

**Отчет о корпоративной
социальной ответственности
ОАО «ГМК Норильский никель»**

2008 год

Содержание

Обращение Генерального директора	1-2
О Компании «Норильский никель»	3-7
Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
1. Социальная ответственность и заинтересованные стороны	
1.1. Социальная миссия и стратегия устойчивого развития	11-12
1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
2. Экономическая деятельность	
2.1. Экономические показатели деятельности	31-33
2.2. Основные направления инвестиционного развития	34-37
2.3. Ответственность за продукцию	38-42
2.4. Вклад в развитие территорий присутствия	43-47
3. Охрана окружающей среды	
3.1. Развитие системы экологического менеджмента	48-50
3.2. Показатели экологической результативности	51-65
4. Промышленная безопасность и охрана труда	
4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда	66-71
4.2. Профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда	72
4.3. Показатели результативности в области охраны труда	73-75
5. Персонал и социальная политика	
5.1. Характеристики персонала и основные подходы	76-79
5.2. Социальное партнерство в сфере труда	80-82
5.3. Профессиональная подготовка и развитие персонала	83-90
5.4. Вознаграждение и мотивация	91-95
5.5. Социальные программы	96-102
Выполнение задач за 2008 год и задачи на 2009 год	103-111
Приложение 1. Указатель содержания GRI	112-119
Приложение 2. Основные показатели деятельности	120-126
Приложение 3. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов	127-136
Приложение 4. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития	137-138
Глоссарий	139-142
Список сокращений	143-145
Контактная информация	146
Обратная связь	147

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые читатели!

Представляю вашему вниманию Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год, в котором Компания подробно информирует о различных аспектах своей деятельности в области экономики, экологии и социальной политики, развитии конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами.

2008 год для Компании оказался сложным. Мировой финансовый кризис, начало которого пришлось на середину года, повлиял на поступательное развитие Компании, именно в этот период времени произошли изменения в структуре собственности. В этих непростых условиях нам пришлось реорганизовывать систему корпоративного управления, менять с учетом новой логики управления организационную структуру Компании, формировать новую команду управленцев.

Разрабатывая антикризисные меры, Компания исходит из того, что обязательным условием устойчивого и эффективного развития бизнеса является неуклонное следование принципам социальной ответственности. Благодаря согласованной позиции акционеров и слаженной работе менеджмента в интересах Компании как единого целого были приняты верные антикризисные решения. При снижении доходов в 2008 году Компания продолжила финансирование экологических проектов и практически в полном объеме сохранила социальную составляющую своей деятельности.

Инвестиции и модернизация - главный аспект, определяющий будущее Компании. Все важнейшие для долгосрочного развития ГМК «Норильский никель» проекты должны быть реализованы, и мы намерены работать над повышением эффективности инвестиций. В 2008 году в Заполярном филиале запущен ряд инвестиционных проектов, главная цель которых преодолеть проблему снижения содержания металлов в руде. Также Компания завершила строительство собственного флота, что обеспечит полную транспортную независимость и позволит снизить издержки на доставку продукции потребителям на 25-30%.

В результате принятых мер ОАО «ГМК «Норильский никель» удалось избежать сокращения численности основного производственного персонала и снижения уровня оплаты труда. В 2008 году были сохранены и получили дальнейшее развитие все российские производственные активы Компании. Заработная плата выплачивается работникам без задержек и в полном объеме, на российских предприятиях в отчетном году она выросла в среднем на 15%. Деятельность зарубежных предприятий была оптимизирована, в отношении отдельных из них было принято решение о временной консервации.

В отчетном году удалось сохранить все корпоративные социальные программы, в рамках которых работникам предоставляются дополнительные по сравнению с законодательным минимумом льготы и гарантии. Обучение персонала, программы оздоровления и отдыха, пенсионные программы остаются основой для сохранения на предприятиях социальной стабильности и профессионального трудового коллектива, мотивированного на решение производственных задач. Получил дальнейшее развитие социальный диалог между руководством и трудовыми коллективами предприятий Компании и дочерних и зависимых обществ по согласованию позиций по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений.

Учитывая тот факт, что основные производственные мощности Компании расположены за Полярным кругом, а само производство считается опасным, один из наших главных приоритетов – промышленная безопасность и охрана труда работников. Компания осуществляет огромный спектр мероприятий социального характера, которые связаны с улучшением условий труда на производстве.

Вопросы охраны окружающей среды менеджментом Компании рассматриваются в контексте внедрения самых передовых технологий в рамках инвестиционной программы экологической модернизации. В 2008 году проведена ре-сертификация Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ) на соответствие международным стандартам ISO 9001 и ISO 14001. В течение отчетного года был реализован ряд крупных мероприятий, реализация которых позволит существенно снизить техногенную нагрузку в районах расположения основных производств Компании.

Важным направлением нашей деятельности является укрепление партнерских отношений с федеральными и региональными органами власти, основанных на принципах социальной ответственности. Компания сохранила в 2008 году все ранее взятые на себя обязательства по отношению к территориям присутствия и продолжила реализацию ряда социально значимых региональных проектов. Особый вклад был сделан в развитие объектов транспортной инфраструктуры регионов – модернизацию Дудинского морского порта, Архангельского морского торгового порта. Принято корпоративное решение по созданию собственного авиасообщения между Норильском, Красноярском и Москвой на базе ОАО «Авиакомпания «Таймыр». ОАО «ГМК «Норильский никель» является участником инвестиционного проекта, реализуемого совместно с Правительством РФ в рамках частно-государственного партнерства в целях освоения расположенных на юго-востоке Читинской области Забайкальского края полиметаллических месторождений. Совместно с администрациями территорий присутствия Компания также участвовала в поддержке объектов социальной сферы.

Я уверен, что политика социально ответственного, цивилизованного ведения бизнеса - единственно возможный способ, который позволит не только российской экономике максимально безболезненно выйти из экономического кризиса, но и поднять уровень конкурентоспособности российских компаний в мировой экономике.

Наша репутация строится на доверии заинтересованных сторон, сохранять и оправдывать это доверие – одна из важнейших наших задач. Слагаемые успеха известны. Это новые технологии, снижение издержек, высокая профессиональная квалификация и производительность труда, производственная и экологическая безопасность. Эффективное управление и социальная ответственность позволят Компании содействовать дальнейшему развитию регионов присутствия и вносить достойный вклад в укрепление позиций российской экономики.

Генеральный директор –
Председатель Правления
Член Совета Директоров

В.И. Стржалковский

О Компании «Норильский никель»

ОАО «ГМК «Норильский никель» – крупнейший в мире производитель никеля и палладия, один из крупнейших производителей платины и меди. Помимо этого Норильский никель производит сопутствующие металлы – кобальт, хром, родий, серебро, золото, иридий, рутений, а также селен, теллур и серу.

Основными видами деятельности предприятий Группы¹ являются поиск, разведка, добыча, обогащение и металлургическая переработка полезных ископаемых, производство, маркетинг и реализация цветных и драгоценных металлов.

Производственные подразделения Группы находятся на четырех континентах в шести странах мира – России, Австралии, Ботсване, Финляндии, США и ЮАР.

Основные российские производственные подразделения Группы являются вертикально интегрированными и включают:

- Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – «Заполярный филиал» или «ЗФ»);
- ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» (далее – ОАО «Кольская ГМК» или «КГМК»).

Основные подразделения Группы на территории России расположены за Полярным кругом на Таймырском и Кольском полуостровах. Заполярный филиал находится на Таймырском полуострове, являющемся частью Красноярского края. Транспортное сообщение филиала с другими регионами страны осуществляется по реке Енисей и Северному морскому пути, а также посредством воздушного сообщения. ОАО «Кольская ГМК», расположенная на Кольском полуострове, является ведущим производственным комплексом Мурманской области и полностью интегрирована в транспортную инфраструктуру Северо-Западного Федерального округа.

В Австралии Норильский никель владеет и управляет:

- предприятием по добыче и выщелачиванию латеритных никелевых руд Norilsk Nickel Cawse;
- предприятиями по добыче никеля Black Swan, Lake Johnston, Waterloo;
- крупным проектом по добыче сульфидных никелевых руд Honeymoon Well.

В рамках работы по оптимизации деятельности международных никелевых предприятий и с учетом существующей рыночной конъюнктуры, Norilsk Nickel Australia, дочерняя компания ОАО «ГМК «Норильский никель», в октябре 2008 года приняла решение об остановке производства и консервации предприятия Cawse, в ноябре - о консервации рудников Waterloo и Silver Swan в Западной Австралии. В условиях финансового кризиса эти рудники работали в условиях растущих операционных издержек, и значительный рост стоимости производственных факторов на фоне резкого падения цен на никель послужил основанием для решения приостановить их работу. Компания не исключает на время кризиса подобной оптимизации деятельности в ряде других зарубежных активов с низкой рентабельностью.

ОАО «ГМК «Норильский никель» принадлежит 85% акций предприятия по добыче сульфидного никеля Tati Nickel, находящегося в Ботсване.

¹ Состав Группы определен в соответствии со стандартами МСФО, включает российские и зарубежные предприятия.

Завод Norilsk Nickel Harjavalta, входящий в состав Группы, является единственным никелерафинировочным заводом в Финляндии.

ОАО «ГМК «Норильский никель» является мажоритарным акционером компании Stillwater Mining – крупнейшего производителя металлов платиновой группы (далее – «МПГ») в США.

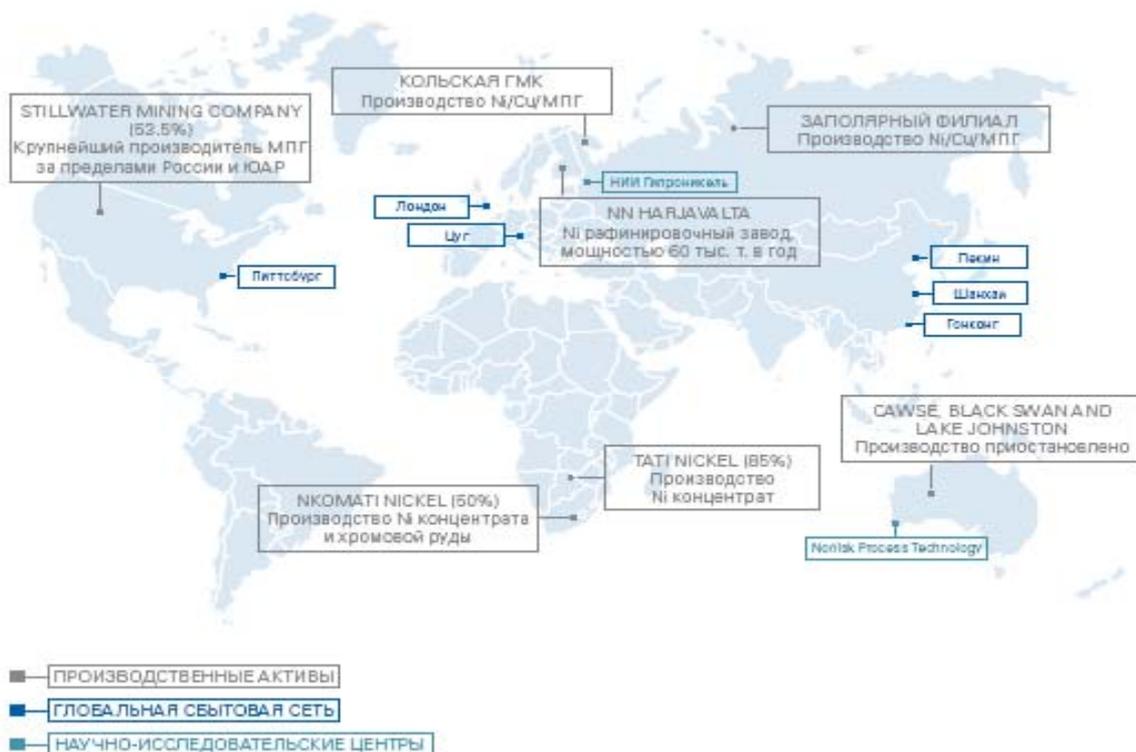
ОАО «ГМК «Норильский никель» принадлежит 50% акций предприятия по добыче никеля Nkomati в ЮАР, разрабатываемого совместно с компанией African Rainbow Minerals (ARM).

В Группу также входят:

- научно-исследовательский институт ООО «Институт Гипроникель», расположенный в г. Санкт-Петербурге с филиалами в г. Норильск и г. Мончегорск;
- научно-техническое подразделение Norilsk Process Technology в Австралии.

Для развития отношений с потребителями Компания имеет сбытовые офисы в каждом регионе потребления – России, Европе, США, Азии².

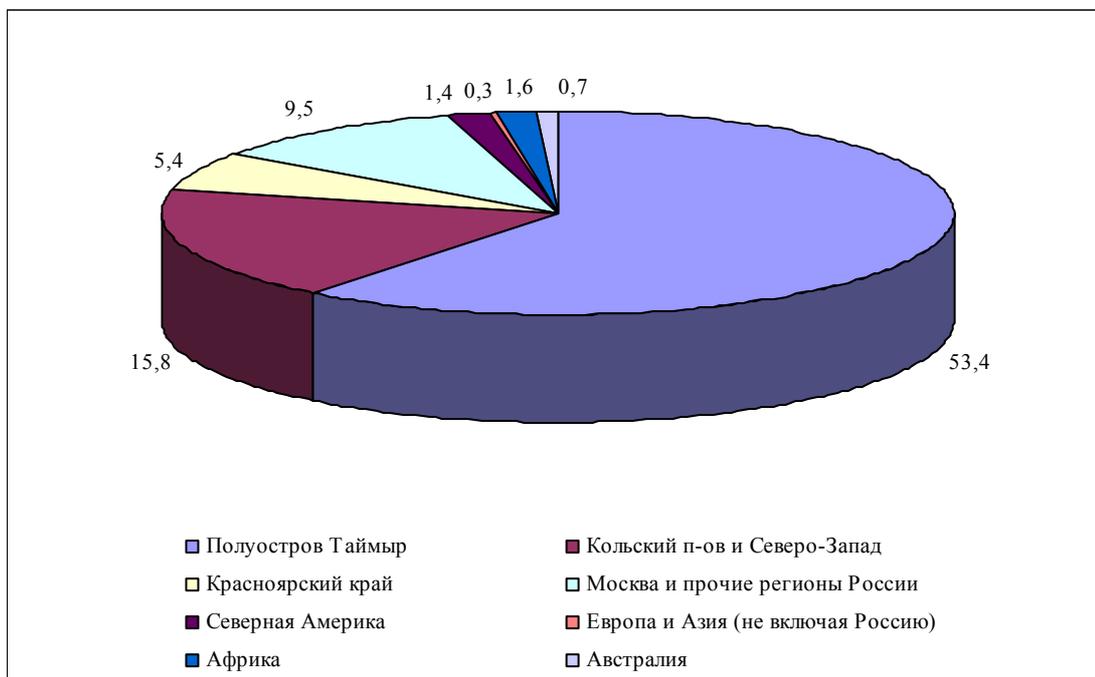
Рисунок 1. Основные активы Компании



При определении стратегии своего развития и текущей деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» исходит из того, что обязательным условием устойчивого и эффективного развития бизнеса является неуклонное следование принципам социальной и экологической ответственности.

² См. подробнее раздел 2.1. «Экономические показатели деятельности».

Рисунок 2. Среднесписочная численность персонала предприятий Группы, 2008 год (тыс. человек)



Общественное признание ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2008 году в областях, связанных с устойчивым развитием

Результаты работы Компании в 2008 году по направлениям устойчивого развития получили высокую оценку со стороны российских и международных правительственных и независимых организаций.

Лидер социальной ответственности

1. ОАО «ГМК «Норильский никель» стало лидером российского рейтинга эффективности в управлении вопросами корпоративной социальной ответственности, взаимодействия с обществом, результативности и соответствия международным стандартам в отрасли – цветная металлургия, проводимом Институтом социальной и этической отчетности AccountAbility и британской консалтинговой группой CSRnetwork. Оценка проводилась среди крупнейших международных компаний по глобальному рейтингу, включая 50 крупнейших по обороту российских компаний различных отраслей.
2. Компания была удостоена международной премии Европейской общественной комиссии при Совете Европы в номинации «Социальное партнерство». Компания была отобрана Экспертным советом Института Европейской интеграции из числа победителей Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и оценивалась на предмет соответствия европейским стандартам деловой этики, условий труда, социальной защиты работников и членов местного сообщества, экологических и социальных программ.
3. Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» получил Сертификат предприятия высокой социальной ответственности I степени, а его руководителей отметили за заслуги в области обязательного пенсионного страхования и соблюдения социальных гарантий застрахованных лиц по решению трехсторонней комиссии, в которую входили представители

правительства Красноярского края, Федерации профсоюзов края и отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю.

4. Компания стала победителем Всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность», проводимого Российским союзом промышленников и предпринимателей, в номинации «Социальная отчетность» по направлению «Последовательность в развитии нефинансовой отчетности».

Награды Компании

5. Компания вошла в список 200 наиболее уважаемых компаний мира, по результатам опроса 60 тыс. покупателей продуктов и услуг, предоставляемых 1000 компаний. Опрос был проведен в 27 странах американской консалтинговой компанией Reputation Institute.
6. ОАО «ГМК «Норильский никель» стало лауреатом национальной ежегодной премии «IT-Лидер-2008» в группе «Предприятия цветной металлургии».
7. Компания признана победителем конкурса «Лучший российский экспортер 2007 года», ежегодно проводимого Минэкономразвития России, в номинации «Лучший экспортер отрасли. Цветная металлургия (изделия из цветных металлов)».

Экологическая эффективность

8. По данным экспертов «Независимого экологического рейтингового агентства» (НЭРА) ОАО «ГМК «Норильский никель», благодаря высоким темпам повышения экологической эффективности, прогрессу в снижении воздействий на окружающую среду, а также прозрачности экологической отчетности вошло в число лидеров рейтинга социально-экологической ответственности. Акции Компании включены в инвестиционный портфель экологического фондового индекса NERAX-Eco-2.
9. ОАО «Кольская ГМК» стало лауреатом Четвертого всероссийского смотра-конкурса в номинации «Лидер природоохранной деятельности в России-2008».
10. ОАО «Кольская ГМК» было удостоено «Золотой медали «Европейское качество» и диплома лауреата конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент» за достижение значимых результатов в экологической деятельности. Конкурс, организованный под патронатом Совета Федерации РФ при участии Торгово-промышленной палаты РФ, Министерства природных ресурсов РФ, Международной Академии качества и маркетинга, призван содействовать росту экологического самосознания российских предпринимателей и формированию общественного представления об экологической и социальной ответственности в области охраны окружающей среды (в конкурсе были представлены экологические проекты более 270 предприятий из всех регионов РФ).

Лучшая публичная компания

11. ОАО «ГМК «Норильский никель» было признано лучшей компанией в области взаимоотношений с инвесторами (IR) в горно-металлургической отрасли в Европе. По результатам опроса журнала Institutional Investor (одно из ведущих международных деловых изданий) по 32 отраслям, в котором приняли участие более 1300 аналитиков инвестиционных фондов и брокерских компаний, ОАО «ГМК «Норильский никель» стало единственной российской компанией, вошедшей в число 10 отраслевых победителей.
12. По итогам X ежегодного конкурса отчетов российских и зарубежных компаний за 2007 год, Рейтинговое агентство "Эксперт" присудило ОАО «ГМК «Норильский никель» награду в номинации «Лучшая практика создания годовых отчетов десятилетия» среди нефинансовых компаний.
13. ОАО «ГМК «Норильский никель» заняло 2 место на XI Ежегодном конкурсе годовых отчетов, организованном ОАО "Фондовая биржа РТС", в номинации «Лучшее раскрытие информации в годовом отчете компаниями с капитализацией более 100 млрд. руб.».
14. Компания одержала победу в номинации "Лучший годовой отчет отрасли "Металлургия" по итогам XI ежегодного федерального конкурса годовых отчетов, организованного Фондовой

биржей ММВБ, Министерством экономического развития РФ и журналом "Рынок ценных бумаг".

Лидер PR-коммуникаций

15. Корпоративный журнал «Норильский никель» победил в номинации «Внутрикорпоративное издание. Журналы» и был признан «Лучшим корпоративным медиа 2008 года» в рамках ежегодной всероссийской премии в области корпоративных медиа. Конкурс проводился Ассоциацией корпоративных медиа России в рамках ежегодного Всероссийского конкурса корпоративной прессы.
16. Корпоративный сайт ОАО «ГМК «Норильский никель» вошел в тройку лидеров среди сайтов российских компаний в рейтинге, составленном европейской консалтинговой компанией «Халлварссон энд Халварссон» (Hallvarsson&Halvarsson).
17. Детский портал Компании Nickelca.ru стал победителем Интернет-конкурса «Золотой сайт - 2008» в Сибирском Федеральном округе. Детский сайт был признан лучшим в номинации «Социальные проекты, национальное достояние».

Лучшие непроизводственные активы

18. Совместный проект Компании и администрации Красноярского края фан-парк «Бобровый лог» стал победителем на IV Международном конгрессе горнолыжной индустрии в номинациях «Лучший горнолыжный курорт России-2008» и «Лучший всесезонный парк спорта и отдыха России-2008».
19. Негосударственный пенсионный фонд «Норильский никель» стал лауреатом премии «Финансовая элита России» в номинации «Динамика развития». Программа премии осуществляется при экспертно-консультационном сопровождении Счетной палаты, Министерства финансов РФ, Центрального банка РФ, Ассоциации региональных банков России.

Награды менеджмента Компании

20. Члену Совета директоров ОАО "ГМК "Норильский никель" А.А. Клишасу была вручена медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени за выдающиеся заслуги по развитию российской экономики, достигнутые трудовые успехи и многолетнюю добросовестную работу.
21. Специалисты по связям с органами государственной власти ОАО «ГМК «Норильский никель» признаны лучшими в рейтинге TOP-10 российской металлургической отрасли за 2008 год. Рейтинг составлен исследователями Центра по изучению проблем взаимодействия бизнеса и власти Lobbying.ru.
22. Генеральный директор ОАО «Кольская ГМК» Е.В. Потапов отмечен почетным знаком «Эколог года 2007», почетной медалью «За экологическую безопасность» и орденом «Экологический щит России». Ряду специалистов Компании были вручены почетные награды: «За высокие инновационные достижения» и «За экологическую безопасность».

Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета

Развитие системы социальной отчетности

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

Настоящий Отчет о корпоративной социальной ответственности (далее – «Отчет о КСО») является пятым отчетом³, подготовленным на основе международных стандартов.

При подготовке Отчета о КСО за 2008 год Компания ориентировалась на лучшие образцы российской и международной практики и опиралась на свой опыт сбора, консолидации и анализа информации в области устойчивого развития, основанный на требованиях российского законодательства и корпоративных стандартов, стремилась к повышению информационной прозрачности по сравнению с предыдущим годом. В Отчете о КСО за 2008 год более подробно освещены вопросы инвестиционного развития, энергосбережения, вклада в развитие регионов хозяйствования.

При написании Отчета о КСО использовалась третья версия (G3) Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее - «Руководство»), разработанного международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI). При подготовке Отчета о КСО также учитывались рекомендации РСПП по использованию базовых индикаторов результативности в практике нефинансовой отчетности и стандарт AA1000SES.

Информация и данные во всех областях устойчивого развития, освещенных в Отчете о КСО, собираются и консолидируются различными способами, включая: автоматизированные системы отчетности, формы корпоративной отчетности, утвержденные руководством Компании, и др.

Рамки отчета

Сегодня ГК «Норильский никель» и ее дочерние и зависимые общества (далее – «Группа») - это многоотраслевой индустриальный комплекс, объединяющий компании в различных регионах Российской Федерации и за рубежом. Сбытовая сеть Компании расположена в России, Европе, США, Азии⁴. Отчет о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год отражает результаты деятельности с 1 января 2008 года по 31 декабря 2008 года⁵.

Производственные показатели и показатели в области финансово-экономической деятельности, содержащиеся в Отчете о КСО, представлены в формате Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) и относятся (если иное не указано особо) в целом к Группе. Показатели и информация об экологической деятельности, а также охране труда и ответственности за продукцию, обучении персонала и реализации

³ Социальные Отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003-2004, 2005, 2006, 2007 годы (в версиях на русском и английском языках) размещены на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru>.

⁴ Подробнее см. раздел 2.1. «Экономические показатели деятельности».

⁵ Учитывая изменения, которые произошли в корпоративном управлении Компании за 2009 год, структура Главного офиса приводится в соответствии с ее состоянием на 29.05.2009.

социальных программ представлена по отношению ко всем основным предприятиям Группы⁶, включая зарубежные⁷, что позволяет в большинстве случаев сопоставить информацию в области устойчивого развития с отчетностью по МСФО.

Программа проведения аудита в рамках получения заверений независимыми аудиторами Социальных отчетов Компании за 2003-2004, 2005, 2006, 2007 годы включала посещение ЗФ и отдельных предприятий Группы, расположенных на территории НПР, а также Главный офис⁸. Аудит социальной отчетности ОАО «Кольская ГМК» впервые был проведен в 2008 году. Учитывая тот факт, что действующие в Компании системы отчетности проходили проверку и уже квалифицировались разными аудиторами как функционирующие в соответствии с утвержденными политиками и процедурами отчетности, было принято решение не проводить аудит в 2009 году.

Публикуя Отчет о КСО, ГМК «Норильский никель» ожидает продолжения и расширения конструктивного общественного диалога по проблематике социальной ответственности бизнеса и приветствует рекомендации всех заинтересованных сторон по совершенствованию своей деятельности в области устойчивого развития.

Принципы социальной отчетности

Принцип	Как использовался принцип при подготовке Отчета о КСО
Достоверность и прозрачность	Достоверность информации, содержащейся в Отчете о КСО, обеспечивается функционирующими в Компании системами управления отчетностью - сбора, консолидации и контроля качества отчетной информации, которые используются как основа для проведения всестороннего анализа деятельности и принятия на основании его результатов корректирующих управленческих решений.
	Прозрачность представленной в Отчете о КСО 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 о КСО, обеспечивается выбором в качестве отчетного периода временного отрезка продолжительностью один год, максимально приближенного ко времени публикации Отчета о КСО.
	В Отчете о КСО отражаются наиболее существенные в отчетном периоде результаты деятельности Компании.
	Полнота и существенность Отчета о КСО обеспечивается максимальным охватом всех значимых предприятий Группы и

⁶ Если не оговорено особо и употребляется термин Компания или Группа, то количественные показатели в определенных областях устойчивого развития относятся к подразделениям Компании в соответствии с Приложением 4. Юридическое лицо ОАО «ГМК «Норильский никель» включает Заполярный филиал, Заполярный Транспортный Филиал (ЗТФ), Мурманский транспортный филиал, Архангельскую контору, Красноярскую контору, Красноярское представительство – филиал и Главный офис.

⁷ Экологическая и социальная информация по зарубежным активам приводится в Приложении 2, разделах: 3. «Охрана окружающей среды», 5.1. «Характеристики персонала и основные подходы».

⁸ Подробнее см. разделы «Рамки отчета», «Аудиторское заключение» в Социальных Отчетах ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003-2004, 2005, 2006, 2007 годы (в версиях на русском и английском языках), которые размещены на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru>.

	сфер ее деятельности в области КСО.
Обратная связь и учет мнений заинтересованных сторон	<p>Для Компании важно мнение всех заинтересованных сторон об отчетности и действиях Компании в области устойчивого развития, поэтому в Отчет о КСО включена форма обратной связи.</p> <p>Замечания и предложения будут учитываться при совершенствовании систем управления отчетностью и при подготовке следующих отчетов Компании.</p>
Объективность и сопоставимость	Объективность и сопоставимость отчетности определяется использованием при ее формировании стандартов, принципов и подходов, выработанных международной практикой, что позволяет сопоставлять отчетные данные Компании с данными, представленными в отчетах других компаний.
Контекст устойчивого развития	В Отчете о КСО представляется информация о вкладе Компании в различные аспекты устойчивого развития как на национальном уровне, так и на уровне основных территорий присутствия предприятий Компании.

1. Социальная ответственность и заинтересованные стороны

1.1. Социальная миссия и стратегия устойчивого развития

Социальная миссия

Социальная миссия «Норильского никеля» - производство необходимой обществу продукции – цветных и драгоценных металлов – наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Принципы корпоративной социальной ответственности «Норильского никеля» по отношению к обществу в целом:

- производство необходимой обществу и соответствующей требованиям безопасности конкурентоспособной продукции в объемах, качестве и ассортименте, отвечающей потребностям современного рынка;
- осуществление производства наиболее эффективным с учетом интересов бизнеса и общества способом с использованием ресурсосберегающих технологий;
- безусловное соблюдение законодательств стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- соблюдение международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;
- реализация общественно значимых благотворительных проектов в социальной сфере и природоохранной области на национальном и международном уровнях.

по отношению к местным сообществам:

- предоставление рабочих мест населению территорий присутствия;
- уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- проведение социально ответственной реструктуризации приемлемым для местных сообществ способом;
- обеспечение экологической и промышленной безопасности производства, участие в региональных проектах по охране окружающей среды;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий;
- поддержка социально незащищенных категорий граждан.

по отношению к персоналу:

- предоставление 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 устойчивого развития

Стратегия устойчивого развития «Норильского никеля» связана с долгосрочным видением основных направлений деятельности Компании, которые зафиксированы в следующих основополагающих корпоративных документах:

Стратегия развития производства до 2020 года – определяет основные направления развития производства на долгосрочную перспективу:

- 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.

Политика в области качества – имеет своей целью постоянное улучшение продукции и процессов, повышение эффективности работы и снижение затрат.

Экологическая политика – определяет приоритетные направления деятельности по охране окружающей среды:

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

Политика в области охраны труда и промышленной безопасности – определяет цели, задачи и обязательства Компании в области промышленной безопасности и охраны труда.

Стратегия управления персоналом ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2020 года - определяет главные направления и развитие механизмов управления персоналом на средне- и долгосрочную перспективу:

- обеспечение Компании и ее предприятий персоналом, численностью и профессионально-квалификационными характеристиками, соответствующими потребностям производства, определяемые Производственной стратегией;
- мотивация персонала на достижение стратегических и текущих целей;
- обеспечение социальной стабильности в коллективах предприятий Группы и регионах присутствия.

1.2. Управление в области устойчивого развития

Действующая в ОАО «ГМК «Норильский никель» структура корпоративного управления постоянно совершенствуется с учетом достижений российской и международной практики управления в области устойчивого развития и все более приводится в соответствие с принятыми международными стандартами.

В Компании разработана и внедрена Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ)¹.

КИСМ сертифицирована независимым органом по сертификации Bureau Veritas Certification на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)». Сертификат соответствия аккредитован национальными органами по аккредитации: United Kingdom Accreditation Service (UKAS, Великобритания), Deutschen Akkreditierungs Rat (DAR, Германия), American National Accreditation Board (ANAB, США).

Впервые сертификаты соответствия были получены в 2005 году. По окончании первого сертификационного периода в декабре 2008 года был проведен ресертификационный аудит. По результатам аудита Bureau Veritas Certification подтвердила соответствие КИСМ ОАО «ГМК «Норильский никель» требованиям международных стандартов.

В Группе «Норильский никель» действует ряд локальных сертифицированных и аккредитованных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, деятельность которых играет важную роль в реализации стратегических целей Компании².

Общее руководство деятельностью в области устойчивого развития

Общее руководство деятельностью Компании в области устойчивого развития осуществляют органы управления Компании.

В соответствии с Уставом ОАО «ГМК «Норильский никель» органами управления Компании являются:

- Общее собрание акционеров - высший орган управления Компании;
- Совет директоров - осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением решения вопросов, отнесенных Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом Компании к компетенции Общего собрания акционеров;
- Правление и Генеральный директор – коллегиальный и единоличный исполнительные органы Компании, осуществляют руководство текущей деятельностью Компании³.

Во второй половине 2008 года произошли изменения в органах управления Компании, направленные, в первую очередь, на оптимизацию корпоративного управления в новых экономических реалиях⁴.

¹ См. подробнее раздел 2.3. «Ответственность за продукцию».

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

³ См. подробнее Годовой отчет «ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год.

⁴ Актуальная схема управления Компанией представлена на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru/about/governance/>.

26 декабря 2008 года на внеочередном Общем собрании акционеров был избран новый Совет директоров Компании в составе 13 человек.

В соответствии с мировой практикой корпоративного управления и рекомендацией Федеральной службы по финансовым рынкам к применению Кодекса корпоративного поведения, разработанного Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг в 2002 году, в Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» избираются независимые директора. Для определения независимости членов Совета директоров Компания использует наиболее консервативные критерии.

В состав избранного 26 декабря 2008 года Совета директоров Компании вошли 4 независимых директора: Волошин А.С., Холден Д.Д., Миллс Б.А., Мошири А.

Председателем Совета директоров Компании в новом составе был избран Волошин А.С.

В 2008 году продолжил работу Комитет Совета директоров по аудиту, который был создан в 2004 году.

Основной задачей Комитета по аудиту является содействие Совету директоров в осуществлении контроля над финансово-хозяйственной деятельностью посредством предварительного рассмотрения и подготовки рекомендаций по таким вопросам, как взаимодействие с аудиторами, рассмотрение финансовой отчетности Компании, оценка эффективности процедур внутреннего контроля и содействие их эффективной работе, взаимодействие внешнего аудита и внутреннего контроля Компании.

В 2008 году при Совете директоров были созданы четыре новых комитета: Комитет по стратегии, Комитет по бюджету, Комитет по социальной политике, Комитет по корпоративному управлению. Решением Совета директоров Компании от 3 февраля 2009 года два из них - Комитет по корпоративному управлению и Комитет по социальной политике - были упразднены, а их функции были переданы Комитету по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждению, образованному в соответствии с решением Совета директоров от 26 февраля 2009 года.

К основным задачам Комитета по стратегии относится выработка рекомендаций Совету директоров по следующим вопросам: корректировка существующих направлений деятельности Компании, совершенствование политики взаимодействия с инвесторами, предполагаемая реорганизация Компании. Комитет рассматривает и анализирует выносимые на рассмотрение Совета Директоров документы по стратегическому развитию.

К компетенции Комитета по бюджету относится предварительное рассмотрение и выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам бюджетирования и бизнес-планирования, дивидендной политики, использования резервов Компании, изменения структуры управления активами Компании, контроля за исполнением утвержденных Советом директоров бюджетов и бизнес-планов.

В компетенцию Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждению входит консультирование членов Совета директоров по вопросам корпоративного управления, выработки политики Компании в области подбора, вознаграждения и оценки деятельности топ-менеджмента; рассмотрение и одобрение кадровой политики Компании, в том числе по вопросам заработной платы.

В состав коллегиального исполнительного органа управления Компании - Правления Компании - входит 9 человек. Должность единоличного исполнительного органа

Компании - Генерального директора, Председателя Правления Компании с 9 августа 2008 года занимает Стржалковский В.И.

Управление оперативной деятельностью в области устойчивого развития

Руководство оперативной деятельностью в области устойчивого развития возложена в Компании на совокупность функциональных подразделений (рисунок 1.1.), осуществляющих выработку, принятие и реализацию управленческих решений.

Департамент научно-технического развития производства выполняет функции по разработке стратегии развития основного производства, отвечает за координацию научно-технической деятельности Компании и организацию работ по формированию программ НИОКР и научно-технических услуг, осуществляет взаимодействие с внешними исследовательскими центрами.

Департамент инвестиционной политики осуществляет разработку краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных инвестиционных планов Компании, подготовку отчетности по их исполнению, контролирует соблюдение единых общекорпоративных стандартов в области информационно-аналитического обеспечения инвестиционной деятельности в подразделениях Компании и ДЗО.

Департамент по работе с инвесторами отвечает за обеспечение взаимодействия с акционерами и инвесторами: проведение единой информационной политики по отношению к акционерам и инвесторам, обеспечение соблюдения их прав и законных интересов, раскрытие соответствующей информации о деятельности Компании в соответствии с действующим законодательством.

Департамент внутреннего контроля осуществляет контроль финансово-хозяйственной деятельности, аудит контрольных элементов системы внутреннего контроля, координацию деятельности структурных подразделений Компании в области выявления, оценки и регулирования рисков.

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

Блок экономики и финансов отвечает за осуществление среднесрочного планирования и анализа деятельности Компании и ДЗО, увязанного с их стратегическими планами и политиками, анализ межотраслевого балансирования в среднесрочной перспективе, устанавливает ключевые показатели эффективности, формирует показатели экономической результативности Компании. Управление подготовки международной финансовой отчетности в составе Блока экономики и финансов отвечает за обеспечение ежегодной (ежеквартальной) трансформации и консолидации финансовой отчетности предприятий Группы в соответствии с МСФО для представления руководству Компании и заинтересованным внешним пользователям.

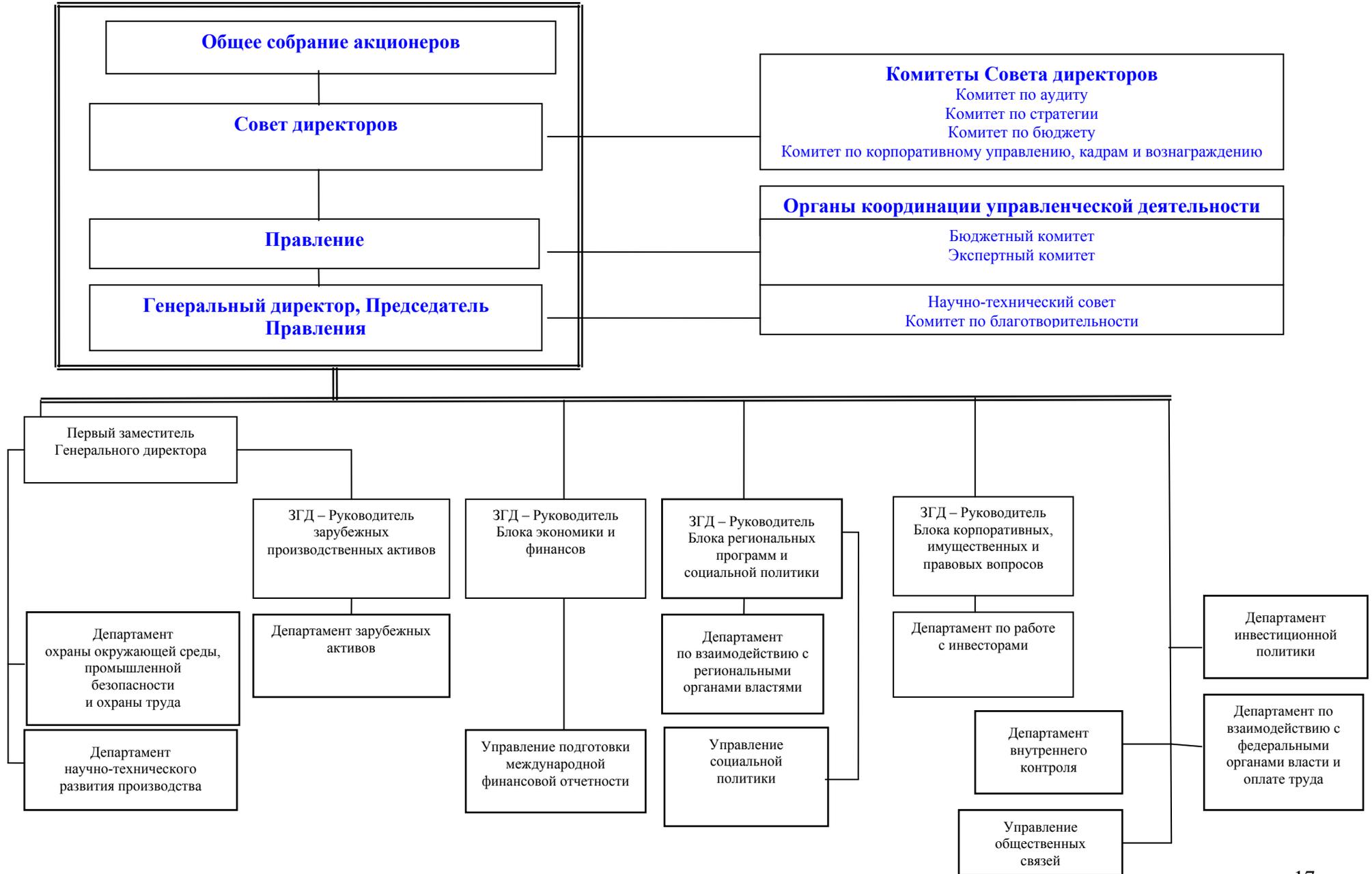
Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда отвечает за разработку Экологической политики Компании и Политики в области охраны труда и промышленной безопасности.

Департамент зарубежных активов отвечает за разработку и контроль исполнения планов по развитию бизнеса в соответствии с корпоративной стратегией, за предоставление информации о Norilsk Nickel International в области устойчивого развития.

Департамент по взаимодействию с федеральными органами власти и оплате труда осуществляет представление интересов Компании в федеральных органах государственной власти РФ и институтах гражданского общества, а также разработку и реализацию общекорпоративной политики взаимодействия с ними. Департамент отвечает

также за планирование, бюджетирование и управление эффективностью затрат на оплату труда, разработку и реализацию политики Компании в сфере труда, заработной платы и оценки результативности работы персонала.

Рисунок 1.1. Система управления в области устойчивого развития



Блок региональных программ и социальной политики организует взаимодействие с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в рамках реализации совместных проектов стратегического развития территорий присутствия. Блок осуществляет разработку политики в сфере обеспечения и развития кадровых ресурсов, реализацию социальных программ и взаимодействия с социальными партнерами в сфере труда, проводит социальный мониторинг в производственных подразделениях Компании и ее ДЗО, а также анализ социально-экономической ситуации в основных регионах хозяйствования Компании.

Управление в области устойчивого развития возложена на все функциональные подразделения Компании в рамках их компетенции, координацию деятельности по отдельным направлениям осуществляют комиссии и комитеты - Бюджетный комитет, Научно-технический совет, Экспертный комитет и Комитет по благотворительности⁵.

Система управления рисками

Деятельность Компании связана с рядом рисков, которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности.

Для снижения негативного воздействия потенциальных опасностей в Компании внедрена система управления рисками, которая постоянно совершенствуется и все более приводится в соответствие с лучшей мировой практикой и стандартами в области управления рисками.

Развитие корпоративной системы риск-менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель»:

2002 год – внедрена система установления и контроля кредитных лимитов на контрагентов Компании;

2003 год – разработаны и внедрены механизмы управления риском ликвидности (автоматизированная система планирования и контроля денежных потоков предприятий Компании);

2004 год – разработаны и утверждены основные подходы к управлению рыночными рисками Группы (ценовым, валютным, процентным);

2005 год – реализован проект по выявлению и оценке технико-производственных рисков. В основу методологии положена количественная оценка рисков⁶. Разработана и одобрена Правлением и Советом директоров Компании Концепция корпоративного риск-менеджмента. Для снижения негативных последствий реализуются программы организационно-технических мероприятий и страхования;

2006 год - разработаны «Основные принципы реализации инвестиционных проектов, находящихся в сфере деятельности Компании по управлению рисками», утверждено «Положение по хеджированию рыночных рисков»;

2007-2008 годы – запущен проект по выявлению и качественной оценке бизнес-рисков, влияющих на достижение стратегических целей Компании⁷.

Управление рисками является неотъемлемой частью системы корпоративного управления и представляет собой систематический процесс выявления, оценки и регулирования рисков во всех сферах деятельности Компании (рисунок 1.2).

⁵ См. подробнее Социальные отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005, 2006 и 2007 годы.

⁶ Методология основана на Российских стандартах ГОСТы (P51... «Менеджмент риска...») и Австралийском стандарте (Australian/New Zealand): Риск-Менеджмент (AS/NZS 4360:2004).

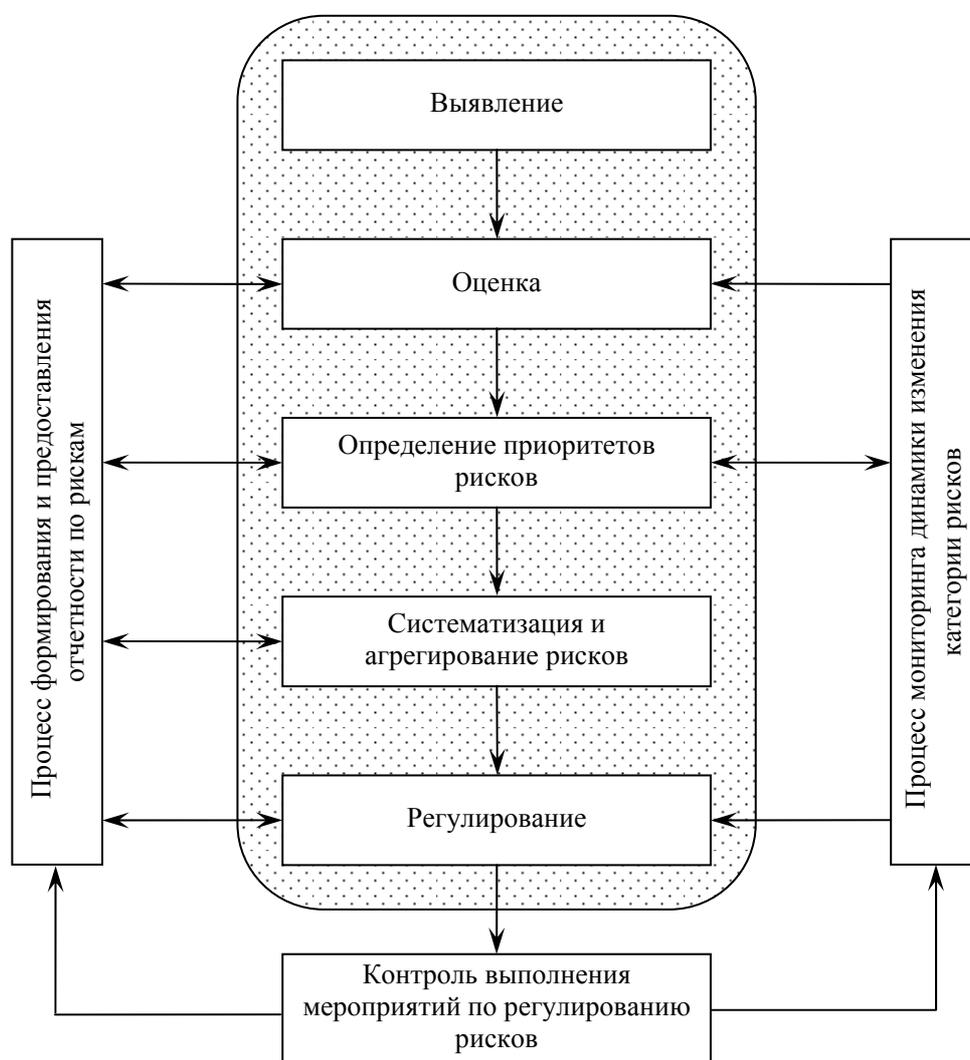
⁷ Методология базируется на принципах COSO EWRM «Управление рисками организаций. Интегрированная модель».

Корпоративная система риск-менеджмента учитывает широкий спектр нефинансовых рисков⁸:

- природно-техногенные риски;
- экологические риски;
- регуляторные риски;
- риски слияний и поглощений;
- риски обеспечения персоналом;
- социально-демографические риски.

Управление рисками направлено на повышение надежности достижения запланированных результатов, содействие устойчивому развитию, повышение эффективности распределения ресурсов.

Рисунок 1.2. Процесс риск-менеджмента



Ключевыми элементами системы управления рисками Компании являются:

- сбор и анализ информации, характеризующей внешние и внутренние факторы, способные негативно воздействовать на достижение целей Компании;

⁸ См. подробнее Годовой отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год.

- определение возможного влияния неблагоприятных событий на денежный поток и достижение поставленных целей Компании с использованием современных подходов и методов оценки рисков (качественные, количественные, математическое моделирование);
- установление допустимых уровней рисков;
- распределение рисков по категориям значимости;
- принятие решений по регулированию рисков в соответствии с их приоритетностью;
- контроль реализации мероприятий по регулированию рисков.

Выявление рисков. Проводится сбор и анализ информации, характеризующей внешние и внутренние факторы, способные негативно воздействовать на достижение корпоративных целей. В процессе анализа используются финансовая и управленческая отчетность, статистические данные, схемы материальных и информационных потоков, опросные листы, материалы рабочих совещаний и прочая информация.

В реестре фиксируются основные сведения о выявленных рисках, в том числе:

- описание неблагоприятного события или тенденции;
- описание возможных причин и условий, способствующих возникновению и реализации опасной ситуации;
- описание возможных последствий, влияющих на достижение поставленных целей;
- описание взаимосвязи с другими событиями или тенденциями;
- подразделения и должностные лица Компании, в сфере ответственности которых находятся причины и/или последствия неблагоприятного события.

Оценка рисков. Компания стремится оценить каждый выявленный риск и определить уровень его влияния на достижение запланированных результатов в течение рассматриваемого периода времени. Параметрами оценки являются ущерб и вероятность наступления события. Уровень ущерба и вероятности наступления неблагоприятного события оцениваются по 5-балльной шкале.

Систематизация и агрегирование рисков. Устанавливаются допустимые уровни рисков. Структура и значения допустимых уровней рисков определяются финансовыми и операционными резервами, планами развития Компании. Определение возможного влияния неблагоприятных событий на результаты финансово-хозяйственной деятельности и достижение запланированных результатов Компании производятся с использованием современных подходов и методов оценки рисков (качественные, количественные, математическое моделирование).

Определение приоритетности рисков. В зависимости от значений параметров, а также с учетом наличия и важности нефинансовых факторов осуществляется распределение рисков по категориям значимости: критические, значительные и умеренные.

Регулирование рисков. Исходя из категории значимости, принимаются решения по регулированию рисков. В зависимости от степени снижения величины параметров риска, стоимости реализации мероприятий и соответствия планам развития Компании используются различные методы регулирования рисков, направленные на снижение, устранение, передачу или принятие риска.

Своевременная идентификация потенциальных опасностей, реализация мероприятий по их регулированию, совершенствование системы контроля в сфере управления рисками позволяет Компании эффективно использовать возможности в области устойчивого развития, а также с большей долей уверенности оценивать будущие неопределенности и принимать адекватные меры по снижению негативных последствий.

1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Наиболее значимыми заинтересованными сторонами⁹ ОАО «ГМК «Норильский никель» являются работники Компании, акционеры и инвесторы, партнеры по бизнесу, региональные органы власти, органы местного самоуправления и общественные организации, осуществляющие деятельность на территориях присутствия Компании, заинтересованные стороны федерального уровня и международные организации.

Во взаимоотношениях с заинтересованными сторонами Компания придерживается следующих основополагающих принципов:

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

В рамках взаимодействия со стейкхолдерами Компания использует различные формы и методы информирования и обратной связи и применяет наиболее эффективные средства коммуникаций.

ОАО «ГМК «Норильский никель» проводит политику информационной открытости, направленную на предоставление всем заинтересованным сторонам достоверной и возможно полной информации об основных направлениях своей деятельности.

Компанией подписан договор о раскрытии информации с одним из трех крупнейших информационных агентств России - «Интерфаксом», являющимся уполномоченным агентством Федеральной службы по финансовым рынкам.

ГМК «Норильский никель» относится к одной из самых упоминаемых в СМИ российских компаний. В 2008 году компания «Интербренд» (Interbrand Zintzmeier & Lux) опубликовала очередной рейтинг «Лучшие российские бренды-2008», в котором бренд «Норильский никель» занял 16 место (в 2007 году – 17 место). Среди отечественных компаний цветной металлургии бренд «Норильский никель» занял самое высокое место.

Информация о важнейших событиях в жизни Компании и результатах ее деятельности доводится до сведения всех заинтересованных сторон через корпоративные средства массовой информации - корпоративный сайт, корпоративный блог (http://community.livejournal.com/norilsk_metal), корпоративный журнал «Норильский никель», корпоративные печатные издания, годовые и социальные отчеты Компании, которые издаются на русском и английском языках и размещаются на корпоративном сайте.

В марте 2008 года была запущена обновленная версия корпоративного сайта (www.norilsknickel.ru), которая наиболее полно отвечает современным требованиям, предъявляемым к корпоративным интернет-ресурсам. В отчетном году продолжил свою работу корпоративный блог ОАО «ГМК «Норильский никель».

⁹ Помимо термина «заинтересованные стороны» в социальной отчетности по международным стандартам используется термин «стейкхолдеры».

На регулярно обновляемом интернет-сайте ОАО «Кольская ГМК» (www.kolagmk.ru) содержится подробная информация о деятельности компании, об ее участии в наиболее общественно значимых проектах, в том числе социальных и экологических, реализуемых на территории присутствия. Для повышения инвестиционной привлекательности КГМК и формирования у заинтересованного читателя объективного представления о бизнесе компании ежегодно публикуются годовые отчеты ОАО «Кольская ГМК».

Компания издает корпоративный журнал «Норильский никель», который пользуется особой популярностью среди ее работников. Важнейшими задачами этого издания являются развитие и углубление корпоративной культуры, способствующей формированию сплоченности многотысячного коллектива Компании для решения общих задач вне зависимости от места расположения предприятий ОАО «ГМК «Норильский никель».

В Заполярном филиале Компании в Норильске выходит ежедневная корпоративная газета «Заполярный вестник» (тираж - 10 тыс. экземпляров), осуществляет вещание популярный корпоративный телеканал «Северный город». Информационное обеспечение СМИ г. Норильска и ТМР осуществляет корпоративное информационное агентство «Таймырский телеграф».

В ОАО «Кольская ГМК» издается корпоративный еженедельник «Кольский никель». На его страницах размещаются новости компании, материалы о решениях руководства, перспективных планах и задачах развития, внедрении новых технологий, спортивной жизни и социальных проектах.

Компания активно взаимодействует со СМИ регионов присутствия (газеты, радио, телевидение, интернет).

На кабельном телевидении территорий расположения предприятий ОАО «Кольская ГМК» в г. Заполярный и п. Никель осуществляет вещание по заказу Компании новый информационный канал «Спутник», на котором трижды в неделю выходят передачи о событиях в жизни КГМК и местных сообществ.

В ноябре 2008 года ОАО «Кольская ГМК» выступило генеральным спонсором Первого международного фестиваля телевизионных программ и фильмов «Северный характер», целью которого является содействие повышению осведомленности целевых аудиторий о жизни людей на Крайнем Севере, о работе промышленных компаний, осваивающих северные регионы, об экологической ситуации на Севере Европы.

В целях изучения мнения заинтересованных сторон и получения обратной связи Компания регулярно проводит опросы представителей заинтересованных сторон, анализирует информацию, размещаемую в корпоративном блоге, а также поступающие в Компанию письменные обращения.

Согласование интересов Компании и стейкхолдеров по отдельным конкретным вопросам осуществляется в рамках прямого диалога с представителями заинтересованных сторон посредством проведения переговоров, создания и организации деятельности совместных рабочих групп и постоянно действующих комиссий, организации и проведения конференций и форумов, различного рода собраний, совещаний и встреч.

Работа в тесном контакте с заинтересованными сторонами позволяет Компании оперативно узнавать об ожиданиях стейкхолдеров и своевременно реагировать на их запросы.

Социальный диалог с работниками

Одной из основных заинтересованных сторон ОАО «ГМК «Норильский никель», развитию взаимоотношений с которой уделяется в Компании первостепенное значение, являются работники предприятий филиалов и ДЗО Компании.

ОАО «ГМК «Норильский никель» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией Российской Федерации и российским законодательством, общепризнанными принципами и нормами международного права, изложенными в декларациях, конвенциях и рекомендациях Международной организации труда и других международных организаций.

В Компании соблюдаются права работников на объединения в организации по своему выбору, который является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

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

Компания строго выполняет требования, запрещающие применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности.

В Компании действует система профилактики, выявления и при необходимости принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников¹⁰.

Социальное партнерство в сфере труда

Отношения с работниками строятся на основе сложившейся на предприятиях Группы и постоянно развивающейся системе социального партнерства¹¹.

Система социального партнерства базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон социального партнерства;
- строгое соблюдение российского законодательства в социально-трудовой сфере и действующих на предприятиях Группы коллективных договоров и локальных нормативных актов;
- учет российских и международных стандартов в сфере труда;

¹⁰ Аспект соблюдения прав человека является обязательным направлением работы, проводимой в Компании с сотрудниками собственной службы охраны. В частности, вопросы законодательных рамок деятельности службы охраны рассматриваются в процессе корпоративного обучения лиц, принимаемых на работу в подразделения данной службы Компании.

¹¹ См. подробнее раздел 5.2. «Социальное партнерство в сфере труда».

- учет взаимных интересов социальных партнеров при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности предприятий Группы;
- добровольность принятия обязательств социальными партнерами и неукоснительное их выполнение;
- рассмотрение всех возникающих проблем на основе конструктивного диалога социальных партнеров.

Большое значение в Компании уделяется развитию системы внутренних коммуникаций.

Морально-нравственная сторона взаимодействия социальных партнеров зафиксирована в Этическом кодексе Компании, принятом в 2003 году. Этический кодекс основан на принципах приверженности общечеловеческим ценностям, взаимопомощи и уважения к личности. Компания исходит из того, что деятельность и поведение представителей работодателей и работников при любых обстоятельствах должны соответствовать принятым в Компании высоким моральным ценностям и этическим стандартам. Этический кодекс предусматривает механизмы реализации заложенных в нем принципов. Случаи нарушения норм Этического кодекса рассматриваются на заседаниях соответствующих комиссий, которые принимают необходимые меры.

Социальный мониторинг

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

В 2008 году проведен мониторинговый опрос работников ОАО «Кольская ГМК»¹². В сравнении с результатами аналогичного опроса 2006 года, в 2008 году зафиксирован рост удовлетворенности оплатой труда, повышение информированности о работе предприятия, даны более высокие оценки компетенций непосредственного руководителя в сфере управления коллективом, более высокие оценки общего отношения руководства к работникам - внимание к предложениям и жалобам; отношение с уважением и достоинством; общая забота о благополучии работников.

В целом, опрос 2008 года зафиксировал позитивные сдвиги в мотивации работников - увеличилась удовлетворенность работников своей работой, повысилось доверие к менеджменту, укрепилась приверженность предприятию.

¹² Опрошено 1493 работника (рабочие и ИТР производственных подразделений), ошибка выборки 0,03. Полевые работы проведены независимым подрядчиком.

Акционеры и инвесторы

Взаимоотношения ОАО «ГМК «Норильский никель» с акционерами и инвесторами строятся на принципе максимальной прозрачности деятельности Компании¹³. Компания обеспечивает своевременный и равный доступ акционеров и инвесторов к информации о результатах деятельности Компании.

Компания обеспечивает подготовку, публикацию и предоставление в Федеральную службу по финансовым рынкам годовых отчетов Компании, ежеквартальных отчетов эмитента ценных бумаг и сообщений о существенных фактах, которые могут оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг эмитента.

Посредством регулярного раскрытия информации в соответствии с листинговыми требованиями бирж Компания обеспечивает поддержание обращения акций на российских торговых площадках: ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС».

Кроме того, обеспечивается поддержание обращения Американских депозитарных расписок 1 уровня на акции Компании на зарубежных торговых площадках: IOB, London Stock Exchange – Лондон, Великобритания; OTC Market – Нью-Йорк, США; Freiverkehr, Berlin-Bremen Stock Exchange – Берлин, Германия.

Руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» регулярно проводит встречи с акционерами и инвесторами, в рамках которых обсуждается текущая деятельность Компании и планы ее развития. Высказанное на встречах мнение миноритарных акционеров о Компании используется в дальнейшей работе.

В рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности Компании в 2008 году:

- проведено более 50 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в Главном офисе Компании;
- организованы публичные выступления представителей менеджмента о деятельности Компании на 5 российских и международных инвестиционных конференциях;
- организованы три поездки для акционеров и инвесторов в г. Норильск и ТМР для ознакомления с производственными активами Компании;
- подготовлено более 1100 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

В результате проведенной работы с аналитиками в 2008 году ведущие инвестиционные банки выпустили более 80 аналитических отчетов о деятельности Компании.

Согласно дивидендной политике ОАО «ГМК «Норильский никель», утвержденной Советом директоров в 2002 году, Компания стремится направлять на выплату дивидендов акционерам Компании 20–25% чистой прибыли за год, рассчитанной по МСФО.

¹³ См. подробнее Годовой отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год.

Взаимодействие с партнерами по бизнесу

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

Компания реализует 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, уделяя особое внимание деловой этике поставщиков.

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

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

Круг потребителей своей продукции Компания определяет по критериям отбора, учитывающим рейтинг надежности компаний-покупателей и их авторитет на мировом рынке.

Отношения с потребителями Компания развивает на основе разработки корпоративных стандартов в области сбыта продукции. Компания стремится обеспечивать поставки продукции, соответствующие установленным требованиям и в наиболее полной мере отвечающих пожеланиям потребителей.

Компания считает приоритетным заключение долгосрочных контрактов с потребителями металлопродукции. Долгосрочные отношения Компания выстраивает, прежде всего, с конечными потребителями - теми, кто занимается переработкой никеля в сталь, сплавы и иную товарную продукцию. Ценообразование при этом строится в соответствии с общемировой практикой.

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. Компания производит оценку степени удовлетворенности потребителей качеством продукции и поставок¹⁴.

В Компании сформированы и поддерживаются электронные базы данных по претензиям потребителей по всем видам продукции Компании и по несоответствиям, связанных с поставками продукции. Рассмотрение претензий потребителей осуществляется в соответствии с действующими в Компании процедурами.

¹⁴ См. подробнее «Мониторинг удовлетворенности потребителей» в разделе 2.3. «Ответственность за продукцию».

Представители Компании участвуют в ежегодно проводимых мероприятиях производителей и потребителей металлов - Недели London Metal Exchange (с 1998 года) и Платиновой недели (с 2003 года) в Лондоне, а также международных конференциях по теме развития рынков металлов, где выступают с докладами и презентациями о деятельности Компании, принимают участие в приемах и встречах, организуемых для бизнес-партнеров.

Сотрудничество с органами власти территорий присутствия и общественными организациями

С органами власти регионов присутствия Компания поддерживает продуктивные отношения, способствующие решению социально-экономических задач территорий.

Представители Компании участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий, создаваемых администрациями территорий по вопросам социальной политики. Совместно с Компанией реализуются многие общественно значимые для территорий социальные проекты, связанные с развитием и модернизацией объектов социальной инфраструктуры - образования, здравоохранения, культуры, спорта, а также поддержкой систем жизнеобеспечения – жилого фонда, муниципального транспорта и др. В рамках благотворительной деятельности Компании осуществляется дополнительная материальная поддержка социально незащищенных слоев населения, ведутся работы по сохранению объектов культурного, национального и исторического наследия¹⁵.

В течение 2008 года на территориях присутствия Компании активно развивался процесс по формированию новых органов власти: был образован новый субъект Федерации – Забайкальский край, в Красноярском крае в рамках реорганизации системы органов исполнительной власти сформировано Правительство края, избраны новые составы Думы Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (ТМР) и городского Совета г. Мончегорска.

При поддержке Компании в 2008 году был завершен процесс перехода муниципальных образований «город Норильск» и «город Мончегорск» на вторую модель¹⁶ местного самоуправления. Реализация данной модели позволит повысить качество работы местных органов власти, а также эффективность реализации программ социально-экономического развития городов.

Наиболее тесного взаимодействия Компании с региональными органами власти и органами местного самоуправления в отчетном году потребовала работа по формированию региональных и муниципальных бюджетов в связи с переходом отдельных территорий присутствия Компании на трехлетнее бюджетное планирование, необходимостью обеспечения сбалансированности этих бюджетов и сохранения в них финансирования территориальных программ социальной направленности в условиях мирового финансового кризиса.

С общественными объединениями, движениями и другими институтами гражданского общества Компания ведет конструктивный диалог. В результате в течение 2008 года все социально-значимые проекты ОАО «ГМК «Норильский никель» были обеспечены консультационной и экспертной поддержкой со стороны институтов гражданского общества и иных организаций в рамках социального посредничества и общественного представительства.

¹⁵ См. подробнее раздел 2.4. «Вклад в развитие территорий присутствия».

¹⁶ Так называемая «вторая модель» местного самоуправления означает, что представительный орган муниципального образования избирается населением, глава муниципального образования избирается представительным органом из своего состава и возглавляет представительный орган, глава местной администрации назначается по контракту.

С целью обеспечения более эффективного участия ГК «Норильский никель» в социально-экономическом развитии территорий присутствия в Компании проводится мониторинг инфраструктурных, демографических и других социальных показателей развития территорий, с периодичностью, как правило, один раз в год организуются социологические опросы населения, в том числе работников предприятий Компании, направленные на выявление социальных ожиданий и проблем, которые требуют первоочередного решения.

В 2008 году были проведены социологические исследования социально-экономической ситуации в Красноярском крае и г. Дудинке. Подразделения Компании совместно с Управлением образования Администрации г. Норильска, Норильским индустриальным институтом, учреждениями начального профессионального образования Норильска и ТМР в рамках исследования «Жизненные ориентации, образовательные и профессиональные планы, миграционные установки молодежи Норильского промышленного района» провели опрос выпускников школ, студентов, учащихся ПТУ и рабочей молодежи. Результаты исследования были представлены заинтересованным сторонам - руководству Компании, Администрации г. Норильска, руководству учебных заведений.

Заинтересованные стороны на федеральном уровне

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, обеспечивая представительство и выражение своих интересов в комитетах, комиссиях, экспертных и рабочих группах, создаваемых органами государственной власти с участием бизнес-сообществ. Интересы Компании при этом не ограничиваются исключительно интересами бизнеса. Рамки данного взаимодействия определяются также с равноценным учетом интересов работников Компании и населения территорий хозяйствования.

В 2008 году Компания принимала участие в подготовке Стратегии долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года.

В феврале 2008 года Компания выступила Генеральным спонсором V Красноярского экономического форума «Россия 2008- 2020. Управление ростом», а в июле 2008 года - Генеральным спонсором IV Ежегодного Конгресса национального бизнеса России «Пора предпринимать!», основная тема которого - «Стратегия 2020: роль бизнеса, роль власти».

V Красноярский экономический форум. 15-16 февраля 2008 года состоялся V Красноярский экономический форум «Россия 2008-2020. Управление ростом». Форум явился ключевым экономическим событием в России. В его работе участвовали министры финансово-экономического блока Правительства РФ, представители 1200 компаний, из которых около 400 - зарубежных. Центральным событием форума стало выступление Дмитрия Медведева, который обозначил экономическую часть своей программы (институты, инфраструктура, инновации и инвестиции). Другими темами форума стали долгосрочная стратегия экономического развития России, ресурсное обеспечение индустриального роста, новая экономическая география России, институты инновационного развития, новая промышленная политика и условия для конкуренции. Стоимость инвестиционных проектов, представленных на форуме, составила более \$700 млрд. Под эгидой форума прошли благотворительная и образовательная акции, где активное участие приняло ОАО «ГМК «Норильский никель».

В сентябре 2008 года Генеральный директор Компании Стржалковский В.И. принял участие во встрече Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина и Премьер-министра Франции Франсуа Фийона с представителями деловых кругов России и Франции в рамках VII Международного инвестиционного Форума «Сочи – 2008».

В отчетном году в рамках диалога руководства Компании с Правительством РФ были достигнуты соглашения о ряде важных для ГК «Норильский никель» и всех российских производителей цветных металлов решений, связанных с отменой исключительного права на экспорт металлов платиновой группы ФГУП «В/О «Алмазювелирэкспорт», а также экспортных таможенных пошлин на нелегированный никель и медные катоды.

В 2008 году продолжено взаимодействие Компании с Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) в рамках заключенного в 2007 году сроком на 3 года Генерального соглашения. Предметом зафиксированных в данном соглашении договоренностей является взаимодействие в области промышленной безопасности, охраны недр и окружающей среды в целях защиты жизни и здоровья людей, снижения аварийности и травматизма при осуществлении производственной деятельности на предприятиях Компании.

Информация о природоохранной деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель», подготовленная менеджерами Компании по запросу Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации, нашла отражение в Государственном докладе «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2007 году». В июне 2008 года в СМИ был распространен пресс-релиз «Итоги деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» в области охраны окружающей среды в 2007 году».

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

В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации (РТК) велась работа по подготовке Генерального соглашения на 2008-2010 годы и продвижению решений, связанных с совершенствованием трудовых отношений и пенсионного обеспечения работников промышленности, занятых на северных территориях страны. По выносимым на обсуждение РТК социально-трудовым вопросам осуществлялось конструктивное взаимодействие с отраслевыми ассоциациями работодателей, Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), Координационным советом объединений работодателей России (КСОРР) и Общероссийским профсоюзом работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов.

В течение 2008 года представители Компании участвовали в Парламентских слушаниях и круглых столах, организуемых Советом Федерации и Государственной Думой Федерального собрания Российской Федерации, а также в мероприятиях, организуемых Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, РСПП, отраслевыми объединениями работодателей и Ассоциацией менеджеров по вопросам формирования законодательной базы в области социально-трудовых отношений, охраны окружающей среды и природопользования. В докладах и выступлениях представителей Компании была изложена позиция предприятий Группы, представлены конкретные замечания и предложения к проектам законов и другим нормативным правовым актам.

В течение года менеджеры Компании приняли участие в 11-й Всероссийской конференции «Нормативно-методическое обеспечение воздухоохранной деятельности. Атмосфера – 2008», Всероссийской конференции «Новая государственная экологическая политика в реальном секторе экономики» и 2-ом Всероссийском семинаре экологов предприятий «Проблемы и практика правоприменения природоохранного законодательства».

Международное сотрудничество

Компания является одной из крупнейших горно-металлургических корпораций в мире и реализует большую часть своей продукции на зарубежных рынках. В связи с этим особое внимание уделяется сотрудничеству с международными неправительственными организациями в целях взаимовыгодного обмена передовым опытом в производственной, экологической, социальной и других сферах деятельности.

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

Менеджеры ГК «Норильский никель» участвуют как бизнес-кураторы в работе ряда международных некоммерческих организаций. Это - Институт никеля (Nickel Institute), Американо-Российский Деловой Совет (U.S. – Russia Business Council, USRBC), Международная ассоциация металлов платиновой группы (International Platinum Group Metals Association), Общественная организация «Международный союз металлургов».

Во взаимодействии с ведущими зарубежными добывающими и перерабатывающими компаниями – членами Международной ассоциации металлов платиновой группы Компания с 2002 года осуществляет отраслевую программу борьбы с хищениями и незаконным оборотом драгосодержащих материалов российского и зарубежного производства.

Многолетний опыт взаимодействия с международными организациями обеспечивает успешные результаты проектов различного масштаба и степени сложности. Компания сотрудничает с Форумом Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), реализуя проекты в интересах Российской Федерации, в частности, участвуя в Спецгруппе по горной промышленности и металлургии (далее – Спецгруппа) (APEC Mining Task Force).

В мае 2008 года в Перу в городе Арекипа состоялось первое заседание Спецгруппы с участием Старших должностных лиц Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества. В заседании приняло участие 55 делегатов, представлявших 16 стран-членов АТЭС. В составе российской делегации в заседании участвовал представитель Компании¹⁷.

Участие Компании в заседаниях Спецгруппы является дополнительной возможностью реализации интересов Компании в азиатско-тихоокеанском регионе через проекты, намечаемые Спецгруппой.

Компания оказала организационную поддержку и приняла активное участие в Международном научно-практическом семинаре «Предупреждение чрезвычайных ситуаций в Арктике и координация работы по их ликвидации, включая экологические последствия», состоявшемся в г. Дудинке в сентябре 2008 года. Семинар проводился под эгидой Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Рабочей группы Арктического Совета по предупреждению, готовности и реагированию на чрезвычайные ситуации, а также при участии представителей стран – членов Арктического совета: Швеции, Норвегии, США, Канады и Финляндии. По результатам семинара для целевой аудитории были подготовлены и распространены доклады об экологической политике Компании. Брошюра с материалами семинара и его итоги были

¹⁷ Председателем Спецгруппы впервые за историю участия Российской Федерации в АТЭС избран представитель России. Результаты заседаний Спецгруппы и итоговые отчеты ее председателя получили высокую оценку секретариата АТЭС и одобрение Старших должностных лиц.

презентованы на заседании Старших должностных лиц Арктического Совета 20 ноября 2008 года в Норвегии.

В 2008 году менеджеры Компании приняли участие в международных конференциях: «Топливо и экология», «Металлургия - ИНТЕХЭКО – 2008», «Пылегазоочистка – 2008» и международной выставке - «Вода: экология и технология» (Экватэк-2008).

Через представительство в российских организациях работодателей ОАО «ГМК «Норильский никель» взаимодействует с Международной организацией работодателей (МОР), в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса. В рамках МОР создана специальная Рабочая группа по вопросам корпоративной социальной ответственности с целью выработки общей консолидированной позиции работодателей.

Компания участвует в мероприятиях Международной организации труда (МОТ). В мае 2008 года представители Компании приняли участие в международной конференции «Стратегии устойчивого развития и корпоративная социальная ответственность: лучшие мировые практики», организованной МОТ, МОР, РСПП, КСОПР и Ассоциацией менеджеров России в Женеве в период работы очередной Сессии МОТ. На конференции состоялась презентация Социального отчета Компании за 2007 год.

2. Экономическая деятельность

2.1. Экономические показатели деятельности

Производственные показатели

ОАО «ГМК «Норильский никель» является крупнейшей горно-металлургической компанией России и вносит существенный вклад в экономику страны.

Доля Группы в валовом внутреннем продукте (ВВП) Российской Федерации по итогам 2008 года составляет 1%, в объеме промышленного производства России – 2%, в российском экспорте – 3%, в объемах производства цветной металлургии – 7,4%.

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

В 2008 году на предприятиях Группы (таблица 2.1.) увеличился выпуск товарного никеля и производство меди, соответственно на 7,5% (до 301 тыс. тонн) и 0,7% (с 416 тыс. тонн до 419 тыс. тонн по сравнению с 2007 годом).

За отчетный период Компания произвела 3 194 тыс. унций палладия и 771 тыс. унций платины, что на 9,4% и 10,8%, соответственно, меньше производства данных металлов в 2007 году¹.

Таблица 2.1. Производство товарных металлов по Группе*,
2008 год (тонны или как указано)

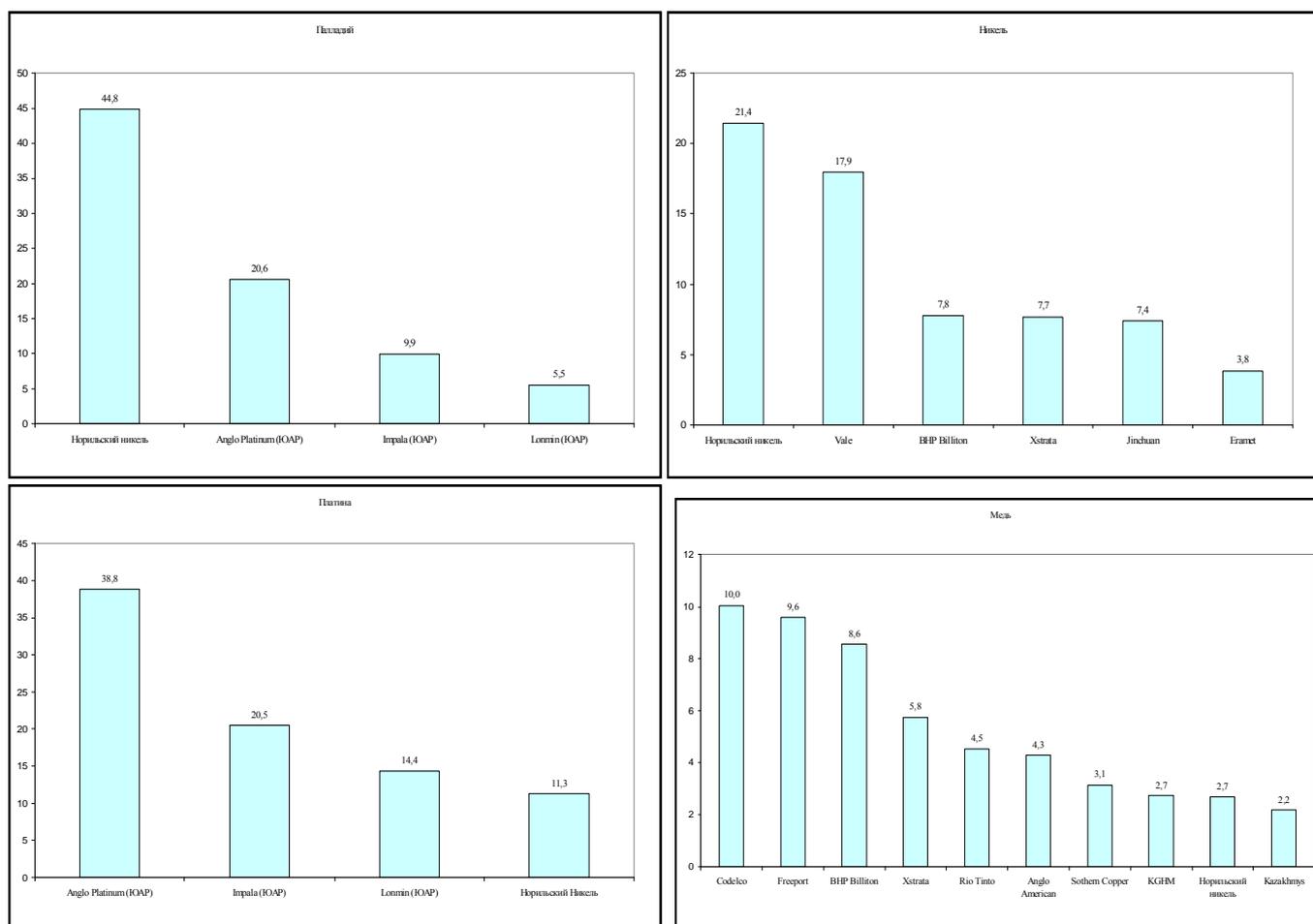
	Никель	Медь	Палладий, тысяч унций	Платина, тысяч унций
Россия	232 302	400 344	2 702	632
Австралия	15 528	х	х	х
Ботсвана	20 769	13 297	95	19
Финляндия	29 344	4 230	х	х
США	х	х	384	115
Итого Группа, не включая ЮАР	297 943	417 871	3 181	766
ЮАР	2 642	1 347	13	5
Итого Группа	300 585	419 218	3 194	771

* Информация представлена по Группе для дочерних и зависимых обществ, где доля Компании составляет 100%, также включая данные по предприятию Nkomati, которое учитывается в отчетности в качестве зависимого общества, где доля Компании – 50%.

ОАО «ГМК «Норильский никель» является крупнейшим в мире производителем никеля и палладия и входит в группу основных мировых производителей меди и платины (рисунок 2.1.).

¹ Снижение производства металлов платиновой группы в 2008 году объясняется проведением плановых ремонтных работ на Надеждинском металлургическом заводе и отгрузкой никелевого концентрата в Финляндию на рафинировочный завод Harjavalta для тестовой отработки технологии. Отмечается также снижение содержания цветных и драгоценных металлов в добываемых рудах. См. подробнее Приложение 2 «Основные показатели деятельности».

Рисунок 2.1. Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов, 2008 год (доля в мировом производстве, %)



Финансовые показатели Группы

Выручка от реализации металлов в 2008 году составила 11,8 млрд. долларов США, прибыль/(убыток)² – (0,56) млрд. долларов США, активы - 20,8 млрд. долларов США³ (таблица 2.2.).

Таблица 2.2. Выручка от реализации, 2007-2008 годы (млн. долларов США)

	2007	2008	Изменение, %
Выручка от реализации металлов	15 909	11 799	(26)[*]
в том числе:			
- никель	10 216	6 081	(40)
- медь	2 948	2 893	(2)
- палладий	1 325	1 282	(3)
- платина	1 272	1 420	12
- золото	148	123	(17)
Выручка от прочей реализации	1 210	2 181	80
Итого выручка	17 119	13 980	(18)

* В скобках указывается уменьшение показателя за год.

² Прибыль за год от продолжающихся операций.

³ Данные МСФО.

Рынки сбыта

ОАО «ГМК «Норильский никель» проводит регулярные исследования рынков сбыта и по результатам анализа полученной информации проводит работу по обеспечению эффективной географической диверсификации продаж продукции, обеспечивающей долгосрочную ликвидность продукции и минимизацию рисков при негативных событиях в экономике отдельных стран.

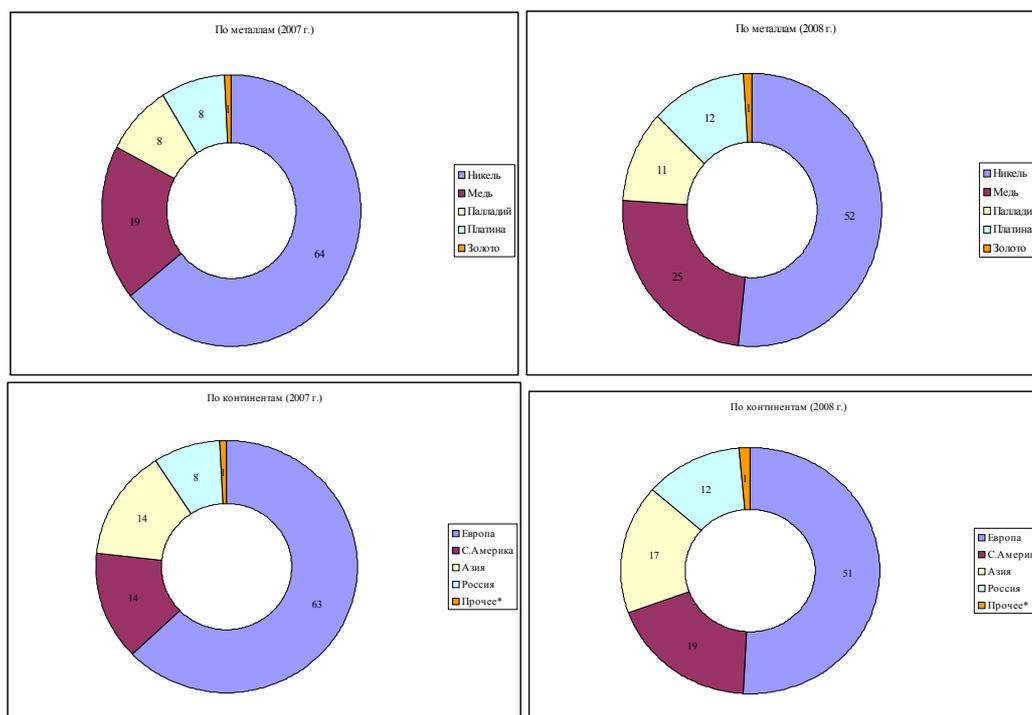
Поставки в разные страны имеют различную экономическую эффективность для Компании. Стремлением Компании являются поставки продукции на достаточно емкие рынки сбыта, где прибыль от реализации продукции будет максимальной.

В составе Института никеля (Nickel Institute) - международного объединения производителей никеля - Компания участвует в решении вопросов защиты и развития рынков, в том числе через поиск новых областей использования никеля.

Компания имеет развитую сбытовую сеть. Сбытовые подразделения Компании расположены в Швейцарии, Великобритании, США, Китае, России и других странах.

География поставок продукции (рисунок 2.2.) охватывает свыше двух десятков стран. В последние годы увеличились продажи на азиатском рынке, наметилась тенденция к увеличению доли продаж в Китае⁴.

Рисунок 2.2. Рынки сбыта Группы, 2007-2008 годы (% от выручки)



* Прочее: Австралия, Африка, Ю. Америка.

⁴ В марте 2009 года ОАО «ГМК «Норильский никель» открыла новый сбытовой офис в КНР в г. Шанхае. В настоящее время в Китае также работают представительство Компании в г. Пекине и сбытовой офис в Гонконге.

2.2. Основные направления инвестиционного развития

Приоритеты инвестиционной деятельности

Основная задача инвестиционной деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» - повышение экономической эффективности производства, в том числе на основе внедрения прогрессивных технологий, соответствующих уровню лучших мировых практик.

В 2008 году инвестиционная деятельность в Компании осуществлялась в соответствии с выбранными приоритетными направлениями, ориентированными на достижение целей производственной стратегии Компании:

- строительство объектов минерально-сырьевой базы;
- модернизация и техническое перевооружение мощностей с целью повышения производительности обогатительного и металлургического производства;
- осуществление природоохранных мероприятий.

Расходы на инвестиции

Инвестиционные расходы Компании в последние три года имели положительную динамику (таблица 2.3.).

В 2008 году объемы инвестиций в российские предприятия Группы выросли по сравнению с 2007 годом почти в 2 раза (на 93%) и составили в 2008 году 1 476 млн. долларов США. Капитальные вложения в зарубежные активы возросли в отчетном году почти на 25% и составили 651 млн. долларов США.

Распределение капитальных вложений в зарубежные предприятия Группы диверсифицировано по странам (таблица 2.3.). В 2008 году наибольшая часть объемов инвестиций (более 50%) была вложена в активы Компании в Ботсване.

Таблица 2.3. Структура капитальных вложений предприятий Группы ⁽¹⁾, 2006-2008 годы (млн. долларов США)

	2006	2007	2008
Россия ^{(2),(3)}	776	766	1 476
Австралия ⁽⁴⁾	-	96	105
Ботсвана ⁽⁵⁾	-	291	330
Финляндия	-	13	60
США ⁽⁶⁾	98	88	82
Итого Группа, не включая ЮАР	874	1 254	2 053
ЮАР	-	34	74
Итого Группа	874	1 288	2 127

(1) Активы в Австралии, Ботсване, Финляндии, а также 50% доля в предприятии Nkomati (ЮАР) были приобретены Группой в 2007 году.

(2) Данные приведены на основе управленческой отчетности и без учета капитальных вложений ОГК-3.

(3) В расчетах для 2008 года использован курс 1 USD = 24,81 RUR, в расчетах для 2007 года использован курс 1 USD = 25,63 RUR, в расчетах для 2006 года использован курс 1 USD = 27,18 RUR.

(4) Данные МСФО скорректированы на сумму будущих расходов по демонтажу оборудования и рекультивацию площадки по окончании эксплуатации.

(5) Данные МСФО скорректированы на сумму договора операционного лизинга, классифицированного по МСФО в качестве финансового лизинга.

(6) Данные в соответствии с ОБПУ США.

Основным направлением инвестиционной деятельности в Ботсване в 2008 году было строительство завода по обогащению в тяжелых средах DMS Phase II и металлургического предприятия по технологии Activox⁵.

Заметный рост инвестиций (4,6 раза) в активы, расположенные в Финляндии, обусловлен существенными вложениями в техническое оснащение действующего металлургического производства и расширение производственных мощностей.

Инвестиции в развитие промышленных объектов

Основная часть капитальных вложений в российские предприятия Группы (1 127 млн. долларов США, или 76%) пришлась на инвестиции в развитие промышленных объектов в соответствии с реализацией основных инвестиционных программ (таблица 2.4.).

Таблица 2.4. Основные инвестиционные программы на российских предприятиях Группы, 2008 год

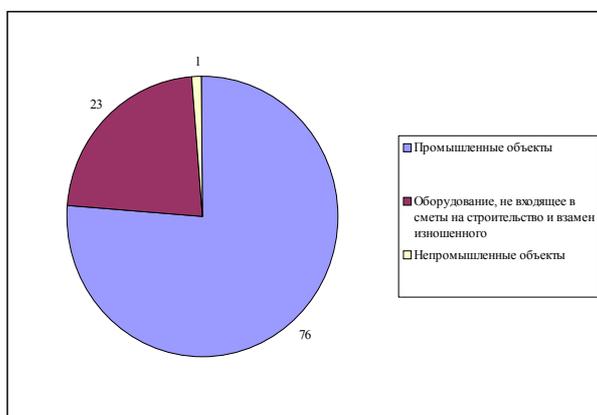
Строительство объектов минерально-сырьевой базы
- Продолжение строительства рудника «Скалистый» в Заполярном филиале Компании и подготовка к освоению глубоких залежей рудника
- Реконструкция шахтного и подъемного комплексов рудников «Гаймырский» и «Комсомольский», направленная на увеличение производительности скиповых стволов
- Продолжение строительства рудника «Северный-Глубокий» на Кольском полуострове
Модернизация и техническое перевооружение мощностей обогатительного и металлургического производства
- Продолжение реализации комплексного проекта по закрытию агломерационного и плавильного переделов Никелевого завода
- Продолжение работ по ремонту технологической линии Надеждинского металлургического завода в Заполярном филиале Компании в части выполнения проектных работ, направленных на реконструкцию обеднительных печей для увеличения мощности линии в целях обеспечения переработки всего никелевого сырья
- Решение проблем кислородоснабжения металлургических предприятий
Природоохранные мероприятия
- Внедрение новых технологий, направленных на снижение выбросов и улучшение состояния окружающей среды

Часть инвестиционных средств, направленных на развитие промышленных объектов, была вложена в объекты вспомогательного назначения (рисунок 2.3.). Многие из этих объектов являются социально значимыми для территорий расположения предприятий Компании.

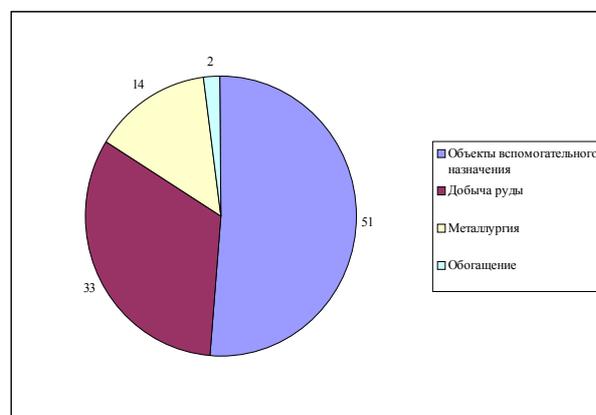
⁵ Данный проект был заморожен в течение 2008 года, а большая часть инвестиций списана в течение отчетного периода.

Рисунок 2.3. Структура капитальных вложений Группы в России, 2008 год (%)

(а) в предприятия



(б) в промышленные объекты



В 2008 году осуществлялась реализация проекта по строительству ледокольного флота, составляющего основу новой транспортно-логистической системы Компании.

В настоящее время ОАО «ГМК «Норильский никель» является единственной компанией в мире, владеющей арктическим транспортным флотом из пяти контейнеровозов ледового класса, построенных по инновационной технологии.

Переход с аренды судов на использование собственного флота обеспечит полную транспортную независимость Компании и снижение на 25-30% транспортных издержек на доставку продукции потребителям.

Строительство собственного флота. В 2008 году в рамках решения стратегической задачи достижения транспортной независимости ОАО «ГМК «Норильский никель» завершило строительство собственного арктического флота усиленного ледового класса. Первый дизель-электроход «Норильский никель» был построен в Финляндии на верфи Aker Finnyards в апреле 2006 года. Строительство остальных четырех судов осуществлялось на верфях группы Aker в Германии (после смены собственника переименована на Wadan Yards). В июле 2008 года состоялась приемка судна «Мончегорск», в октябре 2008 года – судна «Заполярный». В ноябре 2008 года флот «Норильского никеля» пополнился четвертым дизель-электроходом «Талнах». В январе 2009 года в г. Дудинку прибыл пятый дизель-электроход «Надежда». Впервые в истории арктического судоходства судам присвоен самый высокий седьмой ледовый класс. Они способны преодолевать арктические льды толщиной около 1,5 м со скоростью до 3 узлов.

19 февраля 2009 года арктический флот ОАО «ГМК «Норильский никель» включен в Реестр таможенных перевозчиков. Это позволит Компании применять электронную форму декларирования грузов и существенно оптимизировать процессы их таможенного администрирования.

В 2008 году была продолжена реализация проекта по обустройству Пеляткинского газоконденсатного месторождения на Таймырском полуострове. В отчетном году началась промышленная эксплуатация месторождения, которая позволит обеспечивать добычу газа в объеме, достаточном для бесперебойного энергоснабжения промышленных объектов предприятий Группы и жилого сектора в г. Норильске и ТМР.

В течение отчетного года велось строительство новых газопровода и конденсатопровода по маршруту «Пеляткинское месторождение – город Дудинка». Реализация данного проекта позволит снизить риск аварий при транспортировке газа и конденсата, повысить пропускную способность и создать необходимый резерв газа.

В Заполярном филиале Компании и на ОАО «Кольская ГМК» осуществлялось строительство объектов горно-металлургического комплекса, направленных на обеспечение безопасности производства и создание автоматизированных систем управления, а также реализация проектов в области энергетики.

Проведена модернизация объектов инфраструктуры аэропортового комплекса «Алыкель» в г. Норильске, направленная на обеспечение их соответствия современным нормативным требованиям и безопасности полетов⁶.

⁶ См. подробнее раздел 2.4. «Вклад в развитие территорий присутствия».

2.3. Ответственность за продукцию

Качество и безопасность продукции⁷ рассматриваются в Компании как основной фактор повышения конкурентоспособности продукции и как одно из условий обеспечения устойчивого развития Компании.

Политика Компании в области качества продукции

Корпоративная Политика в области качества является частью общей политики Компании и направлена на наиболее полное удовлетворение текущих и перспективных потребностей потребителей цветных и драгоценных металлов.

Управление качеством продукции осуществляется в Компании на основе международных стандартов – регламентов, директив и рекомендаций Европейского союза (Европейского экономического союза) и Всемирной торговой организации (ВТО), касающихся системы менеджмента качества, документов Лондонской биржи металлов (ЛБМ), а также требований мирового рынка металлов и заинтересованных сторон, прежде всего потребителей продукции.

В Компании разработана и внедрена основанная на требованиях международного стандарта ISO 9001:2000 система менеджмента качества.

Данная система является частью сертифицированной Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ)⁸, охватывающей процессы и виды деятельности Главного офиса (г. Москва), Заполярного филиала (г. Норильск) и Заполярного транспортного филиала (г. Дудинка) Компании.

Система менеджмента качества регламентирует правила осуществления деятельности в области качества, взаимосвязи между ними, а также другими областями менеджмента Компании.

Процессы и процедуры, находящиеся в сфере менеджмента качества, включают производство, управление инфраструктурой, материально-техническое обеспечение, продажи и поставки продукции, управление проектами, идентификацию законодательных и иных требований в области качества, управление документацией, аудиты, анализ со стороны руководства, взаимодействие с потребителями и другими заинтересованными сторонами.

Для процессов и процедур системы менеджмента качества установлены целевые значения и показатели результативности.

В целях достижения предприятиями Группы согласованных взаимодополняющих действий в вопросах обеспечения качества продукции в Компании внедрена практика проведения в подразделениях Компании, её филиалах и ДЗО корпоративных аудитов для оценки соответствия и результативности сквозных процессов и видов деятельности, связанных с производством продукции.

В Компании проводится обучение персонала по вопросам менеджмента качества, при этом применяются как очная, так и заочная формы обучения. В 2008 году такое обучение прошли 90 сотрудников, в том числе 30 сотрудников Главного офиса, 35 менеджеров Заполярного филиала Компании и 25 менеджеров ОАО «Кольская ГМК».

Наличие в Компании эффективной системы менеджмента качества поддерживает стабильное качество производимой продукции, гарантирует надежность поставок, способствует сохранению и укреплению доверия со стороны потребителей.

⁷ Продукция Компании относится к категории, характеризующейся практически полным изменением свойств и характеристик при целевом использовании: никель используется в виде сплавов; медь применяется в основном в строительстве и в производстве электрических и электронных приборов; платина и палладий в виде соединений используются преимущественно в производстве автокатализаторов.

⁸ См. подробнее раздел 1.2. «Управление в области устойчивого развития».

Действующая в Компании система менеджмента качества укрепляет рыночные сегменты и усиливает рыночные позиции Компании, обеспечивает устойчивый рост акционерной стоимости и финансовых показателей Группы.

В 2008 году Компания приняла участие в конкурсе на соискание Премии Правительства Российской Федерации в области качества, результаты которого будут утверждены в 2009 году.

Система обеспечения обязательных требований к безопасности продукции/услуг

С целью обеспечения защиты здоровья человека и окружающей среды, соответствующего требованиям российского законодательства и заинтересованных международных организаций, и установления обязательных требований к безопасности продукции/услуг все стадии их жизненного цикла проходят процедуру оценки риска потенциальных негативных последствий производства.

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

Информация об установленных потребительских качествах продукции, в том числе о безопасных/опасных качествах, содержится в нормативно-технической и договорной документации на конкретные виды продукции. Подтверждение соответствия установленным требованиям осуществляется посредством контроля качества произведенной продукции с оформлением необходимых документов.

Готовая металлопродукция Компании⁹ сертифицирована в Системе сертификации ГОСТ Р на соответствие требованиям национальных стандартов на продукцию и технических условий. Действие сертификатов соответствия подтверждается результатами инспекционного контроля.

Никель зарегистрирован на Лондонской Бирже Металлов.

Производство продукции осуществляется в соответствии с установленными требованиями к безопасности ведения соответствующих технологических операций (таблица 2.5.). Соответствие требованиям безопасности деятельности, связанной с производством продукции, подтверждено наличием государственных лицензий.

Таблица 2.5. Стадии жизненного цикла

(на которых устанавливаются обязательные требования к безопасности продукции/услуг и оцениваются возможные воздействия на здоровье потребителя с целью последующего их улучшения)

Стадии жизненного цикла	Да	Нет
Разработка концепции продукции/услуги	+	
Исследования и разработка	+	
Сертификация	+	
Производство	+	

⁹ Готовая продукция: никель электролитический в виде нерезаных/резаных и необрезанных катодов, никель первичный марок Н-1, Н-1у и Н-2, никель карбонильный марок УТ, Л, С, ДНК-0, ДНК-1, медь катодная марок М0к и М00к, кобальт металлический марок К1Ау, К1, К1А и К2, селен марок СТ-0, СТ-1, теллур, платина марок – ПлА-0,1,2, ПлАП-0,1,2, палладий марок ПдА-0,1,2, ПдАП-0,1,2, иридий марок – ИА-0,1,2, родий марок – РдА-0,1,2, рутений марок – РуА-0,1,2, золото марок – ЗлА-1,2, серебро марок СрА-1,2, СрЧ-1,2.

Маркетинг и продвижение	+	
Хранение, распределение и снабжение	+	
Использование и обслуживание*		+
Утилизация, повторное использование или вторичная переработка*		+

* Компания не осуществляет использование, обслуживание, утилизацию собственной продукции

Информация о воздействии продукции на здоровье человека, а также требования к маркировке продукции с целью информирования потребителей об уровне опасности содержатся в нормативных документах на продукцию (национальные стандарты, технические условия).

Оценка безопасности продукции и предоставление информации по установленным требованиям осуществляется производственными подразделениями Заполярного филиала Компании и ОАО «Кольская ГМК» для всех значимых видов продукции Компании (таблица 2.6.).

Таблица 2.6. 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

Результаты оценки фиксируются в соответствующих видах документации - информационных картах потенциально опасного химического и биологического вещества, паспортах безопасности продукции, документах, содержащих информацию о грузе, и др. Поставки продукции сопровождаются документами MSDS (Material Safety Data Sheet), обязательными в странах ЕС, США и др., в которых указываются меры безопасности при обращении с продуктом. Задача MSDS – доведение информации по безопасности продукта, не исключая возможных опасных¹⁰ аспектов.

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

Меры по обеспечению сохранности продукции

С 2005 года в Компании осуществляется системная борьба с хищениями материальных ценностей и имущества Компании. Осуществляется мониторинг случаев, связанных

¹⁰ 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.

с хищениями, выявления виновных работников, применения мер административного и/или дисциплинарного индивидуального и коллективного воздействия. В показатели формирования фондов коллективного стимулирования подразделений Компании включены показатели, характеризующие обеспечение сохранности продукции.

В июне 2008 года на базе ООО «Институт Гипроникель» была открыта химико-криминалистическая лаборатория, в которой проводится экспертиза похищенного материала и источника его происхождения с использованием разработанной в Институте Комплексной методики установления природы и источников происхождения продукции предприятий горно-металлургического комплекса, содержащей драгоценные металлы.

В мае 2008 года Компанией было подписано соглашение с Министерством иностранных дел Российской Федерации о сотрудничестве в сфере противодействия незаконному обороту драгоценных металлов. Одним из направлений сотрудничества является защита экономических интересов Компании на мировом рынке.

Мониторинг удовлетворенности потребителей

Результативность деятельности Компании по повышению качества и обеспечению безопасности продукции оценивается в рамках изучения пожеланий потребителей и степени их удовлетворенности выпускаемой продукцией.

Мониторинг пожеланий и степени удовлетворенности потребителей включает следующие направления работы:

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

Одним из методов реализации принципа «ориентации на потребителя» в Компании является поддержание обратной связи с потребителями произведенной продукции и мониторинг их удовлетворенности качеством продукции ОАО «ГМК «Норильский никель» (рисунок 2.4.).

Ежегодно на внутреннем и внешнем рынках Компания проводит анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг Компании.

Потребители оценивают продукцию Компании по следующим факторам: химический состав (включая примеси), геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение¹¹ (рисунок 2.5.).

Рисунок 2.4. Средние оценки удовлетворенности потребителей по видам продукции, 2005-2008 годы

¹¹ Оценка удовлетворенности потребителей проводится по 3-х балльной шкале по установленным показателям качества: 3 балла - потребитель полностью удовлетворен качеством продукции и услуг, 2 балла - недостаточно удовлетворен, 1- не удовлетворен.

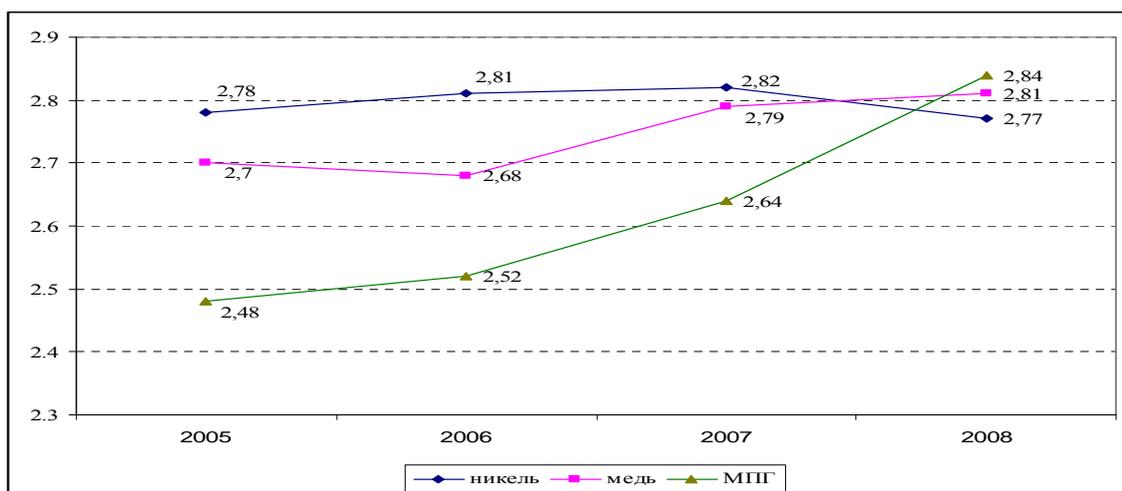
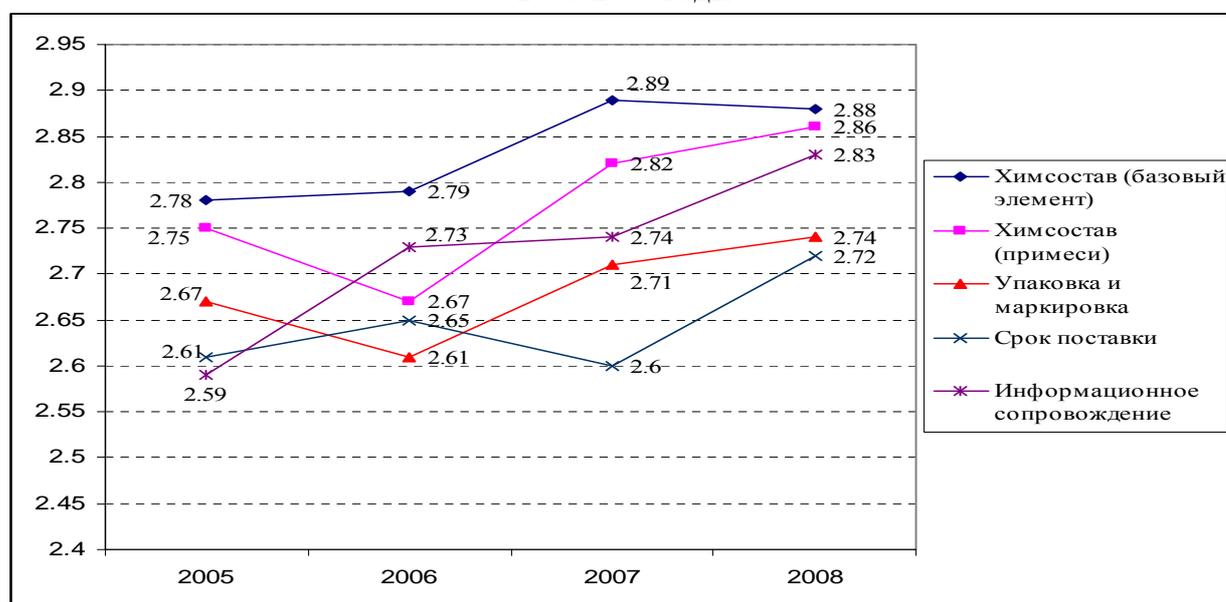


Рисунок 2.5. Средние оценки удовлетворенности потребителей по основным показателям качества продукции (медь, никель, металлы платиновой группы), 2005-2008 годы



В целях повышения уровня удовлетворенности потребителей в Заполярном филиале Компании были реализованы следующие мероприятия:

- расширенные промышленные испытания по отработке режимных параметров получения катодного никеля с увеличенным сроком наращивания с использованием никелевых анодов уменьшенной геометрии;
- начаты работы по внедрению упаковки никеля гранулированного в контейнеры типа Big-bag (разработана проектная документация по мероприятию);
- внедрен статистический приемочный контроль катодной меди.

В 2008 году обоснованных претензий к качеству готовой продукции Компании от потребителей не поступало.

2.4. Вклад в развитие территорий присутствия

Большинство компаний, входящих в Группу «Норильский никель», имеют статус градообразующих предприятий. Следуя принципам социальной ответственности, они вносят значительный вклад в социально-экономическое развитие территорий хозяйствования, прежде всего, как крупные налогоплательщики и работодатели.

Налоговые платежи

Основной принцип, которому следует Компания при реализации политики в области уплаты налогов, является обеспечение своевременного поступления налоговых платежей Компании в полном объеме в бюджеты всех уровней.

Налоги Компании формируют доходную часть бюджетов территорий присутствия. В основном регионе осуществления хозяйственной деятельности - Красноярском крае – платежи Компании составляют около 28% доходов консолидированного бюджета края и более трех четвертей (около 77%) бюджета муниципального образования г. Норильск¹².

Таблица 2.7. Налоговые поступления в бюджеты различных уровней, 2007-2008 годы (млн. рублей)

	2007	2008
Налоговые платежи – всего, млн. рублей	104 125	85 858
в том числе:		
Федеральный бюджет ¹³	37 197	30 197
консолидированный бюджет Красноярского края	50 257	44 419
бюджет города Норильска	7 798	8 037
бюджет Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	2 468	1 704

Занятость населения территорий присутствия

Предприятия Группы активно участвуют в обеспечении занятости населения территорий присутствия, предоставляя местному населению рабочие места с конкурентоспособным уровнем заработной платы.

Так, доля работников предприятий Компании и ДЗО в общей численности занятых на крупных и средних предприятиях г. Норильска составляет более 60%. Существенный вклад в предложение на местном рынке труда оказывают также предприятия ОАО «Кольская ГМК», находящиеся в Мурманской области в г. Мончегорске и Печенгском районе.

Средняя заработная плата работников Заполярного филиала Компании в 2008 году составила 55 592 рублей, средняя заработная плата работников ОАО «Кольская ГМК» - 35 697 рублей¹⁴.

¹² В 2008 году доходы консолидированного бюджета Красноярского края составили 157 729,13 млн. рублей, доходы бюджета муниципального образования г. Норильск – 10 491,13 млн. рублей (<http://norilsk-city.ru/docs/regulation/document958.shtml>).

¹³ Консолидированные отчисления всех российских предприятий Группы в 2008 году.

¹⁴ Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в районах Крайнего Севера Красноярского края (включая НПП) за IV квартал 2008 года равнялась 9 126 рублей, в Мурманской области этот показатель составил 7 201 рубль.

Транспортная инфраструктура

В рамках реализации концепции технической модернизации подразделений Компании в 2008 году завершён очередной этап совершенствования технологии обработки судов в Дудинском морском порту. Осуществлена замена технически и морально устаревшего кранового оборудования порта на современные мобильные краны, способные работать на севере в условиях крайне низких температур. Всего немецкой машиностроительной компанией «Либхерр» изготовлено и совместно со специалистами Компании введено в эксплуатацию пять мобильных кранов «Либхерр». В результате автоматизирована обработка грузов, повышена надёжность работы используемой в порту техники и увеличена пропускная способность порта. Техническое перевооружение Дудинского морского порта вносит весомый вклад Компании в развитие транспортной составляющей Северного морского пути России.

Дудинский морской порт. Входит в состав Заполярного транспортного филиала Компании. Расположен на правом берегу реки Енисей в месте слияния Енисея с рекой Дудинка в 215 милях от впадения Енисея в Енисейский залив. Эксплуатируется одновременно как морской и речной порт. Соединен с городами Норильск и Талнах железной и автомобильной дорогами. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 1855-р порт г. Дудинки включен в перечень арктических портов и пунктов, в которые разрешен заход грузовых судов под иностранным флагом. Открытие порта для захода иностранных судов будет способствовать развитию экономики региона.

В 2008 году ОАО «ГМК «Норильский никель» стало держателем контрольного пакета акций и основным инвестором Архангельского морского транспортного порта (АМТП) - одного из самых перспективных и стратегически важных транспортных узлов России. АМТП является градообразующим предприятием Архангельской области и от его развития зависит жизнедеятельность целого региона.

Архангельский порт. Архангельский морской торговый порт является многопрофильным торговым портом с максимальным грузооборотом в 4,5 млн. тонн в год. По своему оснащению Архангельский порт не уступает многим торговым портам Европы.

Одним из самых главных преимуществ порта является то, что он находится ближе к центру страны, чем большинство других портов. Здесь же расположен крупнейший на севере России контейнерный терминал, что позволяет Архангельскому порту по объему транзита контейнеров заметно обгонять конкурентов – Котку, Ригу и Санкт-Петербург. В последние годы порт не замерзает, что, в свою очередь, дает возможность его круглогодичной эксплуатации.

В отчетном году по маршруту Архангельск-Дудинка на постоянной основе начали курсировать два дизель-электрохода Компании ледового класса.

Аэропорт «Алыкель». В 2008 году была завершена полномасштабная реконструкция инфраструктуры аэропорта «Алыкель» (г. Норильск), в результате которой аэропорт получил: аэровокзальный комплекс повышенной пропускной способности и комфортабельности, новое гаражное и складское хозяйство, канализацию с современными очистными сооружениями, новую систему водоснабжения, газифицированную систему теплообеспечения. Инициатором и инвестором проекта было «ОАО «ГМК «Норильский никель»». Общая стоимость работ по реконструкции составляет 2,5 млрд. рублей.

ОАО «ГМК «Норильский никель» является участником инвестиционного проекта, реализуемого совместно с Правительством Российской Федерации в рамках частного государственного партнерства в целях освоения расположенных на юго-востоке

Читинской области Забайкальского края полиметаллических месторождений (медь, молибден, золото, железная руда). Среди них - Быстринское и Бугдаинское месторождения. Проектом предусмотрено создание железнодорожной инфраструктуры региона, в частности, новой линии железной дороги.

Объекты социальной сферы

Важной составной частью социальной политики Компании является содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия.

В 2008 году данное направление работы стало особенно важным. В условиях мирового финансового кризиса в связи со снижением цен на металлы и соответствующим уменьшением объемов налоговых платежей Компании доходная часть бюджетов территорий присутствия существенно сократилась. Целевые финансовые вложения Компании в развитие экономики и социальной сферы регионов расположения стали в этих условиях более видимыми и значимыми.

Компания совместно с региональными органами власти и органами местного самоуправления, а также при участии общественных организаций территорий присутствия реализовала ряд совместных проектов, направленных на поддержку систем жизнеобеспечения (жилищно-коммунальное хозяйство, муниципальный транспорт), развитие и модернизацию объектов социальной инфраструктуры – образования, здравоохранения, спорта и культуры.

В г. Мончегорске в 2008 году администрация города поддержала инициативу ОАО «Кольская ГМК» по строительству угольной котельной в городе. Реализация данного проекта позволит обеспечить переход города на новый более дешевый вид топлива и улучшить социальное положение мончегорцев – стабилизирует тарифы на тепловую энергию и приведет к сокращению выбросов вредных веществ в атмосферу. После г. Мончегорска такие же котельные планируется построить в Печенгском районе - г. Заполярном и п. Никель.

В отчетном году за счет средств ОАО «Кольская ГМК» были отремонтированы общежития в г. Заполярный и п. Никель, а также приобретено имущество, необходимое для их оснащения. Общая сумма затрат составила более 17,5 млн. рублей. В общежитиях проживают преимущественно работники ОАО «Кольская ГМК», прибывающие для работы из других регионов области и страны.

В 2008 году Компания вложила средства в ремонт жилищного фонда г. Норильска, реконструкцию объектов муниципального предприятия пассажирского автомобильного транспорта и модернизацию ряда объектов социальной сферы города.

Значительное внимание Компании было уделено профессиональным учебным заведениям г. Норильска. В 2008 году при участии Компании осуществлены ремонты в зданиях профессионального лицея № 17, Норильского индустриального института. На базе профессионального училища № 105 создан Ресурсный центр, оснащение и инновационные программы обучения которого нацелены на подготовку молодых рабочих в рамках целевого заказа Компании в соответствии с особенностями и требованиями современного производства.

С участием финансовых средств Компании был проведен ремонт Центра детского творчества г. Норильска.

В рамках реализации совместной с Администрацией г. Норильска программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта на период до 2010 года в 2008 году были начаты ремонты наиболее востребованных спортивных объектов города –

двух плавательных бассейнов в г. Норильске и г. Талнахе и спортивного зала «Горняк» в г. Норильске.

Всего на ремонты указанных и прочих объектов муниципальной собственности было затрачено более 80 млн. рублей.

Благотворительность

Важным шагом в направлении совершенствования благотворительной деятельности Компании стало создание в 2007 году Комитета по благотворительности Компании - коллегиального органа по выработке единой корпоративной политики в области благотворительной деятельности в подразделениях Компании и ДЗО и подготовке эффективных управленческих решений при осуществлении благотворительности.

Благотворительная деятельность Компании осуществляется посредством реализации целевых благотворительных проектов, а также на основе предоставления благотворительной помощи в ответ на обращения физических и юридических лиц.

Приоритетными направлениями благотворительной деятельности Компании являются духовное развитие человека и улучшение социальной среды, охрана здоровья населения и защита окружающей природной среды.

Компания традиционно оказывает шефскую помощь учреждениям социальной сферы территорий присутствия – общеобразовательным школам, детским садам, детским домам, поликлиникам и больницам, учреждениям культуры.

Шефской помощью Компании в 2008 году было охвачено 40 дошкольных учреждений и 67 образовательных учреждений г. Норильска и г. Дудинки, включая учреждения дополнительного образования, детские творческие центры и клубы. За счет выделенных Компанией финансовых средств были приобретены новые учебные пособия, комплекты художественной литературы, компьютерная техника, оргтехника, музыкальные инструменты, спортивное и игровое развивающее оборудование, оборудование для медицинских кабинетов.

Компания помогает также администрации поселков, расположенных за Полярным кругом, где проживают коренные малочисленные народы Крайнего Севера. На полуострове Таймыр Компания осуществляет шефство над 22 поселками. На средства Компании приобретаются строительные материалы, мебель и предметы бытового назначения, специализированное оборудование (в том числе медицинское), необходимое для жизнеобеспечения местных жителей.

В 2008 году объемы шефской помощи учреждениям г. Норильска, г. Дудинки и поселкам ТМР составили около 38 млн. рублей.

Компания оказывает благотворительную помощь общественным организациям и слабо защищенным категориям населения территорий присутствия.

Традиционно оказывается помощь общественным организациям, представляющим интересы основных социально уязвимых групп населения, нуждающихся в социальной помощи в приоритетном порядке – отделениям Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих.

На территории г. Норильска Компания поддерживает Норильский городской Совет ветеранов войны и труда, общественное объединение «Защита жертв незаконных политических репрессий», Норильский детский дом, Центр социальной и психолого-педагогической реабилитации детей с ограниченными возможностями «Виктория», местные спортивные и творческие самодеятельные коллективы. В рамках взаимодействия с учреждениями внесемейного воспитания и в целях психолого-педагогической реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями в 2008 году при

финансовой и организационной поддержке Заполярного филиала Компании была проведена ставшая традиционной благотворительная акция «Твори добро!».

Компания оказывает поддержку общественной организации «Норильское землячество» и другим землячествам, объединяющим бывших норильчан, проживающих на территории Красноярского края. В 2008 году на осуществление деятельности землячеств норильчан в Красноярском крае было направлено около 3 млн. рублей.

В 2008 году в г. Норильске была разработана новая программа по оказанию материальной помощи неработающим пенсионерам - бывшим работникам Компании, проживающим на территории г. Норильска и ТМР. Программа, которая получила название «Ветеран Компании», объединила все ранее действующие направления материальной помощи данной группе пенсионеров Компании. В рамках программы неработающие пенсионеры получали единовременную материальную помощь в размере 3,5 тыс. рублей.

В ОАО «Кольская ГМК» также реализуется социальная программа по повышению социальной защищенности неработающих пенсионеров - бывших работников. В рамках программы выделяются средства нуждающимся бывшим работникам на лечение, празднование юбилеев, в случае возникновения трудных жизненных ситуаций и др.

ОАО «Кольская ГМК» выделила единовременную материальную помощь ко Дню победы 1 270 инвалидам и участникам Великой Ответственной войны, проживающим в г. Мончегорске и Печенгском районе Мурманской области.

В другом дочернем обществе ОАО «ГМК «Норильский никель» - Енисейском речном пароходстве - оказание благотворительной помощи ветеранам - бывшим работникам компании осуществляется в рамках взаимодействия с Советом ветеранов компании и его филиалами, созданными во всех подразделениях предприятия. В 2008 году за счет средств компании была издана по инициативе Совета ветеранов публицистическая книга об истории судоходства в бассейне реки Енисей с рассказами о людях, внесших значительный вклад в освоение и развитие Красноярского края. Енисейское речное пароходство предоставляет также ветеранам ежеквартальную материальную помощь. Работой Совета ветеранов компании охвачено 1 800 человек.

Общие расходы российских предприятий Группы на благотворительную деятельность и поддержание объектов социальной сферы в 2008 году составили около 2,7 млрд. рублей.

3. Охрана окружающей среды

3.1. Развитие системы экологического менеджмента

В 2008 году функционирование Системы экологического менеджмента (СЭМ) осуществлялось в рамках Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента. Экологический менеджмент стал для Компании важным, последовательно развивающимся направлением деятельности.

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

Внедрение СЭМ имеет и другие положительные результаты:

- экологический менеджмент стал не разовой акцией, а постоянной, последовательно развивающейся деятельностью Компании;
- приоритетное финансирование экологических мероприятий;
- повышение уровня экологического образования работников Компании;
- улучшение имиджа Компании среди населения и общественности;
- повышение конкурентоспособности Компании как на внутреннем, так и на внешнем рынках;
- демонстрация клиентам и другим заинтересованным сторонам следования Компанией принципам международных стандартов в области экологии и, как следствие, повышение доверия тех клиентов, для которых важно наличие СЭМ у поставщика;
- получение дополнительных возможностей признания на международном уровне и мировых рынках;
- повышение инвестиционной привлекательности Компании;
- улучшение управления производственными рисками, связанными с экологией.

В связи с истечением 3-летнего срока действия сертификата соответствия, полученного Компанией в 2005 году, в декабре 2008 года аудиторами международного органа по сертификации «Bureau Veritas Certification» («BVC») был проведен ре-сертификационный аудит КИСМ.

Аудит проводился в Главном офисе Компании (г. Москва) и на производственных площадках Заполярного филиала (ЗФ) (г. Норильск) и Заполярного транспортного филиала (ЗТФ) (г. Дудинка). Ресертификационный аудит подтвердил соответствие КИСМ Компании требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004. ОАО «ГМК «Норильский никель» получен сертификат соответствия требованиям международного стандарта 14001:2004 №/№ RU 12081E от 02.02.2009 года

По результатам аудита специалистами «BVC» были даны рекомендации по возможным направлениям деятельности для улучшения и отмечены общие сильные стороны КИСМ Компании, к которым относятся: лидерство и вовлеченность руководства, направленность на постоянное совершенствование КИСМ, регулярность оценки поставщиков и услуг и др.

ОАО «Кольская ГМК» прошла ре-сертификационный аудит в 2007 году, а в сентябре 2008 года аудиторами «BVC» был проведен Первый надзорный аудит, который подтвердил результативное функционирование СЭМ в соответствии с требованиями ISO 14001:2004.

Аудиторы «BVC» отметили следующие сильные стороны СЭМ ОАО «Кольская ГМК»: стратегическое планирование, направленное на техническое перевооружение и модернизацию эксплуатируемого оборудования с учетом значимости экологических аспектов, использование современных информационных технологий для обеспечения доступа персонала к документации СЭМ, компетентность персонала, отвечающего за функционирование СЭМ и др. В итоговом отчете о проведении аудита аудиторами «BVC» даны рекомендации и определены возможные направления для улучшения.

В рамках совершенствования КИСМ в течение 2008 года проведена работа по актуализации ряда действующих документов СЭМ, в том числе «Руководства по системе экологического менеджмента», стандарта организации «Отчетность о природоохранной деятельности». Кроме того, в Компании ежемесячно актуализируется Реестр законодательных и иных требований, применимых к экологическим аспектам ОАО «ГМК «Норильский никель», что позволяет своевременно вносить коррективы в природоохранную деятельность Компании.

В Заполярном филиале в 2008 году были продолжены работы по развитию системы экологического менеджмента в рамках корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента:

- проведена плановая идентификация и оценка значимости экологических аспектов структурных подразделений (СП), входящих в область применения;
- составлены, согласованы и утверждены реестр значимых экологических аспектов и Программа мероприятий по достижению целей и задач ЗФ в области экологии на 2008-2010 годы;
- актуализированы и утверждены документы, необходимые для функционирования системы (реестр законодательных и иных требований ЗФ и перечни нормативно-технической и организационно-распорядительной документации, содержащие экологические требования, применимые к идентифицированным экологическим аспектам СП).

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

Развитие системы внутренних аудитов

В течение 2008 года в Компании в рамках функционирования КИСМ осуществлялось проведение внутренних аудитов в соответствии с «Программой проведения аудитов КИСМ ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2008 год». В соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004 и внутренних документов Компании к проведению внутренних аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку.

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

Оценка выполнения законодательных требований в области охраны окружающей среды осуществляется в ходе повседневной производственной деятельности структурных подразделений Компании, а также при внутренних экологических проверках филиалов и ДЗО Компании в соответствии с Регламентом Р ГМК-НН 120-001 2007 «Проведение экологических проверок на объектах ОАО «ГМК «Норильский никель».

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

Экологическое обучение персонала

Обеспечение компетентности и развития персонала Компании в области экологического менеджмента в целом и внутренних аудиторов КИСМ в частности, осуществляется в рамках проведения единой политики в области профессионального развития персонала российских предприятий Группы «Норильский никель», повышения профессионально-квалификационного потенциала работников. Ежегодно устанавливаются потребности в обучении персонала и дальнейшем повышении квалификации в области экологии, формируется и утверждается экологический раздел в составе «Сводного плана учебных мероприятий по развитию персонала Группы «Норильский никель» на соответствующий календарный год. В 2008 году обучение и повышение квалификации персонала осуществлялось как с привлечением сторонних организаций, так и силами самой Компании, в том числе с использованием дистанционных курсов. В части постоянного улучшения результативности функционирования КИСМ организовано обучение специалистов Компании по следующим курсам:

- «Управление качеством: Улучшение бизнес-процесса»;
- «ISO 9001:2000: Краткие сведения о стандартах»;
- «Интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель»»;
- «Аудит Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента».

В течение года менеджеры Компании приняли участие в различных семинарах и конференциях¹.

В рамках российско-норвежской программы «Чистое производство» 20 специалистов ОАО «Кольская ГМК» в 2008 году защитили проекты в области охраны окружающей среды, энерго- и ресурсосбережения.

¹ См. подробнее раздел 1.3. «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

3.2. Показатели экологической результативности

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов ОАО «ГМК «Норильский никель». Группа² стремится минимизировать воздействие на окружающую среду путем поэтапного сокращения выбросов, сбросов загрязняющих веществ и образования отходов производства, а также путем увеличения объемов использования отходов. Группа стремится соблюдать требования природоохранного законодательства и международных соглашений, требований международного стандарта ISO 14001:2004, отраслевых и корпоративных нормативных требований, регламентирующих деятельность ОАО «ГМК «Норильский никель» в области охраны окружающей среды.

3.2.1. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух

Основным направлением в области охраны атмосферного воздуха для Компании является последовательное снижение выбросов диоксида серы. Сложность решения этой проблемы связана с уникальным географическим положением, отсутствием транспортной доступности и, как следствие, неэффективностью применения известных технологий утилизации серы.

В 2008 году Компания продолжила выполнение мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу с целью поэтапного достижения нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ) для Заполярного филиала и ОАО «Кольская ГМК».

Другие предприятия Группы «Норильский никель» не оказывают существенного воздействия на атмосферный воздух.

В 2008 году в целом по Группе выбросы в атмосферу снижены на 46 897,2 тонн (2,2%) по сравнению с 2007 годом, в основном за счет снижения выбросов ЗФ и КГМК.

Заполярным филиалом в 2008 году завершены работы по новой инвентаризации выбросов загрязняющих веществ в атмосферу от металлургических подразделений. В декабре 2008 года территориальным органом Ростехнадзора утверждены «Проект нормативов предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух для производств Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» и «Проект нормативов предельно допустимых выбросов для транспортных подразделений ЗФ в г. Норильске», разработанные на основе результатов инвентаризации.

Распоряжением Правительства Красноярского края от 17.12.2008 № 526-р утверждены сроки поэтапного достижения нормативов предельно допустимых выбросов в атмосферу для производств Заполярного филиала, включающие три этапа снижения выбросов и достижение нормативов ПДВ к 2015 году.

В 2008 году на предприятиях Заполярного филиала продолжено выполнение следующих мероприятий, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ:

- на Медном заводе завершён второй этап модернизации вспомогательных переделов участка производства элементарной серы из отходящих газов (кислородоснабжение, газоснабжение, и др.), что повысило надежность технологического

² В разделе в пп. 3.2., кроме подраздела «Система экологического менеджмента и природоохранная деятельность зарубежных предприятий Группы», данные приводятся по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

процесса и создало необходимые предпосылки для увеличения объемов утилизации серы и снижения выбросов диоксида серы от источников Медного завода на 40 тыс. тонн в год.

- начаты строительные работы по объектам «Установка по производству сульфит-бисульфитного реагента на Медном заводе» и «Фильтрация пульпы установок охлаждения газов печей Ванюкова на Медном заводе»;

- продолжено рабочее проектирование по проектам «Никелевый завод. Закрытие агломерационного и плавильного переделов» и «МЗ. Сушильный цех. УПЭС. Реконструкция 2-й технологической линии по производству серы».

Суммарные выбросы вредных (загрязняющих) веществ в целом по Заполярному филиалу в 2008 году снижены по сравнению с 2007 годом на 33 397,2 тонн (на 1,7%), в основном, за счет снижения выбросов диоксида серы на 30 252,3 тонн (на 1,6%). Также существенно были снижены выбросы оксидов азота, которые ниже уровня прошлого года на 125,5 тонн (6,6%), и выбросы твердых загрязняющих веществ - на 559,3 тонн (5,0%), в том числе оксидов никеля - на 43,2 тонн (10,2%) и оксидов меди - на 45,5 тонн (9,6%).

После выполнения мероприятий в полном объеме суммарные выбросы загрязняющих веществ к 2015 году от источников ЗФ должны быть снижены на 76,1%, в том числе выбросы диоксида серы – на 78,1%, различных видов пыли – от 22,3 до 42,2%, оксида никеля – на 12,1%.

Стратегическим направлением по уменьшению воздействия выбросов на окружающую среду является модернизация металлургического производства ОАО «Кольская ГМК», которая включает следующие этапы:

- переход на технологию холодного брикетирования на участке окомкования и обжига плавильного цеха (промплощадка Заполярный), что предполагает снижение выбросов диоксида серы, включая теплоэнергетический комплекс, до уровня не более 4 000 тонн в год (т.е. более чем десятикратное снижение по сравнению с уровнем 2008 года);

- перенос металлургического производства с промплощадки Никель на промплощадку Мончегорск;

- реконструкция сернокислотного производства с увеличением объемов производства товарной серной кислоты и повышением ее качества.

Снижение суммарных выбросов КГМК в атмосферу в 2008 году по сравнению с 2007 годом на 8,1% связано с уменьшением количества стационарных источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на промплощадке Мончегорск, с выводом из состава ОАО «Кольская ГМК» котельной в п. Никель, а также с изменением содержания серы и металлов в перерабатываемом сырье.

В 2008 году завершена инвентаризация выбросов в атмосферу и разработка проектов ПДВ для промплощадок Никель и Мончегорск, а также выполнены научно-исследовательские работы по расчету технологических нормативов выбросов вредных веществ для основных производств ОАО «Кольская ГМК».

В 2008 году ОАО «Кольская ГМК» выполнены следующие мероприятия, направленные на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух:

- продолжена реконструкция цеха обжига флотоконцентратов для производства упрочненных брикетов на промплощадке Заполярный;

- введена в эксплуатацию установка гидротранспорта пыли КГГ УГТ-40 в РЦ на промплощадке Мончегорск.

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

В ЗФ Компании действует система наблюдений за качеством атмосферного воздуха на подфакельных постах муниципального образования г. Норильск в целях регулирования (снижения) выбросов при неблагоприятных метеоусловиях (высокой скорости ветра, неблагоприятной розе ветров и др.).

Утверждены и реализуются планы мероприятий по снижению выбросов. В зависимости от степени неблагоприятности метеоусловий на металлургических заводах применяются три режима мероприятий, направленных на снижение выбросов ЗВ в атмосферу: перевод производства на I режим работы обеспечивает снижение выбросов на 15-20%; перевод производства на II режим работы обеспечивает снижение выбросов на 20-40%; перевод производства на III режим работы обеспечивает снижение выбросов на 40-60%, при необходимости – до полной остановки оборудования.

Компания постоянно осуществляет предусмотренные законодательством меры по снижению выбросов загрязняющих веществ в период неблагоприятных метеоусловий м. Так, в течение 2008 года мероприятия при НМУ вводились на металлургических заводах ЗФ 204 раза, из них 124 раза - на Медном заводе, 65 - на Никелевом заводе, 15 - на НМЗ.

3.2.3. Использование водных ресурсов

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

Забор воды для целей хозяйственно-питьевого и производственного водоснабжения осуществляется из поверхностных водных объектов бассейна Карского моря (р. Норильская, водохранилище Хараелах, р. Дудинка, оз. Подкаменное, оз. Самсонкино) и бассейна Баренцева моря, а также из подземных источников (Талнахское, Амбарнинское, Ергалахское месторождения подземных вод). Водозабор осуществляется в соответствии с установленными лимитами и не оказывает существенного воздействия на водные объекты. Часть предприятий Группы не осуществляет забора воды, а использует для водоснабжения воду из сетей других организаций, в т.ч. ОАО «НТЭК».

Общее количество забранной воды по Группе «Норильский никель» составило 350,3 млн. м³, что на 1,2% меньше, чем в 2007 году. Наибольшего снижения общего объема забора воды достигло ОАО «Кольская ГМК» - забор снижен на 10,5% (4,3 млн. м³).

Забор воды из подземных источников, который осуществляет ОАО «НТЭК», в 2008 году снижен на 0,9 млн. м³, или на 2,7%.

Сброс сточных вод предприятий, расположенных в Красноярском крае, осуществляется в водные объекты бассейна Карского моря, в т.ч. бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы. Сброс сточных вод ОАО «Кольская ГМК» осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря, сброс ОАО «Архангельский морской торговый порт» в р. Северная Двина. Часть предприятий (ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Завод по переработке металлолома», ООО «Востокгеология», ООО «Печенгагеология», Мурманский транспортный филиал и другие) не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты, а передает сточные воды в канализационные сети других организаций.

В 2008 году Компанией продолжена работа по оптимизации водопользования и сокращению объемов сброса сточных вод в поверхностные водные объекты. Снижение водопотребления связано с внедрением мероприятий по рациональному использованию воды предприятиями.

Объем многократно и повторно используемой воды в целом по Группе увеличился на 1,0%.

Общий объем сброса сточных вод в целом по Группе «Норильский никель» в 2008 году по сравнению с 2007 годом снизился на 13,6 млн. м³ (7,7%), при этом сброс недостаточно

очищенных сточных вод снизился на 16,7%, загрязненных без очистки – на 4,4%. Объем сточных вод, нормативно очищенных на очистных сооружениях, увеличился на 33,0%.

В 2008 году по сравнению с 2007 годом существенно снижена масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты. В целом по Группе снижение составило 35,0 тыс. тонн, или 21,9%.

Снижение водопотребления Заполярным филиалом связано с выполнением мероприятий по рациональному использованию воды структурными подразделениями, в основном обогатительно-металлургическими (ПООФ, МЗ, НМЗ, НЗ). За счет выполнения мероприятий по оптимизации водопользования, включая ликвидацию выпусков сточных вод, объем сброса ЗФ уменьшен по сравнению с 2007 годом на 1,4 млн. м³ (на 4,3%).

В рамках выполнения Плана мероприятий по поэтапному достижению предельно допустимого сброса загрязняющих веществ со сточными водами продолжена реализация мероприятий по проектированию и строительству очистных сооружений. В 2008 году масса сброса загрязняющих веществ, сбрасываемая в поверхностные водные объекты со сточными водами ЗФ, уменьшена по сравнению с 2007 годом на 37,8 тыс. тонн (на 38,4%).

В 2008 году ЗФ выполнены следующие водоохранные мероприятия:

- построены и введены в эксплуатацию локальные очистные сооружения хозяйственных сточных вод спортивно-оздоровительного комплекса МЗ, четырех насосных станций ПООФ, участка механизации НЖД, деревообрабатывающих цехов № 2 и № 6 завода «Стройкомплект»; очистные сооружения производственных и хозяйственных сточных вод цеха полимербетона ПО «Норильскремонт»;

- реализованы проекты строительства участка замывки автобетоносмесителей и авторастворовозов АТО «ЦАТК», системы замкнутого водооборота с бензомаслоуловителем основной площадки УАДИС АТО «ЦАТК»;

- продолжены работы по реконструкции башенных градирен на Медном заводе; строительству локальных очистных сооружений хозяйственных сточных вод площадки Медного завода и площадки «Зуб-гора» Управления строительства;

- выполнялись проектно-изыскательские работы по строительству всесезонной мойки автомобилей на центральной площадке АТО «ЦАТК», локальных очистных установок промплощадки рудников «Комсомольский» и «Маяк», локальных очистных сооружений базы взрывчатых веществ Заполярного транспортного филиала;

- продолжено строительство склада горюче-смазочных материалов, нефтеловушки и резервуаров, канализационной насосной станции в районе ТОФ, градирни и циркуляционной насосной на площадке ВЗС-1 рудника «Скалистый»;

- осуществлялся закуп оборудования для реализации проектов по строительству очистных сооружений шахтных вод рудника «Заполярный» и поверхностного водоотлива с очистными сооружениями рудника «Медвежий ручей»;

- в стадии завершения восстановление напорной трассы трубопроводов канализации от рудника «Таймырский» до очистных сооружений г. Талнаха;

- ликвидированы три выпуска сточных вод.

Объем сброса сточных вод ОАО «Кольская ГМК» в 2008 году снижен по сравнению с 2007 годом на 6,0 млн. м³, что составляет 19,9%, масса загрязняющих веществ уменьшена на 1,1 тыс. тонн (1,9%).

Снижение сбросов сточных вод ОАО «Кольская ГМК» и загрязняющих веществ в их составе на площадке Заполярный связано с уменьшением водоотливов карьеров «Центральный» и «Западный» за счет сокращения объема открытых горных работ, с уменьшением сброса шахтных вод рудника «Каула-Котсельваара» за счет использования шахтной воды в качестве подпитки оборотного водоснабжения плавильного цеха (грануляция и гидротранспорт металлургического шлака).

В 2008 году сброс сточных вод по промплощадке Мончегорск был снижен по сравнению с 2007 годом на 4,7 млн. м³ (на 26,6%), что связано с завершением ремонта системы оборотного водоснабжения СКО РЦ и проводимыми мероприятиями по экономии энергоресурсов. Сброс загрязняющих веществ в сточных водах по сравнению с 2007 годом также был существенно снижен: взвешенных веществ снижен на 33,0%, а таких веществ как медь, кобальт, сульфаты, сухой остаток и др. – на 10,0%. Снижение сброса обусловлено выполнением следующих мероприятий:

- внедрением двухстадиальной кобальтоочистки в ГМО цеха электролиза никеля;
- замена автоклавного выщелачивания на хлоридное в ГМО-2 ЦЭН;
- увеличение расхода реагентов на известкование стоков;
- проведением ежегодной очистки технологического отстойника (в 2008 году из него было извлечено 40,7 тыс. м³ илового осадка).

Другие предприятия, входящие в Группу «Норильский никель», также проводили в отчетном году мероприятия по снижению сбросов загрязняющих веществ в водные объекты.

Заполярым транспортным филиалом ведется проектирование локальных очистных сооружений выпуска хозяйственных сточных вод в р. Дудинку. Ежегодно в целях снижения негативной нагрузки на р. Енисей проводятся мероприятия по подготовке затапливаемых весенним паводком территорий порта к пропуску паводковых вод.

Авиакомпанией «Таймыр» ведутся работы по реконструкции локальных очистных сооружений аэропорта «Валек», что позволит исключить негативное воздействие на р. Норильскую. В аэропорту «Дудинка» ликвидирован сброс сточных вод в окружающую среду и передан на очистные сооружения г. Дудинка.

ООО «Алыкель» в 2008 году завершена реализация проекта строительства канализационных очистных сооружений аэропортового комплекса «Норильск», ведутся пуско-наладочные работы, в результате прекращен сброс неочищенных сточных вод.

ОАО «Енисейское речное пароходство» с помощью собственного природоохранного флота (сборщики с судов сточных, нефтесодержащих вод и мусора) обеспечивает эксплуатацию своего транспортного флота на реке Енисей без сброса загрязняющих веществ в водные объекты. Собранные с судов нефтесодержащие воды очищаются на двух плавучих очистных станциях, хозяйственно-бытовые сточные воды с судов собираются судами-сборщиками и очищаются и обеззараживаются на установках «Сток».

ОАО «Норильскгазпром» в отчетном году провел монтажные работы по установке канализационных очистных сооружений производительностью 350 м³/сут на промплощадке газораспределительной станции-1 (г. Норильск), проведен ремонт станции механической очистки сточных вод в п. Мессояха.

3.2.4. Обращение с отходами

Одной из целей Компании является предотвращение техногенной нагрузки отходов на окружающую среду. Более 90,0% отходов производства, образующихся на предприятиях Компании, относятся к 5 классу опасности (практически неопасные отходы для окружающей среды), к ним относятся – скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки и др.

В 2008 году объем образования отходов в целом по Группе «Норильский никель» был снижен на 844,0 тыс. тонн по сравнению с 2007 годом, что составляет 1,7%, при этом объем размещения отходов на собственных объектах размещения отходов снижен на 0,1%.

Для поэтапного снижения объемов образования и захоронения отходов Компанией реализуется комплекс мер, который включает:

- комплексный проект по решению проблемы складирования отходов обогащения (строительство новых и реконструкция действующих хвостохранилищ);
- обустройство объектов размещения отходов в соответствии с установленными требованиями;
- расширение направлений и объемов использования основных видов крупнотоннажных отходов производства: вскрышных и скальных пород, отвальных хвостов обогащения, отвальных металлургических шлаков;
- расширение направлений и объемов использования и обезвреживания основных отходов потребления: использованных автомобильных шин и транспортерных лент; строительных отходов (бой железобетона, кирпича и др.), иловых осадков и кеков, отработанных масел, отходов деревообработки и др.;
- совершенствование системы учета образования, хранения и размещения отходов.

Показатели обращения с отходами производства ЗФ в 2007 и 2008 годах достаточно стабильны.

С целью снижения влияния отходов производства на окружающую среду в 2008 году продолжены работы по расширению хвостохранилища «Лебяжье» для совместного складирования хвостов Норильской и Талнахской обогатительных фабрик.

На Кольской ГМК в 2008 году с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду был введен современный полигон для захоронения отходов производства на пл. Мончегорск, а также выполнены работы:

- по очистке технологического отстойника от илов с выгрузкой их на карты системы физико-химической очистки производственного стока;
- по очистке аварийного бассейна хвостохранилища обогатительной фабрики на пл. Заполярный;
- по применению шлака плавильного цеха для приготовления твердеющей закладки на руднике «Северный» и в качестве засыпочного материала при ликвидации хвостохранилища ОФ-2 (п. Никель).

Образование отходов ОАО «Кольской ГМК» снижено на 5,1% за счет уменьшения объемов образования вскрышных пород вследствие изменения технологии добычи руды (постепенный переход от открытой добычи руды к подземной на площадках Заполярный и Никель).

3.2.5. Энергосбережение и альтернативные источники энергии

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

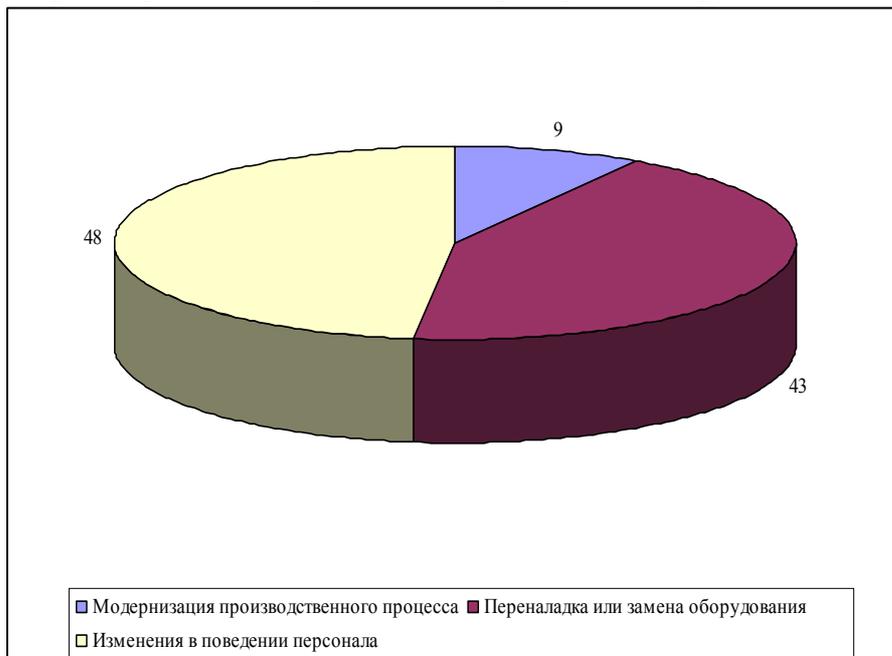
Результативность в области энергосбережения

В 2008 году потребление энергии на российских предприятиях Группы практически осталось на уровне 2007 года, объем сэкономленной энергии составил 4 928 280 ГДж, что на 3,6% меньше уровня 2007 года. Вместе с тем, мероприятия, проведенные в Заполярном

филиале дали на 19% больше экономии, чем в 2007 году³, в ОАО «Кольская ГМК» было достигнуто существенное снижение энергопотребления - 1 870 841 ГДж (или 8% к уровню собственного потребления 2007 года).

Энергосбережение на российских предприятиях Группы осуществлялось в первую очередь за счет проведения модернизации производственного процесса, существенный вклад в увеличение энергоэффективности внесла переналадка и замена оборудования.

Рисунок 3.1. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по энергосбережению на российских предприятиях Группы, 2008 год (%)

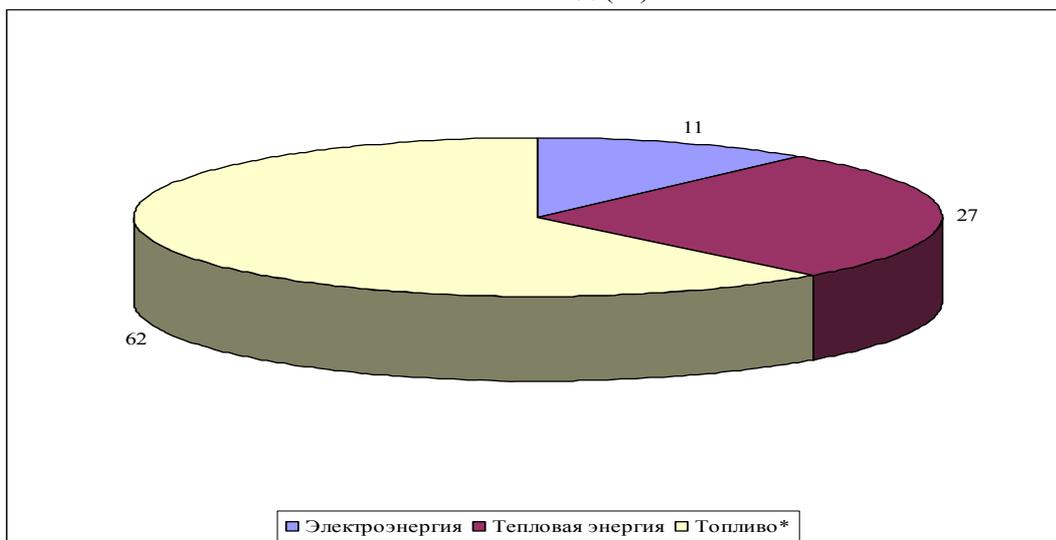


В отчетном году мероприятия по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности привели, прежде всего, к экономии использования топлива на российских предприятиях Группы⁴ (рисунок 3.2.), существенный прогресс достигнут в экономии электроэнергии - в 1,8 раза по сравнению с 2007 годом.

³ См. подробнее Приложение 3 «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов», таблица «EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности».

⁴ См. там же.

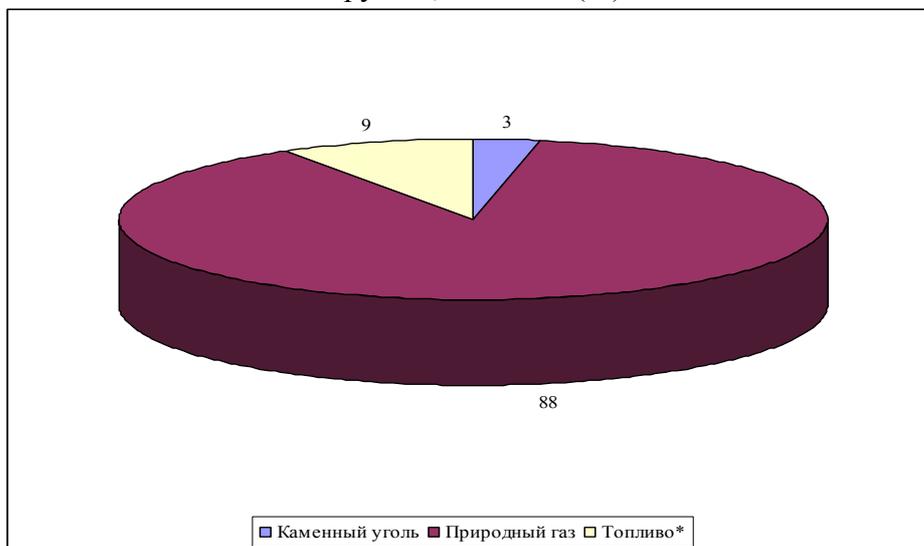
Рисунок 3.2. Структура сэкономленной энергии на российских предприятиях Группы, 2008 год (%)



* В данном случае под топливом понимается дизельное топливо и мазут.

В отчетном году уровень прямого потребления энергии снизился на 688 936 ГДж (или на 0,5% к уровню 2007 года). Основную часть в структуре прямого использования энергии из невозобновляемых источников составляет природный газ (рисунок 3.3)⁵, значительная часть которого (более 70%) добывается на предприятиях Группы.

Рисунок 3.3. Структура прямого использования энергии на российских предприятиях Группы, 2008 год (%)



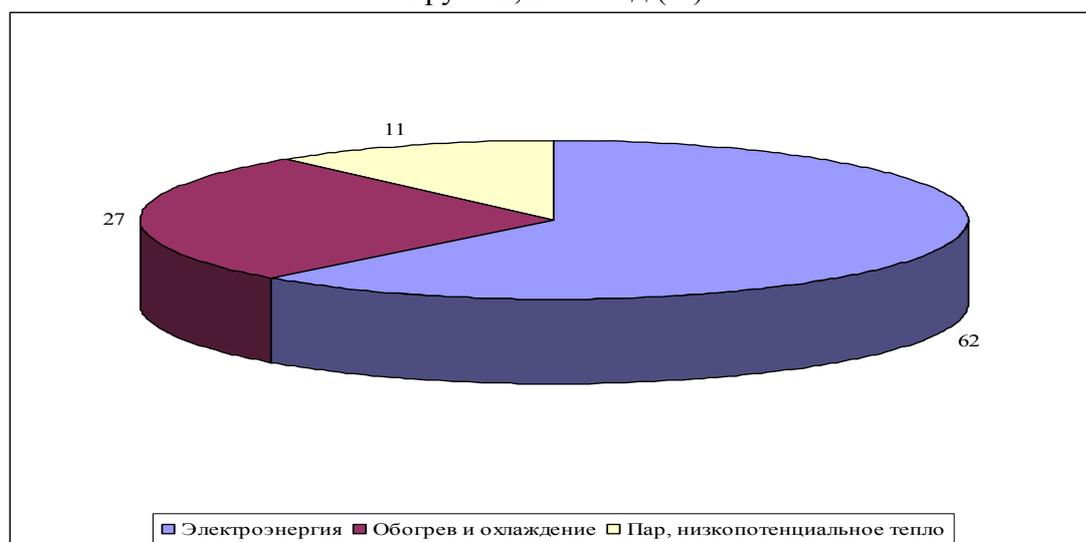
* В данном случае под топливом понимается дизельное топливо и мазут.

Уровень косвенного потребления энергии в отчетном году вырос на 904 451 ГДж (или на 1% к уровню 2007 года). В структуре косвенного использования энергии большую часть составляет электроэнергия (рисунок 3.4)⁶, при этом значительная ее часть вырабатывается предприятиями Группы.

⁵ См. подробнее Приложение 3 «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов», таблица «EN3 Прямое использование энергии».

⁶ См. подробнее Приложение 3 «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов», таблица «EN4 Косвенное использование энергии».

Рисунок 3.4. Структура косвенного использования энергии на российских предприятиях Группы, 2008 год (%)



Основные мероприятия российских предприятий Группы в области энергосбережения

Наибольший вклад в экономию энергоресурсов и повышение энергоэффективности Компании в отчетном году внесли мероприятия наиболее энергоёмких подразделений Группы - Заполярный филиал (1 110 960 ГДж), ОАО «Кольская ГМК» (1 077 864 ГДж), ОАО «НТЭК» (2 493 530 ГДж) – суммарная экономия составила 4 682 354 ГДж (или 95% от общей экономии энергии).

В Заполярном филиале разработана и действует целевая Программа энергосбережения, охватывающая период до 2012 года, ежегодно утверждается План организационных и технических мероприятий по экономии топлива, тепловой, электрической энергии и воды. Результаты работы контролируются ежеквартально, действует система мотивации и экономического стимулирования за экономию энергоресурсов. Работа ведется на комплексной и системной основе: развивается система энергоменеджмента и энергомониторинга, персонал проходит обучение в центрах сертификации.

Реконструкция печи дожига ПД-1 в сушильном цехе Медного завода, с установкой горелок с улучшенными техническими характеристиками и котла утилизатора Г-950 УПЭС, позволила снизить потребление топлива, при этом увеличив выработку и использование вторичных энергоресурсов, а также уменьшить объемы потребления тепловой энергии со стороны. Экономить электроэнергию помогает внедрение частотно-регулируемых электроприводов на насосах ИФЦ Норильской обогатительной фабрики.

Главная задача ОАО «НТЭК» - обеспечение подразделений Группы и жителей Заполярья теплом и электроэнергией. Поэтому основной упор делается на поддержание надежности энергоснабжения, а также на снижение тепловых и электрических потерь и оптимизацию режимов работы оборудования и сетей.

Внедрение приборного учета создает основу для повышения эффективности контроля над потреблением энергоресурсов, так, например, ООО «Норильскгеология» снизило теплопотребление на 86 555 ГДж (или 43%).

Инициатива ОАО «Печенгастрой», по внедрению собственных теплогенерирующих установок, позволила отказаться от покупной тепловой энергии, обеспечить нужды отопления и снизить потребление энергии на 30 978,1 ГДж. При этом улучшилась структура энергобаланса предприятия – увеличилось использование энергии из первичных возобновляемых источников (ГЭС).

Объем использования энергии⁷ из возобновляемых источников (гидроэнергия ГЭС) в 2008 году вырос на 187 864 ГДж. Доля возобновляемых источников составляет 22% косвенного потребления энергии предприятиями Группы. ОАО «НТЭК» осуществляет наиболее полное использование имеющихся гидроресурсов.

3.2.6. Затраты на природоохранные мероприятия

В целом по российским предприятиям Группы текущие затраты на охрану окружающей среды выросли по сравнению с 2007 годом на 23,7% и составили 10 883,2 млн. руб., из них текущие затраты по ЗФ – 9 635,8 млн. руб., по КГМК – 1 054,4 млн. руб.

Затраты на выполнение природоохранных мероприятий в целом по Группе составили 2 854,6 млн. руб., что на 64,1% больше, чем в 2007 году, в том числе по ЗФ затраты на выполнение природоохранных мероприятий на 1 028,3 млн. руб. больше, чем в 2007 году, по ОАО «Кольская ГМК» – на 198,7 млн. руб. больше, чем в 2007 году.

3.2.7. Воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы

Для предотвращения сверхнормативных выбросов загрязняющих веществ в атмосферу регулярно на предприятиях Группы проводятся технические осмотры автомобилей и другой техники, ежеквартально осуществляется замер количества загрязняющих веществ в выхлопных газах.

ОАО «Архангельский морской торговый порт» для осуществления основной деятельности использует следующие передвижные источники: автотранспорт, морской и речной транспорт. Ежегодно все транспортные средства ОАО «АМТП» проходят проверку соответствия выбросов техническим нормативам.

В целях предотвращения и минимизации негативных воздействий перевозок железнодорожным транспортом горячих окатышей от участка обжига и окомкования до плавильного цеха ОАО «Кольская ГМК» регулярно проводятся внутренние и внешние проверки (аудиты) с целью оценки соответствия требованиям.

ООО «Нортранс–Норильск» приобретены автомобили, соответствующие требованиям ЕВРО 4, что привело к существенному снижению выбросов в атмосферный воздух.

При проведении геологоразведочных работ ООО «Востокгеология» для снижения пыления при движении автотранспорта в теплое время года осуществляется орошение автомобильных дорог, не имеющих твердого покрытия.

3.2.8. Инициативы по смягчению воздействия на окружающую среду

Предприятия Группы «Норильский никель» проводят работы, направленные на смягчение воздействия своей производственной деятельности на окружающую среду.

В период 2007-2008 годов предприятиями ЗФ проведены работы по очистке земельных участков от металлолома. Общий объем собранного за указанный период лома металлов составил 24 949,5 тонн.

При проведении геофизических работ в ООО «Востокгеология» применяются навигационные спутниковые системы, тем самым исключается вырубка лесных насаждений для устройства профилей, что позволяет на 100% уменьшить площади вырубаемых площадей при проведении данного вида работ. При проходке канав механизированным способом вместо бульдозеров применяются экскаваторы, что позволяет на 50% уменьшить площадь нарушенных земель.

⁷ В единицах промежуточной энергии.

Основной задачей, направленной на смягчение существенного воздействия на окружающую среду ООО «Норильскникельремонт», является уменьшение расхода воды, используемой для производственно-хозяйственной деятельности, что в свою очередь позволяет снизить объем сбрасываемых сточных вод в водные объекты.

3.2.9. Сохранение и восстановление биоразнообразия, поддержка природных заповедников, проведение биорекультивации

Предприятия Группы «Норильский никель» наряду с решением экологических проблем производственной деятельности уделяют большое внимание вопросам сохранения природных экосистем и биоразнообразия в районах своего присутствия.

ЗФ на протяжении ряда лет оказывает финансовую помощь рыбоводно-инкубационному заводу. Основной задачей завода является выращивание жизнестойкой молоди ценных пород рыб (голец, сиг, хариус) с последующим выпуском их в водоемы Норило-Пясинской водной системы, включая бассейн реки Пясины, озеро Пясино и его притоки, которые относятся к водным объектам рыбохозяйственного назначения и являются одними из основных сред обитания северной ихтиофауны, в том числе, арктических пород рыб (арктический голец, сиг, нельма, таймень и др.). В настоящее время производительность завода составляют 2,3 млн. икринок в год при выпуске в год порядка 700–800 тыс. экз. молоди ценных пород рыб для зарыбления водоемов Норило-Пясинской водной системы.

ГУ «Государственный природный биосферный заповедник «Таймырский» и ГУ «Государственный природный заповедник «Путоранский» на постоянной основе включены в систему шефской работы ЗФ на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района⁸.

ОАО «Кольская ГМК» поддерживает сотрудничество с государственными заповедниками, расположенными на территории Мурманской области.

Территория, на которой расположены промышленные площадки ОАО «Кольская ГМК», относится к землям промышленности и землям населенных пунктов. Ближайшая охраняемая территория, на которой расположен государственный природный заповедник «Пасвик», его северная часть, находится на расстоянии 30 км на юго-запад от промышленной площадки Никель. Лапландский государственный природный биосферный заповедник расположен на расстоянии 10 км от промышленной площадки Мончегорск⁹.

Государственный природный заповедник «Пасвик» включен в перспективный Список водно-болотных угодий международного значения (Рамсарская Конвенция) под названием «Фъярванн - Полигон Сконнинга». Общая площадь водно-болотных угодий заповедника составляет 14 727,5 га.

Согласно результатам исследований, проведенных в 2006-2008 годах специалистами заповедника «Пасвик», ближайшая к промышленной площадке Никель территория заповедника практически не испытывает отрицательного воздействия промышленного комплекса. В отчете за 2008 год отмечено, что какой-либо отрицательной динамики состояния экосистем по сравнению с 2006 и 2007 годами не наблюдается.

Также в 2008 году ОАО «Кольская ГМК» были продолжены работы по теме: «Мониторинг состояния природной среды территории, прилегающей к комбинату «Североникель», включая г. Мончегорск и его окрестности, в том числе территорию Лапландского государственного биосферного заповедника», которые выполняются с 1998 года.

⁸ См. подробнее Социальные отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 и 2006 годы.

⁹ См. подробнее Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2007 год.

В целях восстановления окружающей природной среды в районах деятельности предприятий ОАО «Кольская ГМК» в 2008 году проведены работы по рекультивации и озеленению:

- территории нарушенных промышленными выбросами земель Печенгского района на площади 3 га и Мончегорского района площадью 17 га;
- территории промышленных площадок Заполярный, Никель, Мончегорск общей площадью 1,7 га.

Кроме того, произведена расчистка, планировка и посадка зеленых насаждений на пустыре в п. Никель в районе улицы Мира и проведено обследование состояния экосистемы п. Никель Лесотехнической Академией (г. Санкт-Петербург), выданы рекомендации по восстановлению и развитию зеленых насаждений поселка.

Предприятия Группы «Норильский никель» осуществляют геологоразведочные работы в Газимуро-Заводском районе Забайкальского края, при этом с востока к лицензионной площади примыкает единственная в Сибири реликтовая дубовая роща, где предполагается создать особо охраняемую природную территорию. Только при условии сохранения достаточно большого количества площадей в качестве незатронутых или слабо затронутых хозяйственной деятельностью можно рассчитывать на создание комфортной среды для жителей региона.

С присутствием реликтовых дубов связаны уникальные экосистемы. Здесь произрастает 45 видов растений, занесенных в Красную книгу Забайкальского края, из них 6, в том числе 4 вида венериных башмачков, занесены в Красную книгу Российской Федерации, 15 видов в региональную Красную книгу.

При проведении геологоразведочных работ ООО «Востокгеология» максимально использует имеющиеся зимники и ранее существующие грунтовые дороги при строительстве подъездных путей. В процессе бурения не допускается захламление, загрязнение мазутом и др. ГСМ буровых площадок. На участках геологоразведочных работ заправка техники осуществляется с бензовозов, оборудованных специальными резиновыми ковриками и поддонами, полностью исключая загрязнение почвы горюче-смазочными материалами. Буровые установки оснащены оборудованием, исключая утечку топлива и масел на землю. При приготовлении промывочной жидкости для бурения применяются реагенты, разрешенные Минздравом России.

Также по инициативе ООО «Востокгеология» в 2006–2008 годах Институтом природных ресурсов, экологии и криологии Сибирского отделения РАН проведены натурные обследования и подготовлено обоснование для создания особо охраняемой природной территории регионального значения «Реликтовые дубы». По материалам обоснования проведены общественные слушания, и в настоящее время Министерством природных ресурсов и экологии Забайкальского края подготовлен проект нормативно-правового акта о создании особо охраняемой природной территории.

Предприятия Группы ведут разработку Пеляткинского газоконденсатного месторождения, при этом для сохранения естественных мест обитаний выполняется ряд мероприятий.

Например, в районе площадки установка комплексной подготовки газа на Пеляткинском ГКМ в целях защиты земель от водной и ветровой эрозии, селей и др. негативных воздействий, приводящих к деградации земель, высажено 3 000 кустов ивы полярной для укрепления откосов площадок скважин и 2 000 кустов ивы полярной для укрепления склонов естественных и техногенных оврагов.

В целях рекультивации нарушенных земель, восстановления плодородия почв, своевременного вовлечения земель в оборот в 2006-2008 годах проведена биорекультивация нарушенных земель в районе Пеляткинского ГКМ в объеме 25 га.

3.2.10. Система экологического менеджмента и природоохранная деятельность зарубежных предприятий Группы

На подразделениях компании Norilsk Nickel Australia с 2001 года внедрена программа по применению системы/плана экологического управления (EMS/EMP), в основе которой лежит международный стандарт ISO 14001:2004.

В 2008 году предприятия компании Norilsk Nickel Australia осуществили ряд экологических инициатив, включая постановку и достижение целей и задач в области эффективного использования энергии, внедрение мер контроля в целях снижения выбросов парниковых газов, оценку специализированной базы данных по забору, сбросу и качеству подземных и наземных вод.

На предприятии Nkomati в ЮАР действует интегрированная система менеджмента, в основе которой лежат международные стандарты ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001. В 2008 был осуществлен комплексный анализ выполнения требований международного стандарта ISO 14001 с привлечением независимого международного аудитора DQS.

В отчетном году на предприятии была проведена оценка экологического влияния различных хозяйственных объектов, построены дополнительные сооружения по очистке сточных вод, разработана в сотрудничестве с компанией Golder and Associates комплексная прогнозная модель водного баланса предприятия (GOLDSIM). В соответствии с лучшими международными стандартами выполняется проект по строительству хвостохранилищ, который предусматривает установку трубопроводов из полиэтилена высокой плотности в целях минимизации негативного влияния на качество грунтовых вод, проведение подробного гидрологического исследования почв.

В 2008 году предприятие Nkomati уделяло особое внимание повышению качества работы с местным сообществом и заинтересованными лицами за счет увеличения возможностей для формализованного обмена мнениями.

В 2008 году на предприятии Tati Nickel в Ботсване проведена инспекционная оценка по определению соответствия рудников требованиям международных стандартов ISO 14001:2004¹⁰.

Основными мероприятиями по защите окружающей среды в отчетном периоде стали:

- строительство и эксплуатация дамбы для удаления воды из карьера;
- ввод в эксплуатацию установки по улавливанию пыли в щековой дробилке №1, что позволило значительно снизить уровень запыленности в районе;
- мониторинг выбросов пыли на территории предприятия.

Компания Norilsk Nickel Harjavalta (Финляндия) имеет все необходимые экологические разрешения и применяет сертифицированную комплексную систему менеджмента, соответствующую международным стандартам ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001. Мероприятия по защите окружающей среды преследуют такие цели, как снижение выбросов аммиака и никеля в атмосферу, а также сброса никеля, сульфата натрия и аммиачного азота (NH₄-N) в воду. Объем выбросов аммиака в 2008 году был не выше уровня 2007 года.

Компания Stillwater Mining уделяет особое внимание вопросам охраны окружающей среды, в том числе в связи с близким местонахождением предприятий компании к заповеднику Absaroka-Beartooth и национальному парку Yellowstone. При поддержке местных экологических организаций Компания проводит множество природоохранных мероприятий и ведет постоянную работу по выявлению и скорейшему решению любых

¹⁰ В январе 2009 года Система экологического управления предприятия Tati Nickel прошла повторную сертификацию.

возникающих в этой области проблем. В 2008 году компания Stillwater Mining продолжила реализацию программы по сокращению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на рудниках Stillwater и East Boulder. Кроме того, компания Stillwater Mining финансирует экологические программы по охране водораздела бассейна реки Boulder, направленные на улучшение качества поверхностных и подземных вод.

Таблица 3.1. Расходы на охрану окружающей среды на зарубежных предприятиях Norilsk Nickel International, 2007-2008 годы (млн. долларов США)

	2007	2008
Norilsk Nickel Australia	1,6	3,1
Norilsk Nickel Africa	0,5	1,4
Norilsk Nickel Finland	1,8	3,1

Таблица 3.2. Природоохранная деятельность предприятий Norilsk Nickel International, 2007-2008 годы

Показатель	Австралия		Ботсвана		Финляндия		ЮАР	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Объем промышленных сточных вод (в миллионах м ³)	4	5	4,7	4,1	0,748	0,65	нет данных	нет данных
Объем загрязняющих веществ в производственных сточных водах (в тысячах тонн)	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных	23,6	26,2	нет данных	нет данных
Общий объем потребления воды (в миллионах м ³)	6	6	2,6	2,3	14,7	12,9	2,4	0,5
Выбросы парниковых газов (в тысячах тонн эквивалента CO ²)	268	353	нет данных	134				
Общий объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (в тысячах тонн)	4,6	3,6	нет данных	нет данных	0,33	0,39	нет данных	нет данных
Образование отходов (в тысячах тонн)	2 600	3 400	2,8	0,795	18	16	2 884	15 767
Утилизация отходов (в тысячах тонн)	1 270	3 400	0,617	0,515	17	16	2 882	15 767

4. Промышленная безопасность и охрана труда

Компания, являясь мировым лидером по производству никеля и палладия, стремится к лидерству в области охраны труда и промышленной безопасности.

Для решения комплекса вопросов по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда в 2006 году в Компании была разработана и одобрена Концепция корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной здоровья, которая предусматривает создание корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда¹.

В рамках реализации Концепции корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной здоровья (далее – Концепция) в 2008 году разработана, одобрена Правлением и утверждена Генеральным директором Политика ОАО «ГМК «Норильский никель» в области охраны труда и промышленной безопасности.

4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда

Политика Компании провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и декларирует заинтересованность Руководства Компании в создании здоровых и безопасных условий труда для всех работников Компании и формирования у работников устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве.

Для реализации целей Политики в области охраны труда и промышленной безопасности Компания решает следующие задачи:

- Повышает уровень промышленной безопасности производственных объектов, улучшает условия труда;
- Ведет работу по совершенствованию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда на основе лучших мировых стандартов с учетом мирового опыта, адаптированного к специфике и производственным условиям предприятий;
- Проводит регулярные аттестации рабочих мест по условиям труда, работы по оценке производственных рисков;
- Совершенствует систему обучения персонала по охране труда и промышленной безопасности, проводит корпоративные семинары;
- Привлекает к управлению охраной труда персонал предприятий;
- Обеспечивает работников современными, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, осуществляет лечебно-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия для снижения риска воздействия вредных и опасных производственных факторов.

¹ Компания имеет в своем составе предприятия с различными направлениями деятельности: горные, обогатительные и металлургические производства, предприятия энергетики, железнодорожный и автомобильный транспорт, а также ряд других вспомогательных подразделений. На предприятиях Компании эксплуатируется большое количество опасных производственных объектов. В технологических процессах применяются различные опасные вещества (токсичные, взрывчатые, окисляющие и другие).

Повышение уровня промышленной безопасности и улучшения условий труда

В 2008 году по Группе «Норильский никель»² затраты на мероприятия по охране труда составили 3 296,8 млн. рублей, или 43,4 тыс. рублей - на одного работающего, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель»³ - 1 703,0 млн. рублей или 65,5 тыс. рублей - на одного работающего (рисунок 4.1., рисунок 4.2.).

Рисунок 4.1. Затраты на мероприятия по охране труда российских предприятий Группы, 2007-2008 годы (млн. рублей)

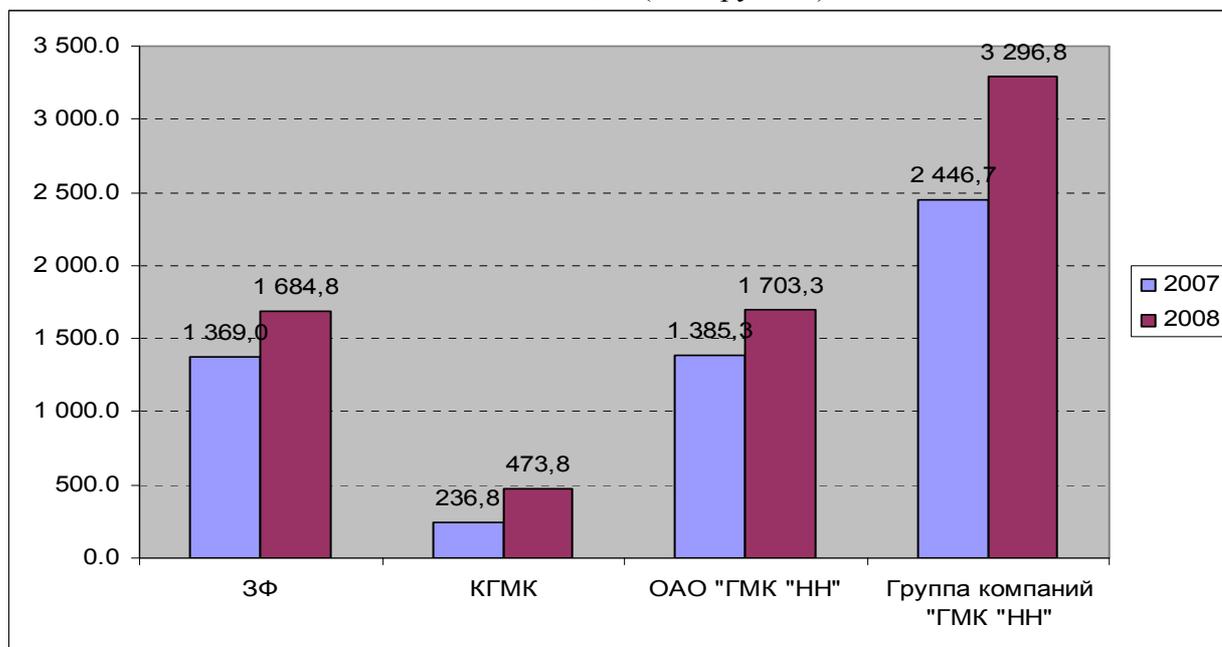
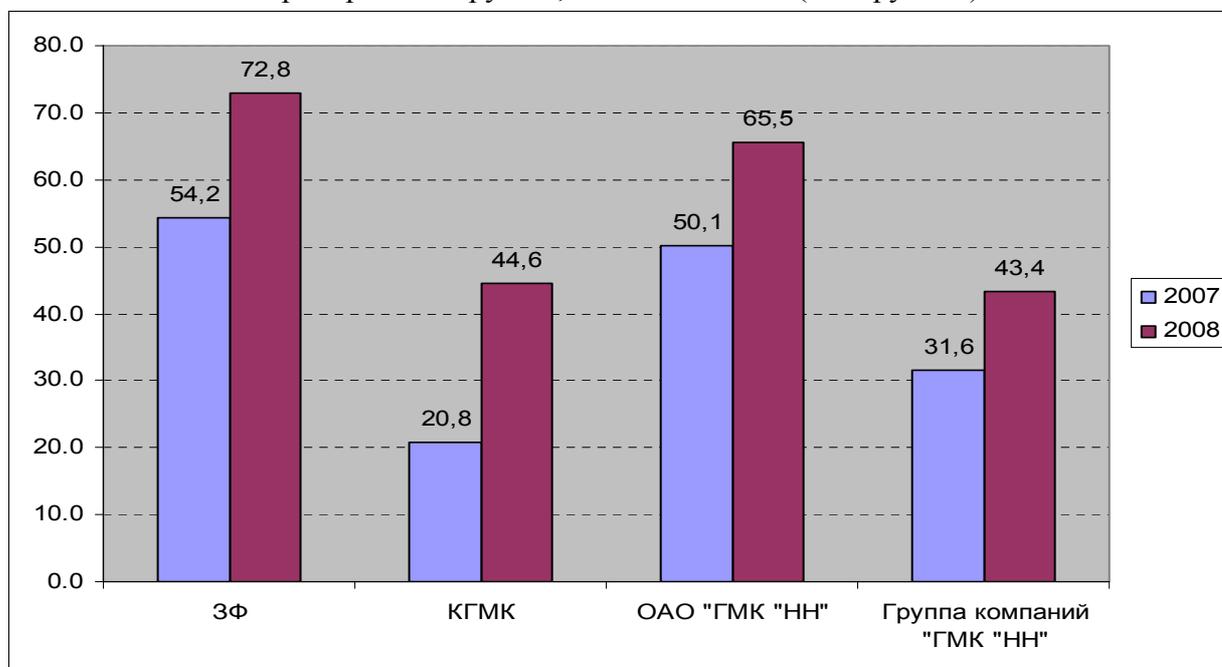


Рисунок 4.2. Затраты на мероприятия по охране труда на 1 работника российских предприятий Группы, 2007-2008 годы (тыс. рублей)



² В разделе данные по Группе приводятся по российским предприятиям в соответствии с Приложением 4.

³ Юридическое лицо ОАО «ГМК «Норильский никель» включает в себя Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал, Архангельскую контору, Красноярскую контору, Красноярское представительство и Главный офис.

В отчетном году на российских предприятиях Группы был выполнен большой объем работ по поддержанию в исправном состоянии зданий и сооружений, проведены капитальные ремонты вентиляционных систем и аспирационных устройств, систем освещения и отопления.

В 2008 году в рамках повышения уровня безопасности производственных объектов Компании осуществлялась работа по замене применяемой техники на более совершенную, что позволило повысить безопасность производства, снизить воздействие вредных и опасных факторов производства на работников.

В Заполярном филиале в отчетном году в соответствии с «Комплексным планом улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий» и «Соглашениями по охране труда» для обеспечения безопасных условий (улучшения условий) труда были выполнены 289 мероприятий на сумму 757 917,54 тысяч рублей и 123 мероприятия на сумму 95 595,20 тысяч рублей соответственно.

В 2008 году в Заполярном филиале для снижения воздействия шума и вибрации на работающих до допустимых величин введены в эксплуатацию 11 единиц самоходных буровых установок, погрузо-доставочных машин на руднике «Таймырский» и в рудоуправлении «Талнахское». В ОАО «Енисейское речное пароходство» проведена замена судовых двигателей (11 единиц), отработавших моторесурс и не удовлетворявших требованиям СанПиН по шуму и вибрации.

В отчетном году также была проведена плановая замена грузоподъемного оборудования отработавшего нормативный срок на более современное: на Медном заводе Заполярного филиала произведена замена 3 единиц электромостовых кранов различной грузоподъемности; в Заполярном транспортном филиале (ЗТФ) закуплены и введены в эксплуатацию 2 мобильных портовых крана «Либхер».

Для повышения безопасности производства и улучшения условий труда работников в ОАО «Печенгастрой» построены и запущены два завода железобетонных изделий в г. Мончегорске и г. Заполярном; в ООО «Востокгеология» введены в эксплуатацию 2 буровых станка Atlas Copco и 4 буровых станка Voart Longyear, в ЗТФ приобретен и запущен в эксплуатацию морской буксир. В отчетном году проводилась плановая замена автотракторной техники, вездеходов и грузовых автомобилей (14 единиц) в Заполярном транспортном филиале и ООО «Норильскгеология».

Совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда

В 2008 началась разработка Положения о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда Компании, которое должно определить единые принципы и подходы создания систем управления промышленной безопасностью и охраной труда в филиалах и ДЗО Компании. Параллельно разрабатываются документы Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда (стандарты, регламенты).

В отчетном году была создана и функционирует база данных «Документы Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБиОТ)», содержащая материалы в области промышленной безопасности и охраны труда, в том числе по оперативному учету несчастных случаев и профессиональных заболеваний, информированности и отчетности, а также нормативным документам. Основные разделы базы данных регулярно пополняются и обновляются по мере поступления соответствующих данных и материалов по промышленной безопасности и охране труда.

В 2008 году для анализа, определения мер по совершенствованию системы управления и развитию культуры безопасности, с привлечением фирмы «Дюпон Наука и Технологии», была проведена диагностика существующей в Заполярном филиале СУПБиОТ. На основе проведенной диагностики разработаны рекомендации по развитию культуры безопасности и СУПБиОТ Заполярного филиала.

Аттестация рабочих мест по условиям труда и оценка рисков

В 2008 году на российских предприятиях Группы было аттестовано 9 030 рабочих мест. В отчетном году было начато проведение аттестации в ООО «Норильский промышленный транспорт», ОАО «Енисейское речное пароходство», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильскгеология».

В 2008 году в Компании проведена плановая аттестация по условиям труда 1 282 рабочих мест. В 2009 году планируется провести аттестацию рабочих мест на металлургических и обогатительных предприятиях Заполярного филиала.

Аттестация была также проведена в ОАО «Кольская ГМК». В ОАО «Кольская ГМК» по результатам аттестации проведена сертификация работ по охране труда. В отчетном году в ОАО «Кольская ГМК» проведен надзорный (ресертификационный) аудит на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001 версии 2007 года, получен сертификат соответствия.

В отчетном году была начата работа по разработке стандарта «Организация работ по профилактике и предупреждению производственного травматизма (идентификация, оценка опасностей и управление производственными рисками)».

Совершенствование системы обучения персонала по промышленной безопасности и охране труда

В 2008 году затраты на обучение по охране труда и промышленной безопасности по предприятиям Группы составили 25 240 тыс. рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» - 8 517,6 тыс. рублей.

В отчетном году предаттестационную подготовку, обучение и аттестацию по промышленной безопасности и охране труда прошли 6 981 руководитель и специалист предприятий Группы, в том числе работников Компании – 2 010 человек.

В августе 2008 года был проведен корпоративный семинар по программе «Управление рисками в области охраны труда» с участием предприятий Группы, расположенных на территории НПП. Целью семинара было ознакомление участников с методами выявления, идентификации производственных опасностей, оценки профессиональных рисков, и подходами к организации систем управления профессиональными рисками, а также основными отличительными требованиями стандарта OHSAS 18001:2007.

Менеджеры Заполярного филиала Компании и ОАО «Кольская ГМК» приняли участие в семинаре-совещании, который был проведен органами Ростехнадзора в сентябре 2008 года по теме «Совершенствование надзорной деятельности и развитие технического регулирования в металлургической и коксохимической промышленности».

Привлечение персонала предприятий к управлению охраной труда

В Заполярном филиале в каждом структурном подразделении и на уровне филиала в целом созданы совместные комиссии по охране труда, в которые, на паритетной основе, входят представители работодателя и работников. Совместные комиссии по охране труда работают в ЗТФ и Мурманском транспортном филиале. На предприятиях Компании действует институт уполномоченных трудового коллектива/профсоюзной организации по охране труда, избраны и работают 739 уполномоченных. На многих российских

предприятиях Группы «Норильский никель» также созданы совместные комитеты/комиссии по охране труда, работают уполномоченные по охране труда.

Всего на российских предприятиях Группы «Норильский никель» избрано 1 583 уполномоченных по охране труда. В течение 2008 года уполномоченными по охране труда на предприятиях Группы было проведено 13 327 проверок состояния условий и охраны труда, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» - 6 161 проверка.

В ОАО «Кольская ГМК» создан постоянно действующий Совет по охране труда и промышленной безопасности, в состав которого входят представители работодателя, профсоюзов, территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), осуществление лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий

Все работники Компании в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и условиями труда своевременно обеспечиваются качественными, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, обеспечивающими необходимую защиту от вредных и опасных производственных факторов. Работники, занятые на работах, связанных с загрязнением, бесплатно обеспечиваются смывающими и обеззараживающими средствами, а работающие в особых условиях обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием по нормам, превышающим установленные государством.

В 2008 году на российских предприятиях Группы на покупку СИЗ было израсходовано 613 120,6 тыс. рублей, что в пересчете на одного работника, получающего бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ составило 8,08 тыс. рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» 284 557,2 тыс. рублей и 10,95 тыс. рублей соответственно. В среднем по предприятиям Российской Федерации, занятым добычей полезных ископаемых затраты на обеспечение СИЗ на одного работника составляли 4,8 тыс. рублей⁴.

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. 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. В отчетном году на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров по предприятиям Группы расходы составили 143,8 млн. рублей, на обеспечение медикаментами, витаминами, аптечками первой помощи – 24,3 млн. рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» - 42,3 млн. рублей и 4,8 млн. рублей соответственно.

Осуществляется профилактическое оздоровление работников, занятых на работах с вредными производственными факторами. Лечебно-профилактические мероприятия проводятся без отрыва от производственной деятельности на базе здравпунктов предприятий и оздоровительно-профилактических комплексов Компании. Для снижения общей заболеваемости работников Компании в 2008 году была организована и проведена вакцинация против гриппа.

⁴ Доклад Минздравсоцразвития РФ «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в РФ в 2006 году», М.: 2007. с. 59.

Улучшение социально-бытовых условий на производстве

На предприятиях Группы имеется большое количество объектов, относящихся к социально-бытовой сфере. Создание работникам Компании достойных бытовых условий, соответствующих высоким современным стандартам, осуществляется путем реализации социальной программы «Быт на производстве», в рамках которой проводится ремонт и оснащение новым оборудованием бытовых помещений, столовых, прачечных, спортивных объектов и здравпунктов.

В 2008 году на реализацию мероприятий программы по улучшению социально-бытовых условий работников на российских предприятиях Группы было израсходовано 225 541,31 тыс. рублей, в том числе: на предприятиях, находящихся на территории НПР⁵ – около 178 750,71 тыс. рублей, подразделениями ОАО «Кольская ГМК» - 46 790,6 тыс. рублей,

⁵ ЗФ, ПО «Норильскгеология», ООО «НОК», ЗТФ, ООО «ЗСК», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильскпромтранспорт», ООО «Нортранс-Норильск», ОАО «НТЭК».

4.2. Профилактическая работа по промышленной безопасности и охране труда

На российских предприятиях Группы «Норильский никель» функционирует многоступенчатая система мониторинга и контроля состояния охраны труда. На первом уровне объектами контроля является организация рабочего места, контроль осуществляется с участием уполномоченных лиц по охране труда. На втором и более высших уровнях контроль осуществляется специальными комиссиями по промышленной безопасности и охране труда, создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий с участием представителей работников и администрации.

В 2008 году на предприятиях Группы комиссиями по промышленной безопасности и охране труда было проведено 12 616 проверок, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» - 4 564 проверок.

На основных российских предприятиях Группы «Норильский никель» (Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Норильский промышленный транспорт») в целях повышения личной ответственности каждого работника за безопасность здоровья, соблюдения требований безопасности действует «Книжка об ответственности работника за нарушение требований охраны труда при выполнении трудовых обязанностей» с отрывными талонами. За нарушение норм и требований промышленной безопасности и охраны труда предусмотрено изъятие одного из талонов, с соответствующим привлечением к дисциплинарной ответственности и снижением показателей премирования.

В целях материального стимулирования коллективов и отдельных работников, добившихся высоких показателей в профилактической работе по промышленной безопасности и охране труда в Заполярном филиале, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», регулярно проводятся смотры в соответствии с Положениями о смотре работы подразделений по снижению производственного травматизма и аварийности, улучшению условий труда. По итогам смотров осуществлялись выплаты материального вознаграждения победителям и работникам, внесшим значительный вклад в улучшение состояния охраны труда.

В соответствии с Коллективным договором в Заполярном филиале и на многих предприятиях Группы предусмотрен перевод денежных средств, невыплаченных нарушителям норм и требований охраны труда, на поощрение работников, активно участвующих в профилактической работе по охране труда.

В 2008 году по итогам смотров по снижению уровня производственного травматизма и за счет возврата денежных средств, не выплаченных нарушителям норм и требований охраны труда, на российских предприятиях Группы было поощрено 6 529 работников, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» - 3 376 работников.

По итогам года к дисциплинарной ответственности за нарушение норм и требований промышленной безопасности и охраны труда на российских предприятиях Группы были привлечены 6 473 работника, снижены показатели премирования 10 043 работникам, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» - 2 213 и 4 305 работникам соответственно.

4.3. Показатели результативности в области охраны труда

В 2008 году по Группе⁶ «Норильский никель» в целом произошло снижение общего травматизма на 10% по сравнению с 2007 годом (рисунок 4.3.), ещё более заметным было снижение уровня общего производственного травматизма в ОАО «ГМК «Норильский никель» и в горно-металлургических подразделениях Группы.

Рисунок 4.3. Производственный травматизм (общий) на российских предприятиях Группы, 2007-2008 годы

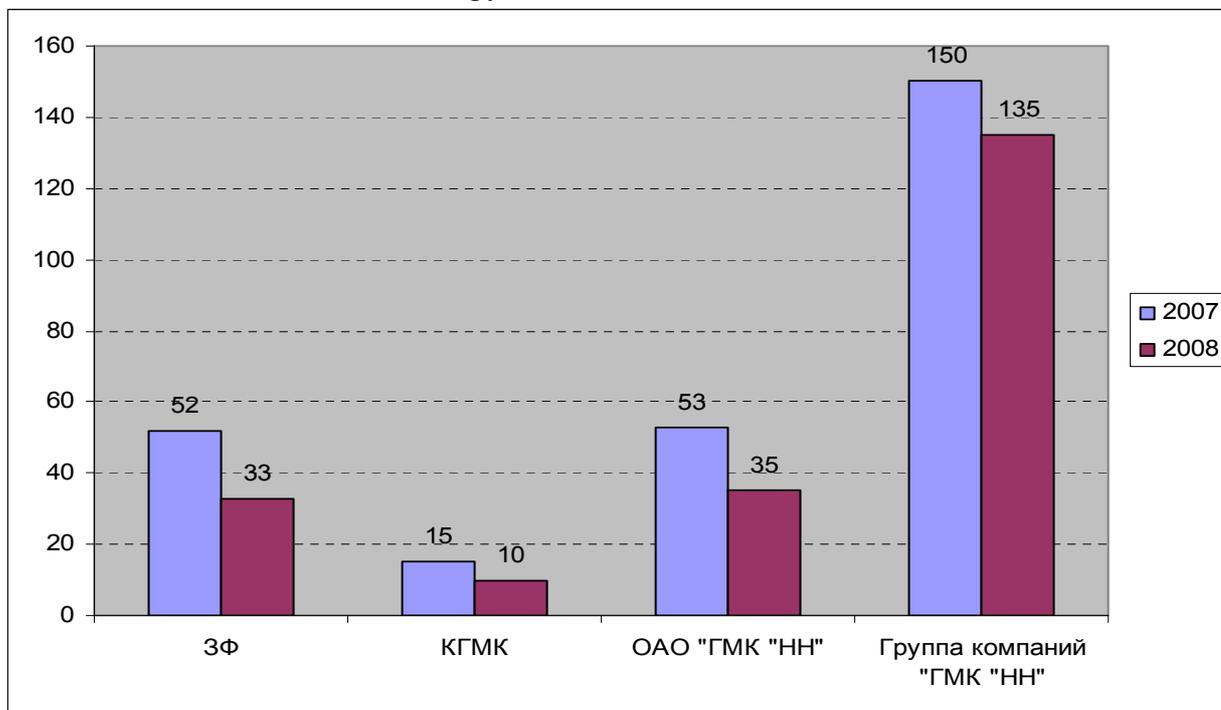
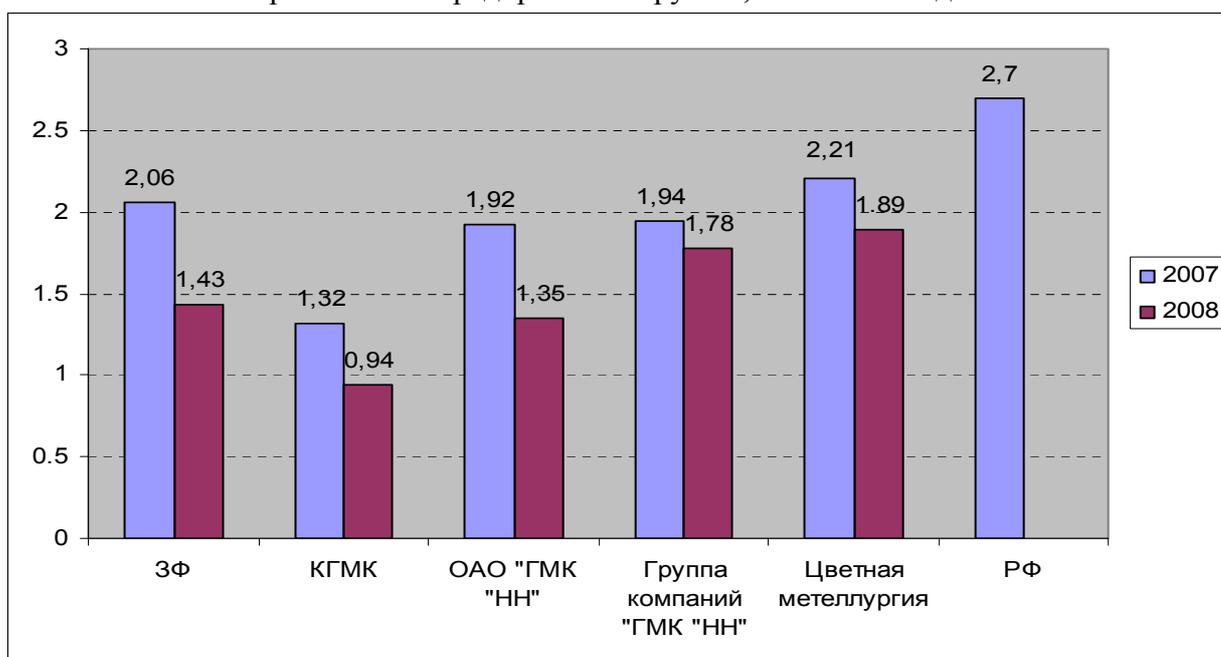


Рисунок 4.4. Коэффициент частоты производственного травматизма⁷ (общий) на российских предприятиях Группы, 2007-2008 годы



⁶ Данные по Группе приводятся по российским предприятиям в соответствии с Приложением 4.

⁷ Коэффициент частоты производственного травматизма – количество принятых к учету несчастных случаев на 1000 работающих на предприятиях.

В 2008 году на российских предприятиях Группы не были зарегистрированы групповые несчастные случаи. В отчетном году по сравнению с 2007 годом снизился на 15% уровень смертельного травматизма и травматизма с тяжелым исходом - на 23% (рисунок 4.5., рисунок 4.6). Коэффициент частоты производственного травматизма в отчетном году на предприятиях Группы был примерно на 35% ниже, чем по РФ в 2007 году и на 6% ниже, чем по предприятиям цветной металлургии в РФ в 2008 году⁸.

Рисунок 4.5. Количество несчастных случаев со смертельным исходом на российских предприятиях Группы, 2007-2008 годы

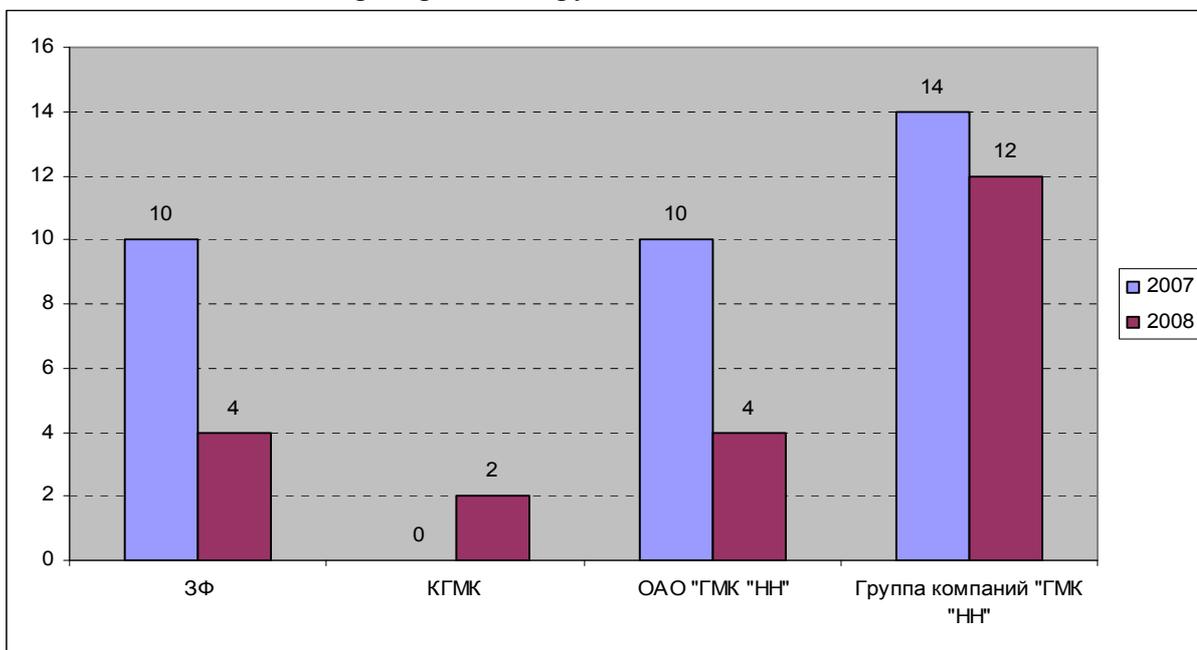
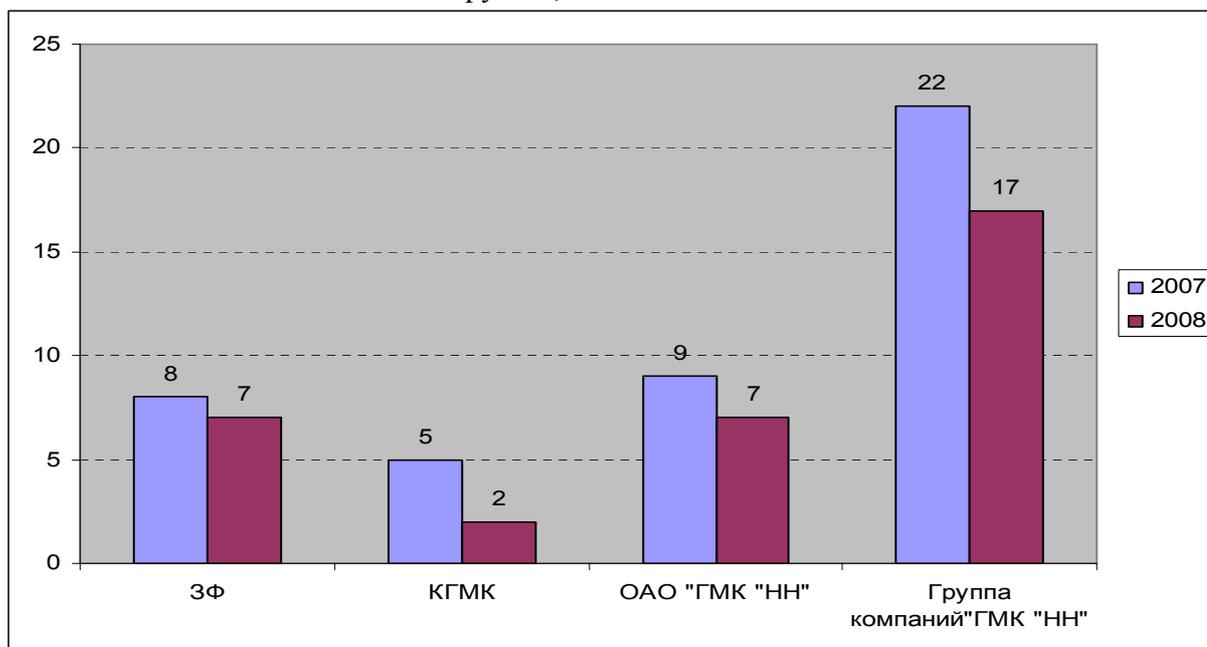


Рисунок 4.6. Количество тяжелых несчастных случаев на российских предприятиях Группы, 2007-2008 годы



⁸ Данные по РФ - Доклад Минздравсоцразвития РФ «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в РФ в 2007 году», Прил. 1, размещен на сайте Национальной ассоциации центров охраны труда <http://www.nacot.ru/?q=node/74>. Данные по цветной металлургии – «Анализ производственного травматизма на металлургических предприятиях РФ за 2008 год» выполненный ОАО «НИИБТМЕТ» г. Челябинск, 2009. табл.1.3.

Последние пять лет прослеживается положительная динамика производственного травматизма по основным российским предприятиям Группы (Заполярный филиал, ОАО «Кольская ГМК») (рисунок 4.7., рисунок 4.8.).

Рисунок 4.7. Динамика производственного травматизма в Заполярном филиале, 2004-2008 годы (количество несчастных случаев)

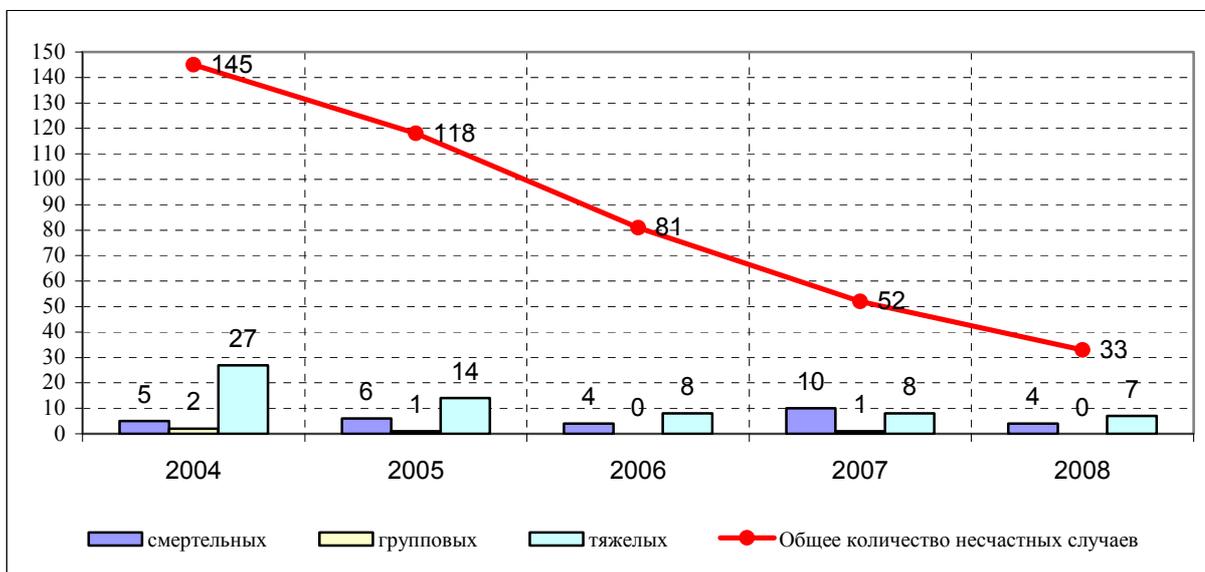
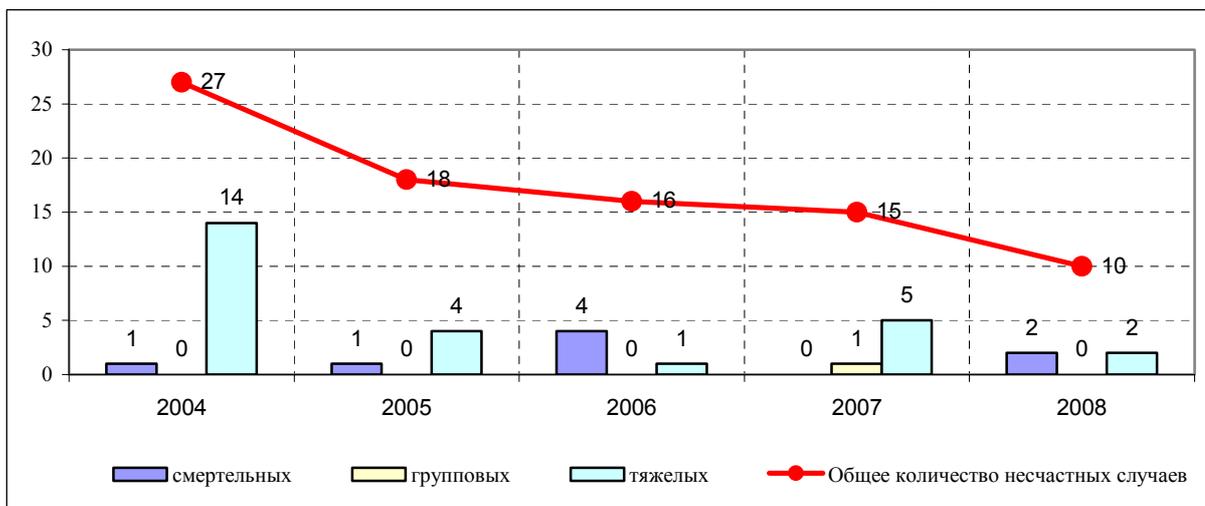


Рисунок 4.8. Динамика производственного травматизма в ОАО «Кольская ГМК», 2004-2008 годы (количество несчастных случаев)



За период с 2004 по 2008 годы коэффициент частоты производственного травматизма в Заполярном филиале снизился в 1,8 раза, в ОАО «Кольская ГМК» в 1,9 раза.

5. Персонал и социальная политика

5.1. Характеристики персонала и основные подходы

Характеристики персонала

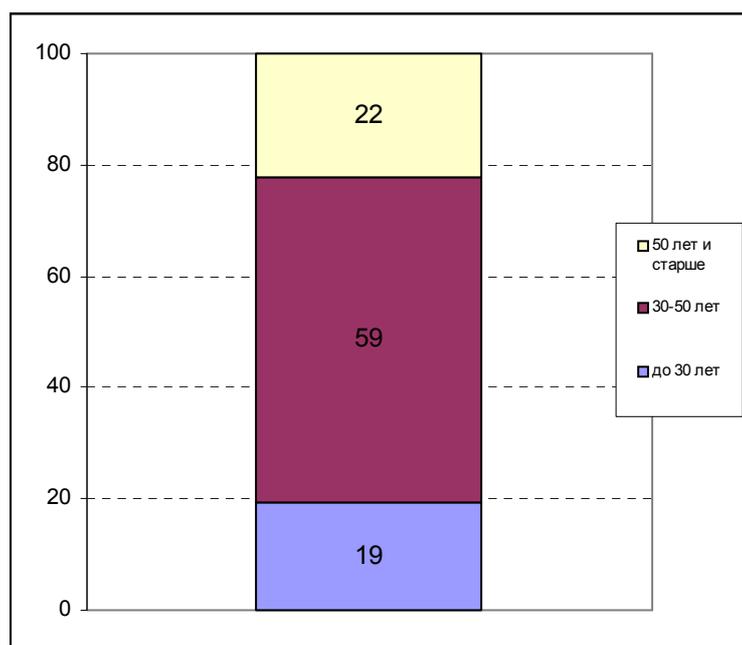
Среднесписочная численность предприятий Группы «Норильский никель» в 2008 году составила 88 тыс. человек, включая 4 тыс. работников зарубежных активов¹.

Основная часть работников Группы (64% численности российских предприятий) трудится на территории Норильска и ТМР. На Кольском полуострове работает более 16% работников предприятий Группы, расположенных на территории Российской Федерации.

Средний возраст работников российских предприятий Группы² составляет 40 лет, при этом почти четверть персонала находится в возрасте свыше 50 лет (рисунок 5.1.). Возрастная структура работников предприятий Norilsk Nickel International (NNI) заметно моложе, доля работников старше 50 лет колеблется от 7,4% (в Африке) до 15,7% (в Финляндии).

Рисунок 5.1. Возрастная структура персонала, 2008 год (%)

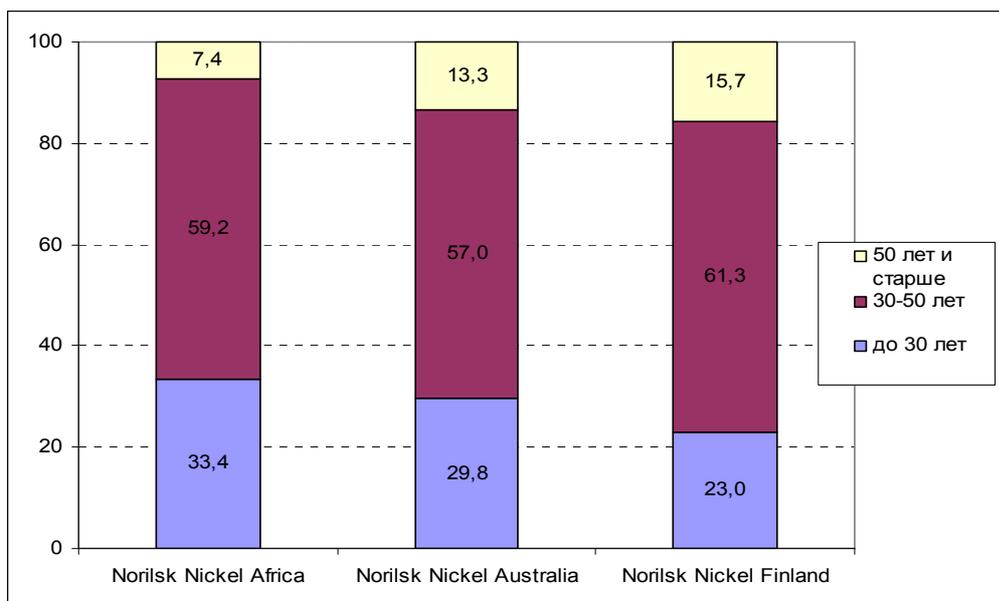
(а) работники российских предприятий



(б) работники Norilsk Nickel International

¹ См. подробнее раздел «О Компании «Норильский никель»».

² При расчете характеристик персонала российских предприятий Группы использовались данные по предприятиям, перечисленным в Приложении 4 «Персонал», а также по ОГК-3, ОАО «Норильскгазпром», без учета данных по: ООО «Колабыт», ООО «ИнформКолаСервис», ОАО «Таймыргаз», ООО «Таймыринвест», ЗАО «Таймырская топливная компания», ООО «ЗПМ», ООО «Востокгеология», ООО «Печенгагеология», ОАО «Торгинвест», ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Ренонс».

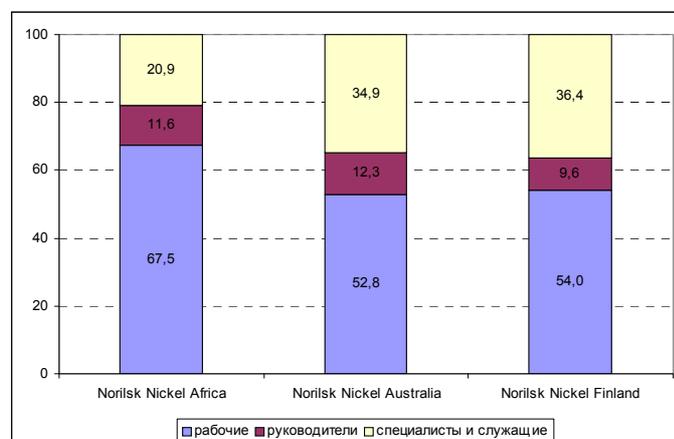
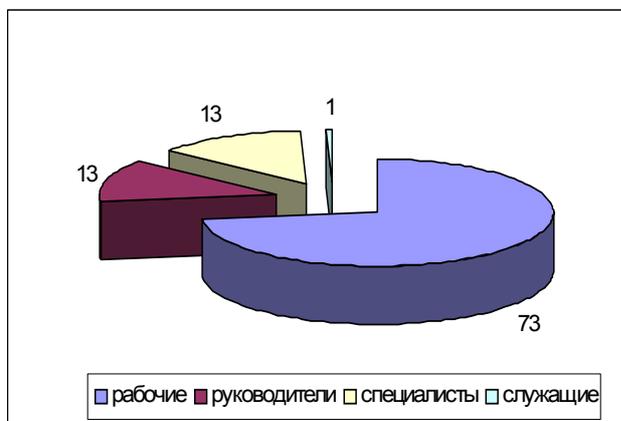


Распределение персонала по основным категориям характеризуется более высокой долей рабочих на российских предприятиях (73%) по сравнению с предприятиями NNI и более высоким удельным весом специалистов и служащих (более чем в 2 раза) на предприятиях NNI по сравнению с персоналом российских активов (рисунок 5.2.).

Рисунок 5.2. Распределение работников по категориям, 2008 год (%)

(а) работники российских предприятий

(б) работники Norilsk Nickel International



В структуре численности работников российских предприятий Группы по полу доля мужчин составляет 70% (рисунок 5.3). На предприятиях NNI этот показатель выше, особенно на предприятиях, расположенных в Африке. Здесь удельный вес мужчин превышает 85% (рисунок 5.4.).

Для отдельных категорий персонала структура численности работников по полу характеризуется преобладанием женщин. Так, среди специалистов и служащих российских предприятий Группы доля женщин составляет 58% и 92%, соответственно (рисунок 5.3.).

Рисунок 5.3. Распределение работников российских предприятий Группы по категориям и по полу, 2008 год (%)

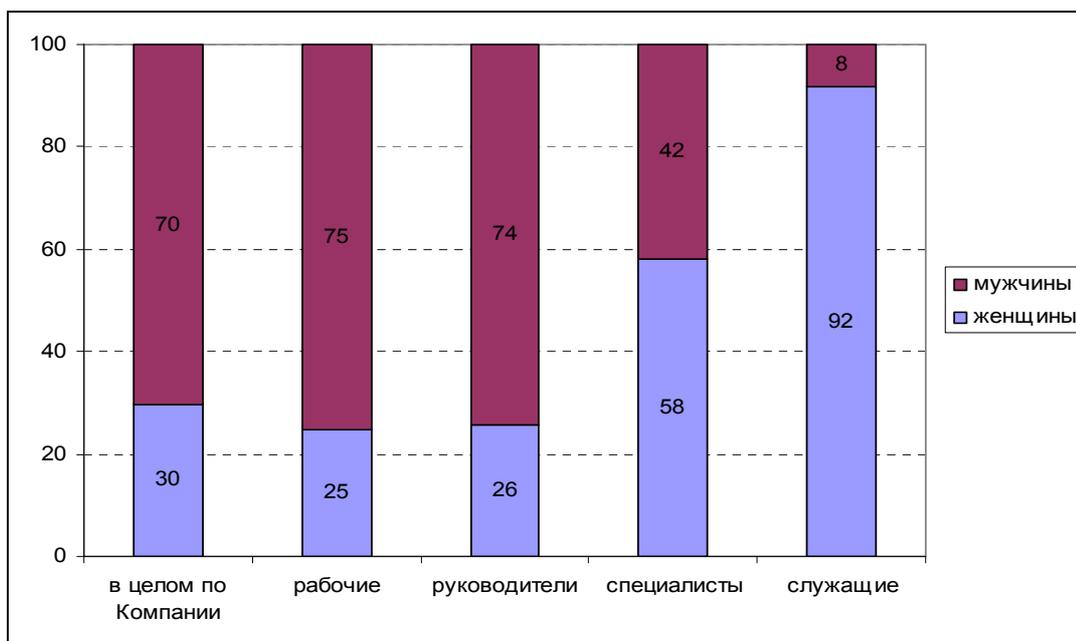
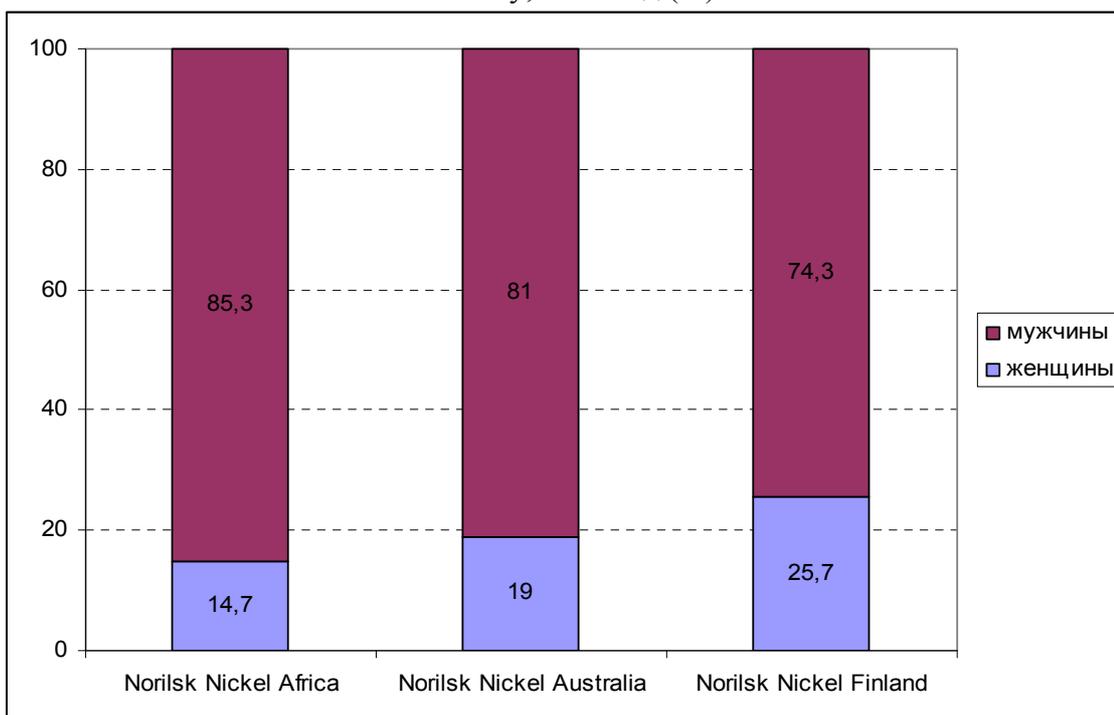


Рисунок 5.4. Распределение работников предприятий Norilsk Nickel International по полу, 2008 год (%)



Профессиональный состав персонала российских предприятий Группы охватывает более 600 различных профессий.

Организация работы с персоналом

Управление персоналом в ОАО «ГМК «Норильский никель» осуществляется в соответствии с положениями Стратегии управления персоналом «ОАО «ГМК «Норильский никель», одобренной Советом директоров Компании в декабре 2007 года и определившей роль персонала Компании в исполнении Стратегии развития производства до 2020 года.

В основе данного документа лежат подходы к управлению персоналом, изложенные в Концепции социально-экономического развития ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2015 года, одобренной на Конференции работников 4 марта 2004 года.

В ОАО «Кольская ГМК» основополагающим документом в этой области является «Стратегия управления персоналом ОАО «Кольская ГМК» на 2008-2013 годы», принятая в 2008 году.

Утвержденные стратегические установки в области управления персоналом направлены на достижение трех основных целей, обеспечивающих устойчивое развитие Компании и социальную стабильность в трудовых коллективах:

- удовлетворение потребности производства в работниках по численности и профессионально-квалификационному составу;
- обеспечение высокопроизводительного труда посредством внедрения оптимальных систем мотивации персонала;
- обеспечение работников и членов их семей дополнительными возможностями для оздоровления, занятий физической культурой и спортом, проведения культурного досуга, формирования корпоративной пенсии.

По всем направлениям работы с персоналом в Компании сформированы единые корпоративные стандарты, которые утверждены в соответствующих нормативных документах.

Часть задач в области управления персоналом решается с использованием программного метода на основе разработки целевых социальных программ³.

Пакет социальных программ для каждого российского подразделения Группы формируется с учетом производственных задач, целей Стратегии управления персоналом и финансового состояния.

Разработке каждой программы предшествует тщательный и всесторонний анализ задачи, 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 информационного сопровождения, обоснования расходов на ее реализацию и оценки эффективности. Программы, как правило, первоначально апробируются в «пилотном» варианте, по результатам которого в программы вносятся уточнения и корректировки, необходимые для дальнейшего распространения 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.

Планирование расходов на персонал осуществляется на основе единых корпоративных стандартов. Социальный бюджет каждого подразделения Компании и ДЗО ежегодно утверждается Правлением и Советом директоров ОАО «ГМК «Норильский никель».

³ Представлена информация о целевых социальных программах, реализуемых на российских предприятиях Группы.

5.2. Социальное партнерство в сфере труда

На предприятиях Группы «Норильский никель» налажена система представительства работников в социально-трудовой сфере как реализация права работников на объединение и создание организаций, представляющих их интересы.

На российских предприятиях в прямом диалоге с работодателем участвуют профессиональные союзы, а также иные уполномоченные работниками органы, которым трудовые коллективы делегировали право представлять их интересы - социально-трудовые советы, объединения молодежи, женские движения, советы по спорту и другие общественные объединения.

В филиалах и ДЗО Компании, расположенных в г. Норильске и ТМР, первичные профсоюзные организации охватывают 12% численности их работников. Доля членов первичных профсоюзных организаций в численности работников ОАО «Кольская ГМК» и в ее дочерних обществах составляет 25,4%.

Основным представительным органом работников в системе социального партнерства российских предприятий Группы являются социально-трудовые советы (далее – СТС), избираемые трудовыми коллективами работников.

Председатели СТС структурных подразделений Компании объединены в единый представительный орган работников - Социально-трудовой совет, действующий от имени всех работников Компании и имеющий возможность решать возникающие социально-трудовые вопросы непосредственно с её руководством.

Социально-трудовые советы созданы также в ОАО «Кольская ГМК» и ряде наиболее крупных ДЗО.

В целях регулирования социально-трудовых отношений по единым стандартам на уровне компаний Группы, расположенных на территории г. Норильска и ТМР, создан Корпоративный социально-трудовой совет (КСТС), представляющий интересы более 55 тыс. работников Группы.

В Компании регулирование социально-трудовых вопросов осуществляется на коллективно-договорной основе.

Действующие в Компании и ДЗО коллективные договоры предоставляют широкие возможности для осуществления сотрудничества сторон социального партнерства и устанавливает высокие социальные стандарты не только на территориях присутствия и в отрасли, но и в целом по стране. Они содержат значительное количество обязательств работодателей по предоставлению работникам льгот и преимуществ сверх норм, установленных законодательством.

Постоянно действующими органами социального партнерства при коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений являются комиссии по коллективному договору, состав которых формируется на паритетной основе из представителей работников и работодателя. Задачей данных комиссий является бесконфликтное решение социально-трудовых вопросов с учетом интересов работников и руководства предприятий Группы.

Роль комиссий по коллективному договору, работающих в Компании и ДЗО, в последнее время существенно возросла. Вносимые в законодательство изменения приводят к тому, что все большее число полномочий по решению социально-трудовых вопросов передается работодателям, что, в свою очередь, требует более активного участия работников в управлении предприятиями, прежде всего в выработке решений, касающихся вопросов труда, его оплаты и условий.

В 2008 году Комиссией по коллективному договору ОАО «ГМК «Норильский никель» было принято 70 решений по важнейшим корпоративным вопросам (вопросы оплаты труда, совершенствование системы охраны труда, профилактика профзаболеваний, социальные программы, негосударственное пенсионное обеспечение, привлечение и обеспечение занятости молодежи и др.) и 52 решения - по индивидуальным обращениям работников. На основании этих решений были внесены изменения в социальные (в том числе пенсионные) программы Компании:

- увеличен срок предоставления аванса, выдаваемого работникам для приобретения билетов (за два месяца до начала отпуска), а также размер авансового платежа (20 000 рублей на детей до 12 лет, 30 000 рублей для работника и членов его семьи старше 12 лет), что позволяет создать более благоприятные условия для организации отдыха работников Компании и членов их семей в период отпусков;
- увеличен (до 2 млн. рублей) размер морального вреда, подлежащего возмещению семье работника Компании в случае гибели работника на производстве в результате несчастного случая (ранее в таких случаях размер компенсации составлял 310 тыс. рублей);
- увеличен (с 9 500 до 12 000 рублей) минимальный размер оплаты труда в Компании, а также установлена ежемесячная материальная помощь в размере 2 000 рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком трехлетнего возраста.

В ОАО «Кольская ГМК» совместным решением администрации, социально-трудового совета и профсоюзных организаций также был внесен ряд изменений в коллективный договор компании:

- упрощена процедура представления работниками подтверждающих документов, необходимых для выплаты компенсации расходов на проезд и провоз багажа им и членам их семей к месту отдыха и обратно;
- внесены изменения в критерии определения непрерывности трудового стажа, обеспечивающие более широкий доступ участия работников компании в социальных программах и других дополнительных видах поощрения;
- увеличен (с 1 июля 2008 года) размер единовременного пособия, выплачиваемого компанией работнику, при рождении ребенка с 3 000³ рублей до 5 000 рублей.

Для решения конкретных социально-трудовых вопросов в Компании созданы и работают целевые совместные комиссии, сформированные из представителей работников и работодателей – Совместная комиссия по охране труда и Единая комиссия по социальным выплатам.

В целях развития социального партнерства в русле единых принципов и подходов в компаниях Группы, расположенных на территории города Норильска и ТМР, между руководителями и полномочными представителями работников данных компаний Группы заключено Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы на 2006-2008 годы.

Система внутрикорпоративных коммуникаций

Одним из основных инструментов укрепления принципов социального партнерства является система внутрикорпоративных коммуникаций, функционирующая в целях обеспечения эффективного информационного обмена между менеджментом компаний и работниками и поддержания позитивного социального климата в трудовых коллективах.

³ Данная выплата, направленная на поддержку семей с детьми, была введена в октябре 2006 года.

Доступность значимой информации для каждого работника является одним из важных правил корпоративного управления.

В подразделениях Компании и ДЗО систематически проводятся собрания трудовых коллективов работников по производственным и социально-трудовым вопросам, регулярно организуются встречи руководства предприятий с социально-трудовыми советами. Члены СТС всех уровней информируют руководителей подразделений Компании и ДЗО о наиболее острых проблемах работников и дают предложения по вопросам организации труда и реализации социальной политики Компании.

Ежегодно проводится Корпоративный форум предприятий Группы, расположенных в г. Норильске и ТМР, с участием руководства предприятий и представителей работников. В феврале 2008 года состоялся IV Корпоративный форум, на котором были подведены итоги развития социально-трудовых отношений на предприятиях Компании и ДЗО и определены задачи на будущее.

В ОАО «Кольская ГМК» в 2008 году состоялась Конференция трудового коллектива, на которой были подведены итоги выполнения коллективного договора компании.

В филиалах и ДЗО Компании в Норильске создана и функционирует специальная сеть приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, объединяющая центральную приемную Компании и 20 приемных предприятий Компании и ДЗО.

Приемные выполняют две основные функции. С одной стороны, они решают задачу обеспечения надлежащего уровня информированности работников о задачах, планах и результатах деятельности Компании, решениях, принимаемых руководством Компании по производственным и социально-трудовым вопросам, с другой стороны – поддерживают обратную связь с работниками, усовершенствуют механизмы выявления мнений и интересов работников в отношении организации производства, труда и социально-бытовой сферы на предприятиях Компании и ДЗО с целью последующего доведения до сведения руководителей предприятий информации о волнующих работников проблемах.

Приемные организуют встречи работников с руководителями для совместного обсуждения наиболее важных вопросов в режиме прямого диалога, ведут персональный прием работников для предоставления работникам устных консультаций по интересующим их вопросам с участием, при необходимости, руководителей соответствующих подразделений Компании, проводят работу по письменным обращениям действующих и бывших работников Компании.

В 2008 году приемными было подготовлено и проведено 727 встреч трудовых коллективов с руководителями предприятий Компании и ДЗО, в которых приняли участие более 22 тыс. работников.

В течение года приемными было рассмотрено около 15 тыс. обращений работников (с учетом обращений бывших работников Компании их количество составило более 20 тыс.), основные темы обращений - реализация социальных программ, прежде всего программ санаторно-курортного лечения и оздоровления, пенсионное обеспечение и организация пенсионного учета.

В 2008 году приемные подвели итоги своей пятилетней работы. За истекший период работники обратились за помощью и консультациями в приемные более 100 тыс. раз.

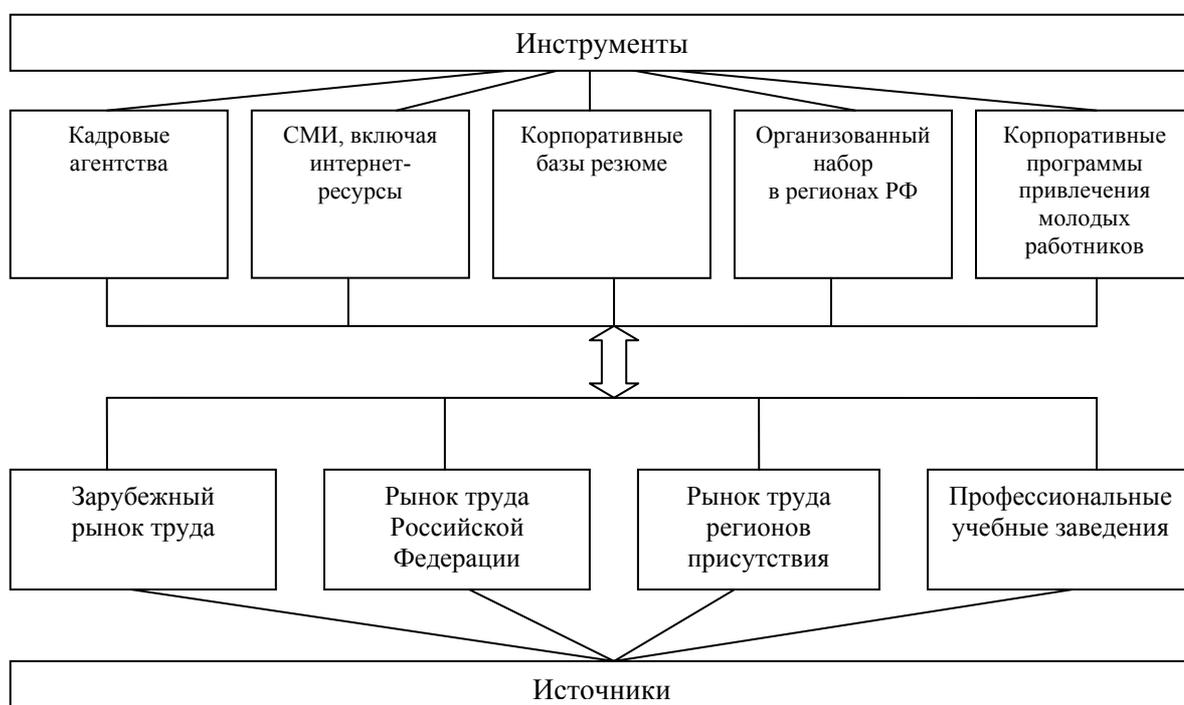
5.3. Профессиональная подготовка и развитие персонала

Задача обеспечения предприятий Группы⁴ «Норильский никель» работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками решается на основе применения современных технологий поиска, отбора и адаптации персонала, формирования кадрового резерва, профессионального обучения работников, развития целевых групп персонала.

Поиск, отбор и адаптация

ОАО «ГМК «Норильский никель» в целях своевременного удовлетворения потребности своих предприятий в новых работниках использует широкий спектр современных технологий поиска персонала. Одновременно Компания формирует собственные механизмы привлечения рабочих и специалистов из числа молодых людей, завершающих обучение в профессиональных учебных заведениях (рисунок 5.5.).

Рисунок 5.5. Технологии поиска персонала российскими предприятиями Группы



В 2008 году получила дальнейшее распространение в Компании программа по оказанию содействия в обустройстве по новому месту жительства молодым специалистам, прибывшим на территорию г. Норильска и ТМР по приглашению Компании из других регионов Российской Федерации для работы на предприятиях Группы. К программе присоединились Заполярный транспортный филиал Компании, ОАО «НТЭК», ООО «Норильскникельремонт» и ООО «Заполярная строительная компания». Предусмотренный программой социальный пакет, включающий компенсации стоимости проезда и оплаты найма коммерческого жилья или проживания в муниципальных общежитиях, а также разовые выплаты на обустройство по новому месту жительства, был предоставлен 159 новым работникам.

В целях обеспечения российских предприятий Компании молодыми квалифицированными специалистами было продолжено взаимодействие с высшими

⁴ Данные по российским предприятиям Группы приводятся в соответствии с Приложением 4.

профессиональными учебными заведениями РФ, в том числе на основе 20 заключенных соглашений и договоров.

Вот уже в течение нескольких лет студенты старших курсов различных российских вузов принимают участие в корпоративной программе «Профессиональный старт», позволяющей российским предприятиям Компании со студенческой скамьи отбирать и участвовать в подготовке своих будущих работников. За время действия программы (с 2004 года) ее участниками стали 796 студентов, из них 315 человек по завершении обучения в вузах были приняты на работу в Компанию (в том числе 86 человек в 2008 году).

В 2008 году 250 студентов, проходящих практику на предприятиях Компании в рамках данной программы, стали участниками совместного проекта Благотворительного фонда Владимира Потанина (Фонд Потанина) и Компании - «Будущее Севера». По итогам проведенных отборов 60 человек стали стипендиатами Фонда. Размер стипендии в 2008 году составил 3 тыс. рублей.

Стипендию Фонда Потанина получили также 15 победителей деловой игры, организованной в отчетном году Фондом Потанина совместно с Компанией. Игра проводилась на базе Сибирского федерального университета в целях мотивации студентов младших курсов (II курс), обучающихся по профильным для Компании специальностям, к трудоустройству на предприятия Компании после обучения.

В КГМК с 2001 года реализуется программа «Стипендиат ОАО «Кольская ГМК». Участниками программы могут стать студенты вузов, колледжей и техникумов, начиная с 3 курса, а также учащиеся 2 и более старших курсов лицеев и училищ. В 2008 году участниками программы стали 43 человека. Размер стипендии, в зависимости от курса обучения, составляет от 850 до 3 000 рублей.

В рамках корпоративной программы «Стажер» на российских предприятиях Компании организуется стажировка по индивидуальному плану выпускников вузов. Программа направлена на обеспечение Компании высококвалифицированными молодыми специалистами в возрасте до 28 лет. С участниками программы заключаются срочные трудовые договоры, они проходят необходимую стажировку под руководством наставника и после прохождения итоговой аттестации принимаются на работу в Компанию на постоянной основе. В 2008 году общее число участников программы составило 160 человек, из них 76 человек завершили стажировку в текущем году и были трудоустроены на предприятия Компании.

Одним из важнейших направлений для Компании является сотрудничество с Норильским индустриальным институтом (НИИ).

Норильский индустриальный институт. Изначально создавался как базовый вуз по подготовке кадров для Норильского комбината, и Компания всегда была заинтересована в том, чтобы выпускники НИИ обладали необходимой теоретической подготовкой и качественными практическими навыками для работы по востребованным на предприятиях Компании специальностям.

Компания участвует в модернизации учебно-методической базы НИИ. Многие ведущие специалисты Заполярного филиала Компании привлекаются к преподавательской деятельности в институте. На базе предприятий Компании постоянно организуются для студентов практические занятия и встречи с руководителями и специалистами предприятий Компании. В 2008 году получили распространение семинары для студентов с участием молодых специалистов, мастеров и бригадиров. Практика внедрения данной формы обучения, первоначально апробированная на базе предприятий Рудоуправления «Талнахское» Заполярного филиала Компании, оказалась особенно эффективной в решении

задачи трансляции корпоративных знаний и опыта претендентам на работу в Компании.

В целях повышения качества обучения в Норильском индустриальном институте и приближения уровня подготовки к международным стандартам, а также для решения задачи обеспечения предприятий Компании высококвалифицированными кадрами молодых специалистов в 2008 году разработан проект «Двойной диплом». Проект предполагает, что его участники из числа студентов НИИ по завершении обучения в ВУЗе будут получать два диплома: российский - Норильского индустриального института, и международный - Хельсинского технологического университета.

Двойной диплом. Проект «Двойной диплом» является совместным проектом Норильского индустриального института и Хельсинского технологического университета (ХТУ). Проект предполагает сотрудничество двух вузов, в рамках которого будут учтены самые сильные стороны подготовки, практикуемой этими учебными заведениями. НИИ дает студентам более глубокие знания по специализации, а ХТУ обеспечивает высокий уровень научно-исследовательской работы. На базе норильского вуза студенты будут получать знания по предметам, а в ХТУ - учиться применять эти знания в различных областях деятельности.

Обучение в финском вузе будет вестись в основном в режиме он-лайн. Дистанционное обучение предполагает встречи преподавателя со студентами. Занятия будут вестись только на английском языке отечественными и европейскими преподавателями, в ходе обучения будут активно применяться образовательные интернет-ресурсы.

«Двойной диплом» рассчитан в первую очередь на студентов-участников программы «Профессиональный старт». Они уже имеют места для прохождения производственной практики на предприятиях Заполярного филиала Компании и – потенциально – рабочие места после окончания НИИ.

В 2008 году реализован пилотный этап проекта. В его рамках проведена методическая работа, направленная на анализ и адаптацию действующих учебных программ НИИ и ХТУ, дополнительное углубленное обучение английскому языку первой группы студентов – участников проекта с проведением языковой практики в Ирландии, стажировки преподавателей НИИ и менеджеров Компании «Норильский никель» в Финляндии и другие мероприятия.

В целях обеспечения российских предприятий Компании молодыми рабочими в ОАО «ГМК «Норильский никель» реализуется корпоративная программа «Рабочая смена». В рамках программы осуществляется профессиональная подготовка молодых людей в возрасте от 18 до 26 лет, желающих работать на предприятиях Компании в качестве рабочих. С участниками программы заключаются ученические договоры, они проходят необходимое обучение под руководством наставника и после успешной сдачи квалификационного экзамена аттестационной комиссии принимаются на работу в Компанию на постоянной основе. В 2008 году число участников данной программы составило 588 человек, более половины из которых (298 человек) получили работу в Компании.

Всего в 2008 году в корпоративных программах поиска, отбора и адаптации молодых рабочих и специалистов, реализованных на предприятиях Компании в г. Норильске и ТМР, приняли участие 1157 человек, в том числе выпускники и студенты 16 профильных вузов. Из них 619 человек были приняты на работу, остальные участники программ продолжают стажировку (подготовку) в следующем году.

В целом на предприятия Группы в России в 2008 году были трудоустроены более 7,2 тысяч⁵ работников.

Формирование кадрового резерва

В целях обеспечения потребности российских предприятий Группы в руководящих кадрах и своевременного замещения вакантных должностей руководителей в 2008 году были проведены мероприятия по формированию кадрового резерва Компании.

Кадровый резерв по российским предприятиям Группы был сформирован в составе 826 человек, в том числе 135 человек – резерв высшего уровня, 383 человека – резерв среднего уровня и 308 человек - резерв начального уровня управления.

Одновременно в целях выявления молодых специалистов и рабочих, имеющих лидерский потенциал и мотивированных на долгосрочную работу в Компании, был сформирован перспективный резерв будущих руководителей из числа работников в возрасте до 30 лет.

Профессиональная подготовка персонала

Профессиональная подготовка персонала осуществляется строго в соответствии с разрабатываемыми планами обучения работников подразделений Компании и ДЗО и ежегодно формируемого на их основе Сводного плана обучения персонала Группы (рисунок 5.6.).

Планирование обучения персонала Компании базируется на потребности в подготовке, которая диктуется необходимостью получения допусков и разрешений на работу в опасных производственных условиях, освоения новых технологий и внедрения новой техники, формирования согласованных компетенций работников по различным направлениям деятельности, развития кадрового резерва, приведения квалификации работников в соответствии с изменяющимися требованиями рабочих мест.

В 2008 году в программах профессионального обучения персонала российских предприятий приняли участие более 32,1 тыс. работников, или 42% от среднесписочной численности персонала российских предприятий Группы. Общий объем обучения составил 4 034,8 тыс. человеко-часов.

Рисунок 5.6. Формирование потребности в обучении и планирование профессиональной подготовки на примере российских предприятий Группы

⁵ Данные по российским предприятиям Группы с численностью более 500 человек.



Основной составляющей в общей структуре профессиональной подготовки работников являются программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих, а также обучение, связанное с профессиональной аттестацией и сертификацией работников и необходимостью получения допусков и разрешений в соответствии с требованиями российских государственных надзорных органов и международных организаций (рисунок 5.7.). В 2008 году доля работников, прошедших обучение в рамках этих двух направлений корпоративной подготовки, составила почти 87%.

Рисунок 5.7. Структура профессиональной подготовки персонала российских предприятий Группы, 2008 год (%)



Компания уделяет также большое внимание повышению квалификации руководителей и специалистов и профессиональной подготовке кадрового резерва.

Обучение кадрового резерва проходит в соответствии с типовыми программами подготовки резерва по соответствующим уровням управления.

Для перспективного резерва в 2008 году была реализована специальная корпоративная образовательная программа «Управление персоналом» в объеме 504 часов, в рамках которой прошли обучение и получили дипломы государственного образца о переподготовке 28 молодых специалистов Заполярного филиала.

В Компании регулярно проводятся общекорпоративные семинары-совещания, направленные на выработку согласованных компетенций руководителей и специалистов, и другие обучающие мероприятия.

В целях обеспечения высокого качества профессиональной подготовки работников ведется большая работа по развитию внутрикорпоративной системы центров профессиональной подготовки и повышения квалификации. В 2008 году начались работы по модернизации учебно-производственной базы Компании в г. Норильске. В Мурманской области на Руднике «Северный» ОАО «Кольская ГМК» был реализован проект по созданию подземного учебного полигона.

Подземный учебный полигон. Представляет собой уникальный, не имеющий аналогов в России учебный комплекс, созданный на одном из участков действующего Рудника «Северный» на отметке минус 20 м.

Цель учебного полигона - подготовка персонала в условиях, максимально приближенных к реальному производству, по основным горным профессиям, таким как проходчик, водитель автомобиля, горнорабочий очистного забоя, машинист погрузочно-доставочной машины, крепильщик и другие.

Учащиеся полигона получают практические навыки работы на дорогостоящей технике, эксплуатируемой на производственных участках Рудника. Каждый месяц на учебном полигоне обучается до 30 человек.

Такой способ обучения позволяет минимизировать случаи травматизма и повреждения дорогостоящего оборудования, способствует ускорению процессов адаптации работников и, в результате, повышению производительности труда на предприятии.

Работа с целевыми группами персонала

В 2008 году на предприятиях Группы, расположенных в НПП, была продолжена работа по поддержке целевых групп персонала, имеющих ключевое значение для роста кадрового потенциала и устойчивого стабильного развития Компании, в рамках реализации следующих проектов - «Движение молодых специалистов «Лидер», «Университет мастера» и «Женский взгляд».

«Движение молодых специалистов «Лидер» (далее – «ДМС «Лидер») – проект, деятельность которого направлена на выявление и реализацию личностного, интеллектуального, профессионального, творческого и инновационного потенциала молодых специалистов и рабочих Компании, повышение уровня участия молодого контингента в решении задач развития Компании и содействие карьерному продвижению наиболее способных представителей данной категории работников.

ДМС «Лидер» охватывает массовую целевую аудиторию, его отделения имеются практически на всех предприятиях Группы в г. Норильске и ТМР.

«Университет мастера» - проект, объединяющий высококвалифицированных линейных руководителей, заинтересованных в эффективном развитии Компании. Задачами проекта являются выявление и реализация производственно-технического потенциала мастеров, их способности к построению эффективных управленческих коммуникаций с подчиненными, а также повышение их статуса как руководителей трудовых коллективов.

«Женский взгляд» - самодеятельное общественное объединение женщин, работающих в Компании, работа которого базируется на принципах корпоративной солидарности и направлена на создание позитивного психологического климата и социальной стабильности в трудовых коллективах.

Деятельность целевых групп осуществляется по плану на основе ежегодно формируемых собственных программ мероприятий.

Результатом работы ДМС «Лидер» в 2008 году стало проведение 49 мероприятий по различным направлениям деятельности. Общее число участников данных мероприятий составило 11 тыс. человек.

Приоритетным направлением работы ДМС «Лидер» в 2008 году было содействие адаптации молодых специалистов и рабочих, в том числе принятых на работу в Компанию по программам «Профессиональный старт», «Стажер» и «Рабочая смена». Существенный акцент был сделан также на развитие инновационного и творческого потенциала молодых рабочих и специалистов.

Активисты молодежного движения, как и в прежние годы, участвовали в мероприятиях, направленных на профориентацию школьников и студентов.

В рамках организации культурного досуга молодежи бала продолжена работа корпоративного КВН - Клуба «Веселый Норильский никель» (КВНН). В 2008 году в мероприятиях КВНН приняли участие 12 команд различных предприятий и около 3 тысяч болельщиков. Молодежь Компании активно поддержала актуальную в 2008 году тему техники безопасности (ТБ) на производстве: весь сезон игры КВНН проходили под девизом «Встречают по одежке, провожают по ТБ».

В июле отчетного года участники молодежного движения «Лидер» совместно со студентами НИИ приняли участие в международной акции «Робинзонада – 2008», объединяющей спорт, туризм и активный отдых. Акция состоялась в Карелии на Онежском озере. Главный приз соревнований выиграла команда КГМК.

В 2008 году в целях укрепления и развития молодежного движения Компании были изменены условия ежегодного конкурса «Лидер года». Если в 2007 году звание «Лидер года» присуждалось по результатам индивидуального конкурса, то в 2008 году конкурс был проведен среди молодежных команд. Среди 19 команд, принявших участие в конкурсе, победу одержала команда дочернего общества Компании ООО «Заполяная строительная компания».

Проект «Университет мастера» в 2008 году обновил свою программу деятельности. Во второй половине года новая программа была апробирована в рамках обучения группы мастеров подразделений Компании.

В 2008 году состоялся пятый, юбилейный конкурс «Мастер года». Оценка деятельности мастеров производилась по показателям результативности производственной деятельности, управления коллективом, внедрения новой техники и технологий, реализации инновационных проектов. Победители конкурса по 12 отраслевым номинациям получили дипломы и специальный символ «Руки мастера». Конкурс «Мастер

года» ежегодно подтверждает значимость «мастеров своего дела» в Компании и стимулирует их дальнейшее развитие в профессиональном и общечеловеческом плане.

В мероприятиях проекта «Университет мастера», реализованных в 2008 году, приняло участие около 2 тыс. человек.

Основными направлениями деятельности проекта «Женского взгляда» в 2008 году была реализация программы развития культуры производства и корпоративной акции «Семья «Норильского никеля». Проведено 44 мероприятия, в которых приняли участие более 10 тыс. человек.

В рамках реализации программы развития культуры производства решалась задача вовлечения работников Компании в профилактическую работу по обеспечению безопасности труда. Были проведены семинары по популяризации трезвого образа жизни непосредственно на производственных участках с участием линейных руководителей, а также конкурсы на лучшее подразделение по охране труда, издан буклет «Жить без аварий и травм» тиражом 4 тыс. экземпляров, подготовлены и размещены на производственных площадках предприятий тематические баннеры. Участие в данных мероприятиях приняло около 6 тыс. работников.

Корпоративная акция «Семья «Норильского никеля» в 2008 году была направлена на укрепление института семьи. В трудовых коллективах предприятий Компании были проведены вечера-встречи под названием «Семейный альбом», организованы фотовыставки.

Общее число работников Компании, принявших участие в мероприятиях, реализованных в рамках проектов по работе с целевыми группами составило в 2008 году более 35 тыс. человек.

5.4. Вознаграждение и мотивация

Оплата труда и социальный пакет

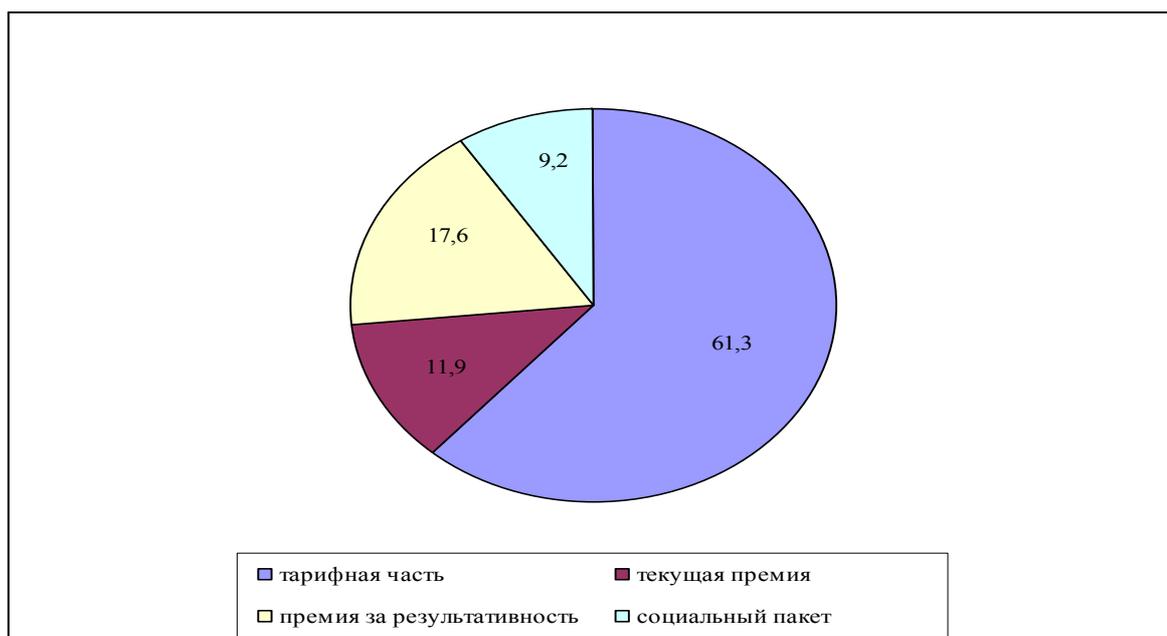
Реализация производственной стратегии Компании диктует необходимость формирования персонала, не только адекватного требованиям производства по численности и профессионально-квалификационным характеристикам, но и обладающего мотивацией к высокопроизводительному труду, а также приверженного корпоративным ценностям.

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

Материальное вознаграждение работников осуществляется на предприятиях Компании и ДЗО в рамках реализации комплексной компенсационной политики, основанной на принципах строгого соблюдения российского трудового законодательства, действующих коллективных договоров, объективности, справедливости, эффективности и конкурентоспособности заработной платы.

Структура компенсационного пакета включает заработную плату и социальный пакет (рисунок 5.8).

Рисунок 5.8. Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы, 2008 год (%)⁵



Заработная плата состоит из следующих частей:

- тарифная часть, включающая доплаты и надбавки за условия труда, в том числе, за работу в ночное время, выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплату за неотработанное время и др.;
- премии в рамках текущего премирования;
- премии за коллективные и индивидуальные результаты труда.

⁵ См. подробнее сноску 1, Приложение 4.

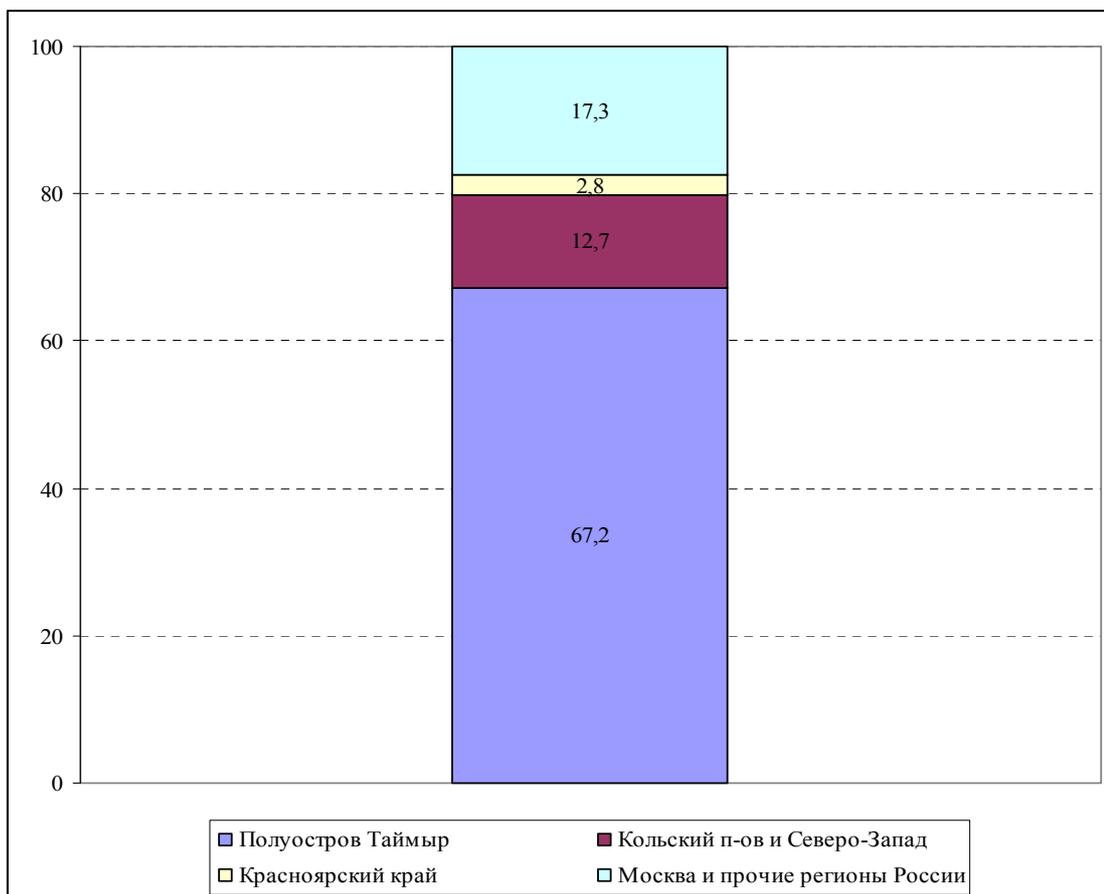
Социальный пакет включает льготы и компенсации, предусмотренные российским законодательством и коллективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках корпоративных социальных программ⁶.

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, составили в 2008 году 2 237 млн. долларов США (в 2007 году и 2006 году данные затраты равнялись 2 008 млн. долларов США и 1 300 млн. долларов США, соответственно).

Доля затрат на оплату труда в указанных расходах Группы составила: в 2008 году - 31,5%, в 2007 году - 31,7%, в 2006 году - 33,2%.

Основная часть стоимости компенсационного пакета (67,2%) приходится на предприятия, расположенные в г. Норильске и ТМР (рисунок 5.9.).

Рисунок 5.9. Распределение расходов на компенсационный пакет работников по регионам расположения российских предприятий Группы, 2008 год⁷ (%)



⁶ См. подробнее раздел 5.5. «Социальные программы».

⁷ Включает затраты на компенсационный пакет в соответствии с российскими стандартами бухгалтерской отчетности - см. Приложение 4, сноска 1.

Заработная плата

Важнейшей задачей политики Компании в области оплаты труда, направленной на обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду, являются достижение конкурентоспособного уровня оплаты труда при эффективном использовании средств, направляемых на вознаграждение персонала.

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

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

Совокупные затраты на предоставление работникам дополнительных выплат, связанных с работой в районах Севера, составляют около 60% всех затрат на оплату труда в структуре фонда оплаты труда северных предприятий Группы.

Политика Компании в области вознаграждения персонала, включая топ-менеджмент Компании, ДЗО и их подразделений, предусматривает увязку оплаты труда с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности: ростом объемов производства и 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 2008 году в связи с развивающимся мировым финансовым кризисом перед менеджментом Компании были поставлены задачи сохранения рабочих мест, достигнутого уровня заработной платы и социальных гарантий работникам в целях обеспечения социальной стабильности в трудовых коллективах и регионах присутствия предприятий Группы.

Благодаря усилиям трудовых коллективов и менеджмента предприятий Группы, данные задачи были выполнены. Компании удалось обеспечить рост производительности труда и изыскать средства на выплату в конце года премии работникам российских предприятий Группы по ожидаемым результатам производственно-хозяйственной деятельности. В итоге были сохранены лидирующие позиции Компании по уровню оплаты труда работников среди крупнейших горно-металлургических предприятий России.

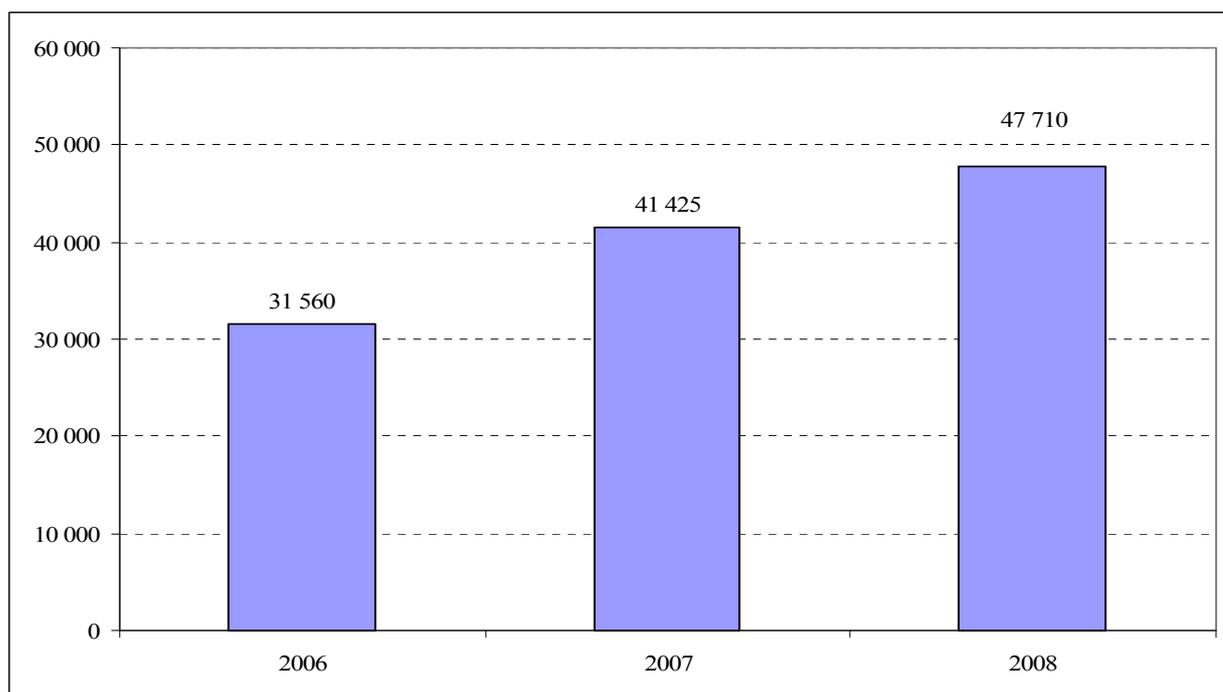
Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы (рисунок 5.10) в отчетном году по сравнению с 2007 годом выросла на 15% и составила 47,7 тыс. рублей (1,9 тыс. долларов США)⁸.

Достигнутый уровень заработной платы в Группе в 2,8 раза превышает среднюю заработную плату в России, в 2,3 раза – в российской металлургической отрасли и в 1,9 раза – в отрасли добычи металлических руд.

Средняя заработная плата работников Заполярного филиала Компании в 2008 году составила 55,6 тыс. рублей, превысив аналогичный показатель за предыдущий год на 10%. Средняя заработная плата работников Кольской ГМК в отчетном году выросла на 26% и составила 35,7 тыс. рублей.

⁸ Рассчитано по среднему курсу 1USD=24,86 RUR за период с 01.01.2008 года по 31.12.2008 год.

Рисунок 5.10. Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы, 2006-2008 годы (рубли)



В 2008 году в компаниях Группы «Норильский никель» получила продолжение реализация системы управления результативностью персонала, целью которой является совершенствование оценки работников, учет их индивидуального вклада в повышение эффективности производства, формирование дополнительной мотивации персонала и повышение персональной ответственности работников в обеспечении решения текущих и стратегических задач Компании.

Социальный пакет

Компания предоставляет работникам социальный пакет, в состав которого входят следующие основные льготы и компенсации:

- 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 обратно⁹;
- 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.

⁹ 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.

Средний размер социального пакета в расчете на одного работника российских предприятий Группы в 2008 году составил 56,2 тыс. рублей (в 2007 году социальный пакет предоставлялся в размере 47,1 тыс. рублей).

Для поощрения эффективного труда и формирования мотивации ключевых работников на долговременную работу в Компании, наряду со льготами, распространяющимися на всех работников, Компания предлагает работникам, достигавшим высоких результатов, дополнительный социальный пакет, который предоставляется в виде корпоративных дополнительных отпускных выплат на проезд, льготного кредитования, солидарной корпоративной пенсии и других. В 2008 году система дополнительных льгот, предлагаемых лучшим работникам Компании, получила дальнейшее развитие¹⁰.

Моральное стимулирование

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

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

В 2008 году за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены 4 065 работников российских предприятий Группы. Большая часть награжденных работников получила награды предприятий Группы (2 653 человека) и корпоративные награды Компании (222 человека). Государственными наградами были награждены 29 работников, награды различных министерств и ведомств получили 268 работников, награды региональных и муниципальных органов власти - 381 человек.

¹⁰ См. подробнее раздел 5.5. «Социальные программы».

5.5. Социальные программы

К настоящему времени в Компании сложилась и функционирует система социальных программ¹¹, которые ориентированы на привлечение, удержание и своевременное увольнение работников, путем предоставления социальных услуг и выплат целевого назначения (рисунок 5.11.).

Помимо программ социальной поддержки работников, в Компании реализуются программы и проекты, в которых работники являются активными участниками социальной деятельности, направленной на заинтересованные стороны Компании. Целевыми группами таких программ являются дети работников, молодежь и в целом население территорий хозяйствования. Социальный эффект для Компании такого рода программ привлечения и участия работников выражается в сплочении трудовых коллективов в процессе совместной социальной деятельности, повышении социальной активности работников, которые вносят посильный вклад в создание на территории благоприятной социальной среды. Параллельно с этим решаются задачи формирования среди населения доверия к Компании и ориентации молодежи на трудоустройство на предприятия Компании.

Рисунок 5.11.



Пенсионные программы

Широкий спектр пенсионных программ – гибкий инструмент регулирования кадровых процессов и достижения бизнес-целей Компании.

Поскольку в современных условиях получение негосударственной пенсии становится базовой потребностью работников старше 40-45 лет, в Компании в последние два-три года получила развитие корпоративная система негосударственного пенсионного обеспечения.

¹¹ Данные приводятся по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4, за исключением программ социальной адаптации.

Приоритетной пенсионной программой в 2008 году стала программа совместного (долевого) участия работника и Компании в формировании пенсионных накоплений - «Накопительная долевая пенсия» (НДП). Подтверждением востребованности программы служит массовое участие работников. С середины 2007 года ее участниками стали более 30 тысяч работников предприятий Группы «Норильский никель», в том числе в 2008 году - более 23 тысяч работников предприятий, расположенных на территории НПП, и более 1,9 тысяч работников ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществ.

Отличительной особенностью реализации программы в 2008 году стало также поощрение лучших работников российских предприятий – участников программы - в виде пенсионного бонуса на формирование НДП путем перечисления Компанией на именные пенсионные счета дополнительных средств в НПФ «Норильский никель».

При выдвижении работников на поощрение учитывались следующие критерии оценки трудовой деятельности работников:

- личный вклад работника в выполнение и перевыполнение производственных заданий;
- участие работника в выполнении особо важных и ответственных работ;
- наличие государственных наград, наград министерств и ведомств Российской Федерации, корпоративных наград и поощрений;
- отсутствие нарушений техники безопасности и трудовой дисциплины, соблюдение Этического кодекса работника ОАО «ГМК «Норильский никель»;
- рационализаторская и изобретательская работа, наставничество, активное участие в корпоративных культурно-спортивных мероприятиях.

В 2008 году пенсионным бонусом поощрены около 6,5 тысяч работников российских предприятий Группы «Норильский никель».

В целях стимулирования работников к участию в формировании негосударственной пенсии на большинстве российских предприятий Группы в 2007 году была введена в действие «Корпоративная пенсионная опционная программа». Согласно условиям программы, по итогам работы за 2006 и 2007 годы на именные пенсионные счета около 60 тысяч работников в НПФ «Норильский никель» были перечислены средства Компании. Учитывая проводимые Компанией в четвертом квартале 2008 года меры по стабилизации финансового состояния в условиях кризиса, перечисление пенсионных взносов по итогам года в рамках программы не осуществлялось.

В ключевых производственных подразделениях Компании действует ряд программ, предусматривающих единовременную выплату за счет средств Компании при увольнении работника (преимущественно пенсионного возраста). Большинство этих программ было запущено в период реструктуризации Компании (2001-2007 годы) и использовалось как инструмент стимулирования работающих пенсионеров к добровольному увольнению в социально приемлемом варианте и предоставления выплат для социальной адаптации после завершения трудовой деятельности в Компании.

Реализуемые в настоящее время на ряде российских предприятий Группы программы социальной адаптации, в первую очередь, программы «Дополнительная корпоративная пенсия», «Дополнительная пенсионная выплата» и «Единовременные выплаты при увольнении», остаются апробированным инструментом сохранения социальной стабильности в трудовых коллективах и на территории присутствия при проведении структурных преобразований. Кроме того, указанные программы направлены на поддержание оптимального возрастного состава работников и обеспечение ротации кадров.

В соответствии с планами технического перевооружения и реконструкции, планируемыми изменениями в структуре ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществах в 2008 году были проведены необходимые мероприятия, которые сопровождались дополнительными мерами по переводу и переобучению высвобождаемых работников и предоставлением единовременных выплат с учетом стажа работы в КГМК или размера оплаты труда.

В целом в 2008 году программами социальной адаптации, предусматривающими денежные выплаты, воспользовались около 1 600 работников российских предприятий Группы, в том числе более 400 работников ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществ.

В рамках работы по оптимизации деятельности международных никелевых предприятий и с учетом существующей рыночной конъюнктуры, в конце 2008 года были законсервированы предприятия в Австралии. Уволенным работникам были выплачены все компенсации в полном соответствии с местным законодательством и принятой международной практикой. Им была также оказана помощь в подборе других вариантов трудоустройства.

Мотивационные социальные программы

Для поощрения эффективного труда и формирования мотивации ключевых работников на долговременную работу в Компании, наряду со льготами, распространяющимися на всех работников, Компания предлагает работникам, достигавшим высоких результатов, дополнительные льготы в виде солидарной корпоративной пенсии, льготного кредитования, корпоративных дополнительных отпускных выплат на проезд и др.

Программа «Солидарная корпоративная пенсия» (введена в действие в декабре 2002 года) включает элемент накопления самим работником средств за период его работы в Компании и направлена, прежде всего, на долгосрочное обеспечение производства кадрами высокой профессиональной квалификации, достижение устойчивости и стабильности «кадрового ядра». Ее участниками являются высококвалифицированные работники основных профессий горных, обогатительных и металлургических переделов Заполярного филиала компании, лучшие работники ОАО «НТЭК» и ряда предприятий, ранее находившихся в составе Заполярного филиала. Привлекательность программы для работников заключается в том, что Компанией вносится пенсионный взнос (так называемый «стартовый капитал»), размер которого увязан с трудовым вкладом работника до момента его вступления в программу, а также текущие взносы.

Общее количество участников программы «Солидарная корпоративная пенсия» на конец 2008 года составило 2 190 человек. Статус корпоративных пенсионеров за период действия программы получили 545 человек, в том числе 81 работник в 2008 году.

В 2008 году около 1,8 тыс. лучших работников основных предприятий Группы в НПП, отмеченных правительственными, ведомственными и корпоративными наградами, получили в рамках программы «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд» частичную компенсацию расходов в размере 20-25 тыс. рублей в дополнение к норме, установленной в Коллективном договоре.

В отчетном году совместно с ОАО «АКБ Росбанк» была продолжена реализация программы льготного кредитования работников Компании, прошедших отбор и заключивших в установленном порядке трудовые договоры с особыми условиями. Целью программы является поощрение и закрепление лучших работников Компании, отличающихся высокими результатами труда и профессиональным мастерством. За период действия программы с декабря 2004 года по декабрь 2008 года кредиты получили 326 работников, погашены 83 кредита. Особенным спросом у работников пользуются кредиты на приобретение недвижимости, которые предоставляются на срок до 7 лет.

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

Программы оздоровления и поддержания здорового образа жизни

Санаторно-курортное лечение и детский отдых

Выплаты и услуги на поддержание трудоспособности работника и удовлетворение базовых потребностей в отдыхе и оздоровлении являются важной составной частью базового социального пакета работников российских предприятий Группы, расположенных в районах Крайнего Севера. В течение многих лет Компания реализует программы оздоровления работников и членов их семей: осуществляет централизованную закупку по выгодным ценам путевок в санатории работникам и членам их семей, организует оздоровление детей в период летних каникул, выделяет средства для компенсации работникам значительной части стоимости путевок, в том числе купленных работниками самостоятельно.

Так, размер компенсации Компанией стоимости самостоятельно приобретенной путевки для работников Заполярного филиала в 2008 году составил 23 тыс. руб. Компания оплатила около 85% стоимости отдыха детей в лагерях на побережье Черного моря.

Расходы на санаторно-курортное лечение работников ОАО «Кольская ГМК» составляют весомую долю расходов на социальные мероприятия. Участниками программ оздоровления являются работники КГМК, прежде всего те, кто работает во вредных условиях, а также несовершеннолетние дети работников. Доля компенсации работникам стоимости путевок в 2008 году составила от 80 до 85%. Кроме того, было организовано оздоровление детей в период летних каникул. За счет средств КГМК было оплачено 87% стоимости отдыха детей в лагере на побережье Черного моря и стоимость проезда к месту отдыха и обратно.

В 2008 году в ОАО «Кольская ГМК» была введена в действие программа «Здоровье», расширяющая возможности самостоятельного выбора работником места и формы отдыха, с частичной компенсацией расходов за счет средств работодателя.¹² По условиям программы каждый работник один раз в три года может получить денежные средства на лекарства, обследования, абонемент в спортивно-оздоровительный комплекс или же использовать эти деньги во время очередного отпуска. В 2008 году сумма, полученная работником в рамках программы «Здоровье», составила 20 690 рублей.

В отчетном году работникам предприятий Группы, расположенных на территории НПП, и КГМК и членам их семей были предоставлены около 13 000 санаторно-курортных путевок, в детские оздоровительные лагеря – более 1 200 путевок для детей работников. Программой «Здоровье» воспользовалось более 6 900 человек.

В рамках оценки эффективности социальных программ было предложено модифицировать программу «Здоровье» и использовать средства, предусмотренные на данную программу, на компенсационные выплаты по оплате проезда до места отдыха и обратно работникам предприятий Группы «Норильский никель» и членам их семей в «низкий» сезон, на увеличение объема приобретаемых путевок в санаторий «Заполярье» для работников Компании и членов их семей. Данные изменения реализуются в 2009 году.

¹² Данная программа была апробирована в 2007 году на предприятиях «Норильского никеля» в НПП.

Спортивные мероприятия

Компания поддерживает интерес работников и членов их семей к занятиям физкультурой и спортом. На базе спортивных объектов Компании – спортивных комплексов, спортивных залов, плавательных бассейнов – работают постоянные секции по наиболее популярным среди работников и местного населения игровым и силовым видам спорта. На предприятиях Компании проводятся разнообразные турниры и спортивно-массовые мероприятия, среди которых особое место занимают спартакиады.

Спартакиады. В 2008 году в г. Норильске состоялась 47-я по счету Спартакиада «Норильского никеля». В ней участвовали физкультурные коллективы практически всех предприятий Группы Компании, расположенных в г. Норильске и на территории Таймыра. В рамках ежегодно проводимой Спартакиады КГМК состоялись соревнования по 14 видам спорта.

В период летних каникул Компания проводит корпоративные детские спартакиады на Кубок «Никельки». В 2008 году победителем спартакиады стала команда детей работников ОАО «Кольская ГМК».

В целях популяризации физкультуры и массовых видов спорта регулярно с 2003 года проводятся корпоративные соревнования, которые являются важным объединяющим фактором и итогом спортивной работы Компании. Корпоративные соревнования имеют ряд особенностей: работники Компании участвуют в соревнованиях вместе с членами своих семей; в них принимают участие представители руководства предприятий и органов местного самоуправления территорий; проводятся мастер-классы с участием олимпийских чемпионов. Соревнования пользуются большой популярностью у местного населения, проходят в присутствии большого числа болельщиков и широко освещаются в СМИ.

Корпоративные соревнования. В отчетном году по графику корпоративных мероприятий на территориях расположения российских предприятий Группы были проведены следующие корпоративные соревнования: марафон здоровья «Лыжня «Норильского никеля», легкоатлетический пробег по маршруту «Дудинка-Алыкель-Талнах-Норильск» протяженностью 130 км, семейные соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья», турниры по мини-футболу. В них приняли участие 126 команд представителей трудовых коллективов, а также команды ДЮСШ, детских домов и интернатов, воинских частей и жителей городов.

Всего различными спортивными мероприятиями в 2008 году были охвачены более 24 тысяч работников.

Спортивно-массовая работа, проводимая в Компании на регулярной и системной основе, позволяет работникам достойно участвовать в соревнованиях международного уровня.

Всемирные игры трудящихся. Сборная предприятий Группы, сформированная по итогам спартакиад и корпоративных соревнований (42 человека), показала отличные результаты в 6 видах спорта, завоевав серебро и бронзу в соревнованиях по плаванию и второе место по шахматам, в рамках Всемирных игр трудящихся, которые прошли под патронажем Международного олимпийского комитета в июле 2008 года в Италии.

«Лыжня дружбы». ОАО «Кольская ГМК» поддерживает уникальное общественно-спортивное соревнование «Лыжня дружбы». Особенность данного соревнования в том, что оно проходит по территории трех сопредельных стран – России, Финляндии и Норвегии. Гонка проводится 13 лет подряд, и ежегодно в ней принимают участие более полутора тысяч человек из трех стран. Многие работники ОАО «Кольская ГМК» участвуют в «Лыжне дружбы».

Программы участия работников в социальной деятельности

Корпоративное волонтерство

На протяжении ряда лет на российских предприятиях Компании развивается корпоративное волонтерство. В добровольной работе на благо общества принимают участие работники и члены их семей.

Более 10 лет Компания оказывает благотворительную помощь Детскому дому г. Норильска, в сборе пожертвований принимают участие сотрудники Компании.¹³

В отчетном году работники Главного офиса Компании впервые участвовали в добровольческой акции по сдаче донорской крови, проводимой группой «Доноры-детям» и благотворительным фондом «Подари жизнь»; 53 сотрудника безвозмездно сдали кровь для детей - пациентов Российской детской клинической больницы, страдающих онкогематологическими и иными тяжелыми заболеваниями.

Особенно популярным добровольчество становится среди молодого поколения, являясь важным способом получения новых знаний, развития навыков общественной деятельности, формирования нравственных ценностей, активной гражданской позиции.

В рамках программы «Движение молодых специалистов «Лидер» осуществляется помощь ветеранам. В отчетном году молодые работники Компании оказывали хозяйственно-бытовую помощь ветеранам труда и ветеранам-первостроителям г. Норильска и комбината. В День памяти жертв политических репрессий была осуществлена доставка продуктовых наборов ветеранам на дом.

Ежегодно предприятия Группы, расположенных в НПР, оказывают шефскую помощь - 47 предприятий ЗФ и ДЗО закреплены за дошкольными и общеобразовательными учреждениями. В основном шефы оказывают помощь в расширении и повышении качества методологической и материально-технической базы подшефных учреждений, работники участвуют в совместно организуемых культурных мероприятиях.

В весенне-летний период работники Компании принимают участие в субботниках по благоустройству города, территории предприятий и зон отдыха, закрепленных за предприятиями.

Профориентация и работа с детьми

Программа профориентации направлена на содействие профессиональному самоопределению школьников и молодежи, проживающей в регионах присутствия Компании, на повышение престижа труда на предприятиях Компании.

В рамках профориентационных мероприятий в отчетном году в школах г. Норильска были организованы смотр-конкурс агитбригад «Успеху быть, когда мы вместе», конкурс на лучший школьный кабинет профориентации и Уроки Компании. В кабинетах профориентации, где ребята могут узнать про градообразующее предприятие и познакомиться с профессиями, востребованными в Заполярном филиале Компании, проходили встречи с передовиками производства, наставниками молодежи и шефами с предприятий. В отчетном году было проведено 87 Уроков Компании, в которых приняли участие молодые специалисты. Кроме этого, работники участвуют в организации для старшеклассников профориентационных экскурсий на предприятия основного производства.

В 2008 году в этих мероприятиях было задействовано более 10 тысяч школьников.

¹³ См. подробнее Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2007 год.

Организация трудовой практики для школьников (трудовые отряды школьников – ТОШ) имеет давние традиции, первый трудовой отряд в г. Норильске был создан еще в 1970 году. Ежегодно Компания совместно с Администрацией г. Норильска обеспечивает рабочие места для организации занятости подростков в летний период. В 2008 году около 1 000 подростков трудились на благоустройстве городских и производственных территорий. В свободное время для участников ТОШ была организована насыщенная спортивная и культурно-массовая программа, к реализации которой были привлечены молодые специалисты Компании, участники Движения «Лидер».

Ежегодно 1 сентября всем первоклассникам от лица ОАО «ГМК «Норильский никель» молодые специалисты Компании дарят подарки. В 2008 году в День Знаний таким подарком стала Азбука «33 профессии», написанная по заказу Компании известным детским писателем А.А. Усачевым. В Азбуке доходчивым языком представлена информация об основных профессиях, востребованных в Компании. Книга была издана тиражом 5,5 тысяч экземпляров, иллюстрирована рисунками и фотографиями работников на производстве.

К Новому году около 43 тыс. детей работников предприятий Группы получили подарки от ОАО «ГМК «Норильский никель».

В отчетном году осуществлялась поддержка и развитие молодежного интернет-ресурса www.nickelca.ru и детского пресс-центра. О популярности корпоративного профориентационного сайта говорит большое количество пользователей (более 80 тысяч человек в месяц). В Заполярном филиале Компании для детей, не имеющих возможности в домашних условиях общаться в интернете, специально оборудован современный интернет-клуб, на базе которого действует детский пресс-центр, осуществляющий выпуск газеты «Формула успеха». В интернет-клубе проходят познавательные встречи с журналистами и другими творческими личностями.

В 2008 году девятый раз подряд Компания проводила конкурс детского творчества «Дорога в Завтра», который привлек около 3,2 тысяч детей, проживающих на территориях расположения предприятий Группы.

Детский конкурс «Дорога в Завтра». Тема конкурса 2008 года: «Север – территория чудес», его цель - пробудить у детей любовь к родному краю, его истории и культуре, развить чувство гордости за людей Севера. «Дорога в Завтра» способствует созданию в регионах присутствия Группы дополнительных возможностей и стимулов для самореализации детей и раскрытия их творческого потенциала и способностей. В конкурсе принимают участие дети в возрасте от 3 до 17 лет. Каждый участник соревнуется в своей возрастной группе: дошкольников 3-6 лет, школьников 6-9 лет, школьников 10-12 лет или старшей возрастной группе – учащихся 13-17 лет. Победителям конкурса вручаются памятные призы и подарки. В конкурсе во второй раз участвовали воспитанники Мончегорского дома-интерната для умственно отсталых детей, из 12 участников четыре стали лауреатами.

Конкурсу предшествовала профориентационная викторина, которая была размещена на корпоративном сайте www.nickelca.ru. Для того, чтобы ответить на вопросы викторины, участникам, которых в отчетном году было более 1,6 тысяч человек, пришлось немало потрудиться, чтобы узнать про историю родного края, его природные богатства и про Компанию «Норильский никель».

ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ ЗА 2008 ГОД И ЗАДАЧИ НА 2009 ГОД¹

Задачи на 2008 год	Уровень подтверждения	Выполнение задач	Задачи на 2009 год
Развитие системы социальной отчетности			
Продолжить практику подготовки ежегодных Социальных отчетов		В соответствии с приказом Генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» подготовлен Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год (Отчет о КСО).	Продолжить практику подготовки ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности
Расширить географический охват предприятий Группы, на которых будет проведен аудит		В Отчете о КСО представлена информация обо всех основных предприятиях Группы, включая зарубежные. ² Учитывая тот факт, что действующие в Компании системы отчетности проходили проверку и уже квалифицировались разными аудиторами как функционирующие в соответствии с утвержденными политиками и процедурами отчетности, было принято решение не проводить аудит в 2009 году.	
Развивать практику регулярного обучения персонала в области корпоративной социальной ответственности по международным стандартам		Подготовлен дистанционный курс «Корпоративная социальная ответственность: основные международные стандарты и тенденции развития нефинансовой отчетности в России и за рубежом» для самостоятельного обучения менеджеров Компании основам корпоративной социальной ответственности и международным стандартам отчетности в области устойчивого развития.	
Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами			
Развивать практику учета мнений работников всех предприятий Группы, расположенных на территории Таймырского полуострова, на основе проведения ежегодного Корпоративного		В феврале 2008 года состоялся IV Корпоративный форум по социальному партнерству с участием представителей руководства и работников предприятий Компании и Группы, расположенных на территории Норильска и ТМР. Состоялся обмен	Продолжить практику проведения ежегодного Корпоративного форума, с участием представителей работодателей и работников Компании и предприятий Группы, расположенных на территории г. Норильска и

¹ Информация представлена для российских предприятий Группы.

² Подробнее см. раздел «Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета».

форума		мнениями участников форума, подведение итогов развития социально-трудовых отношений на предприятиях Группы, определены перспективы взаимодействия социальных партнеров на 2009 год. В рамках подготовки к Форуму было проведено около 40 собраний в трудовых коллективах предприятий.	ТМР
Развивать взаимодействие с органами муниципальной и региональной власти по вопросам социально-экономического развития регионов хозяйствования на основе соглашений и совместных программ и исследований		При экспертной поддержке Компании завершился процесс перехода муниципальных образований г. Норильск и г. Мончегорск на т.н. вторую модель местного самоуправления, что позволяет повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления и оптимизировать условия реализации программ социально-экономического развития данных территорий.	Оптимизировать систему взаимодействия с органами власти на случай изменений социально-экономической ситуации на территориях хозяйствования. Заключить долгосрочное Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между Красноярским краем и Компанией
<p>Формировать согласованные позиции работодателей – предприятий Группы – по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений</p> <p>Развивать социальный диалог работодателей и представителей работников на корпоративном уровне в целях обеспечения социальной стабильности на предприятиях Группы</p>		<p>В течение 2008 года социальный диалог между руководством и трудовыми коллективами предприятий Компании и ДЗО по согласованию позиций по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений получил дальнейшее развитие.</p> <p>Было проведено 727 встреч руководства с трудовыми коллективами, в которых приняли участие более 22 тыс. работников. Состоялся IV Корпоративный форум.</p> <p>В рамках обратной связи принято и рассмотрено около 15 тыс. обращений работников (с учетом обращений бывших работников Компании их количество составило более 20 тыс.).</p> <p>Осуществлялась работа комиссий по коллективным договорам, а также совместных комиссий по охране труда, социальным выплатам и другим социально-трудовым вопросам. Комиссией по Коллективному договору ОАО «ГМК «Норильский никель» было принято 70 решений, на основе которых были внесены актуальные изменения в Коллективный договор Компании.</p>	Повысить регулярность и систематичность проведения консультаций и переговоров сторон социального партнерства, усовершенствовать работу комиссий по коллективным договорам, в целях развития прямого диалога менеджмента и работников улучшить практику проведения собраний трудовых коллективов и общекорпоративных форумов с участием руководства

<p>Разработать и ввести в действие Программу развития системы внутренних коммуникаций в целях формирования у работников ценностных установок на соблюдение требований безопасности труда на 2008-2010 годы</p>		<p>Подготовлен проект программы развития в организациях Группы «Норильской никель» системы внутренних коммуникаций в целях формирования у работников ценностных установок на соблюдение требований безопасности труда на 2008-2010 годы. Программа не была введена в действие в 2008 году ввиду сокращения финансирования.</p>	
<p>Научно-техническое развитие и модернизация производства</p>			
			<p>Продолжить проектирование основных объектов производства в традиционных и перспективных для Компании регионах (развитие рудников и металлургического производства в НПП, участие в реализации программы международного сотрудничества на Кубе), а также проведение научных исследований и технологических работ в базовых для Компании областях: горном деле, обогащении, металлургии и экологии.</p>
<p>Охрана окружающей среды</p>			
<p>Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду</p>		<p>В течение 2008 года предприятиями Группы были выполнены запланированные природоохранные мероприятия, направленные на снижение негативного воздействия на атмосферный воздух и водные объекты. По сравнению с 2007 годом затраты на выполнение мероприятий в целом по Группе составили 2 854,6 млн. руб. В результате в целом по Группе суммарные выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух в отчетном году снижены по сравнению с 2007 годом на 46,9 тыс.тонн (на 2,2%), в том числе выбросы диоксида серы снижены на 41,4 тыс. тонн (2,0%), выбросы твердых веществ – на 1,86 тыс.тонн (8,3%). Объем забора воды снижен на 1,2%; объем сброса сточных вод снижен на 7,7 %. Масса сброса загрязняющих веществ в водные</p>	<p>Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду</p>

		<p>объекты снижена на 21,9%.</p> <p>Доля повторно и многократно используемой воды от общего количества используемой воды увеличена на 1,0%.</p> <p>Снижен объем образования отходов на 844 тыс.тонн (на 1,7%).</p>	
Ответственность за продукцию			
<p>Обеспечивать результативную работу КИСМ, а также достижение целей и задач в области качества и экологии</p> <p>Провести международную ре-сертификацию КИСМ на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001 и 14001</p>		<p>Основными задачами менеджмента качества и экологического менеджмента Компании текущего периода является обеспечение сохранения целостности и результативности КИСМ.</p> <p>КИСМ ресертифицирована в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции» в декабре 2008 года.</p>	<p>Обеспечить сохранение целостности КИСМ в условиях изменений организационной структуры ОАО «ГМК «Норильский никель»</p> <p>Обеспечить переход КИСМ на новую версию международного стандарта ISO 9001:2008</p>
<p>Доработать и утвердить корпоративный стандарт «Корпоративный аудит КИСМ»</p> <p>Выполнить ежегодную программу аудитов КИСМ</p>		<p>Разработан и предварительно согласован проект корпоративного стандарта «Корпоративный аудит КИСМ».</p> <p>Ежегодная программа аудитов выполнена.</p>	<p>Актуализировать документы КИСМ, регламентирующие процессы и виды деятельности в области менеджмента качества и экологического менеджмента с учетом организационных изменений в Компании</p>
Охрана труда			
<p>Проведение диагностики системы управления промышленной безопасностью и охраной труда Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский Никель», с привлечением специализированной организации, для определения плана действий по совершенствованию системы управления и развитию культуры безопасности</p>		<p>Проведена оценка (диагностика) системы управления промышленной безопасностью и охраной труда на пилотных предприятиях Заполярного филиала фирмой «Дюпон Наука и Технологии». Совместно со специалистами ЗФ и Управления подготовлены рекомендации по развитию культуры безопасности и системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.</p>	<p>Начать реализацию на предприятиях ЗФ мероприятий, предложенных по результатам проведенной в 2008 году диагностики системы управления промышленной безопасностью и охраной труда</p>
<p>Разработка Положения о системе управления охраной труда и промышленной безопасностью для Группы «Норильский никель» с учетом</p>		<p>Составлено и согласовано с отраслевыми комплексами и функциональными блоками Техническое задание (ТЗ) на разработку Положения о системе управления охраной труда и промышленной</p>	<p>Продолжить разработку Положения о системе управления охраной труда и промышленной безопасностью для Группы «Норильский никель»</p>

требований российских и международных стандартов.		безопасностью в Группе «Норильский Никель». Разработка ТЗ велась в соответствии с основными требованиями стандартов по системам управления охраной труда, разделы ТЗ были согласованы с представителями служб промышленной безопасности и охраны труда предприятий Группы.	
Разработка и принятие Политики в области промышленной безопасности и охраны труда ОАО «ГМК «Норильский никель»		Разработана, одобрена Правлением Компании и подписана Генеральным директором Компании Политика ОАО "ГМК "Норильский никель" в области охраны труда и промышленной безопасности.	Подготовить материалы о результатах деятельности по охране труда и промышленной безопасности за 2008 год для представления руководству Компании
Разработка первоочередных нормативных документов Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО «ГМК «Норильский никель»		Разработаны проекты стандартов: 1) «Информирование, учет и отчетность в области промышленной безопасности и охраны труда предприятий Группы «Норильский никель» (несчастные случаи, профессиональные заболевания, аварии и инциденты)»; 2) «Отчетность о деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда» предприятий Группы «Норильский никель». Подготовлены и согласованы со структурными подразделениями Компании технические задания, заключены договоры на разработку стандартов: «Организация работ по профилактике и предупреждению производственного травматизма (идентификация, оценка опасностей и управление производственными рисками)», «Об организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников Компании».	Продолжить разработку первоочередных нормативных документов Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО «ГМК «Норильский никель»
Развитие персонала			
Развивать Корпоративный университет как единый учебный, научный и учебно-методический центр Компании с региональными центрами на территориях присутствия основных подразделений		В 2008 году в Мурманской области был открыт Кольский филиал Корпоративного университета. Компания продолжила взаимодействие с 20 ведущими профильными ВУЗами РФ. В целях подготовки для Компании специалистов, отвечающих требованиям международных стандартов	Реорганизовать систему профессиональной подготовки работников Компании и создать на основных территориях присутствия Компании самостоятельные центры профессиональной подготовки и повышения квалификации

<p>Компании. Создать Кольский филиал Корпоративного университета. Развивать долгосрочное сотрудничество с базовыми ведущими в России и за рубежом</p>		<p>квалификации, осуществлена разработка и организована совместно с Хельсинским технологическим университетом и Норильским индустриальным институтом реализация пилотного этапа проекта «Двойной диплом».</p>	
<p>Ввести в эксплуатацию многоуровневую корпоративную систему дистанционного обучения включающую: региональные дистанционные обучающие центры для обучения и тестирования персонала в Москве, НПП, Кольском полуострове, развернутые на базе подразделений Корпоративного университета</p>		<p>Получила дальнейшее развитие корпоративная система дистанционного обучения (СДО), что позволило увеличить общее количество зарегистрированных пользователей СДО до 2 139 человек. В рамках СДО было организовано обучение работников в объеме 2 400 чел/курсов, в том числе: 536 чел/курсов - курсы целевого назначения и квалификационные тесты, 1 870 чел/курсов - курсы свободного доступа.</p>	
<p>Повышение мотивации персонала</p>			
<p>Развивать корпоративную систему КПЭ и базирующуюся на ее основе систему мотивации персонала, распространить ее на новые категории работников. Провести работы по пересмотру системы тарифных ставок и окладов на предприятиях Группы с учетом обеспечения сбалансированности уровней оплаты труда в разрезе отраслевых комплексов и профессионально-квалификационных групп персонала. Разработать общекорпоративные стандарты в части систем вознаграждения персонала, предусматривающих рационализацию перечня видов выплат работникам, с целью устранения дублирования, упрощения администрирования и повышение мотивационного воздействия на персонал. Разработать предложения и внести</p>		<p>Приняты меры по развитию системы управления результативностью персонала, целью которых является совершенствование оценки работников, учет их индивидуального вклада в повышение эффективности производства, дополнительная мотивация персонала и повышение персональной ответственности работников в обеспечении решения текущих и стратегических задач Компании. Разработан и согласован с заинтересованными функциональными блоками Порядок выплаты корпоративных надбавок ключевым руководителям филиалов и ДЗО. В целях обеспечения достижения заданных параметров производственной и финансовой деятельности предприятий произведена экспертная оценка 19 проектов Порядков формирования ФКС филиалов, дочерних и зависимых обществ ОАО «ГМК «Норильский никель».</p>	<p>Сохранить достигнутый уровень заработной платы и базовых социальных гарантий работникам Повысить в системе вознаграждения значимость таких компонентов, как показатели эффективности используемых ресурсов и увеличение доходности</p>

<p>изменения в нормативные документы, регламентирующие механизмы мотивации персонала с целью усиления связи между достижением корпоративных целей и размерами вознаграждения</p>			
<p>Усилить роль инструментов компенсационного пакета, обеспечивающих стратегические цели Компании (опционные и бонусные программы, долгосрочные пенсионные планы и др.).</p> <p>Расширить спектр программ, направленных на привлечение и удержание молодых работников в Компании.</p> <p>Обеспечить полный охват едиными корпоративными социальными стандартами подразделений Группы с учетом региональной и отраслевой специфики.</p>		<p>В целях использования новых инструментов поощрения и закрепления работников, демонстрирующих высокие трудовые показатели, было разработано и принято Положение о пенсионном бонусе. В течение 2008 года около 6500 лучших работников предприятий Группы на территории НПП, участников долгосрочной программы НДП, получили пенсионный бонус в виде взноса Компании на индивидуальный пенсионный счет в НПФ «Норильский никель».</p> <p>В 2008 году на основных предприятиях Группы, функционирующих в г. Норильске и ТМР, были распространены две программы, реализованные до этого в Заполярном филиале в пилотном режиме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - программа льготного кредитования работников, - программа содействия вновь принятым работникам в обустройстве по новому месту жительства на территории муниципального образования г. Норильск и ТМР. 	<p>Усилить стимулирующее воздействие программ, направленных на привлечение в Компанию и удержание молодых работников</p>
<p>Оздоровление персонала</p>			
<p>Расширить охват работников предприятий Группы новыми формами и видами оздоровления</p>		<p>После пилотной апробации на предприятиях Группы на территории НПП новой программы «Здоровье», в отчетном году программа была введена в действие в ОАО «Кольская ГМК». Более 1 тыс. работников Кольской компании были предоставлены средства на самостоятельную организацию различного вида отдыха.</p>	<p>Увеличить количество предоставляемых работникам и членам их семей льготных путевок в санаторий "Заполярье".</p> <p>Реализовать комплекс мер по улучшению качества обслуживания, лечения и отдыха в санатории "Заполярье".</p> <p>Развивать систему детского отдыха, реализовать совместно с администрацией г. Норильска проект по созданию спортивно-оздоровительного лагеря для детей-спортсменов НПП.</p>

			Разработать и внедрить новые формы отдыха, в частности, ввести в действие новую программу зарубежного корпоративного туризма. Внедрить механизмы по частичной компенсации затрат работников и членов их семей на авиаперелеты до места отдыха и обратно
Развитие корпоративной пенсионной системы			
Расширить доступность программ солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах для работников предприятий Группы		Получили дальнейшее развитие программы, основанные на накопительных механизмах солидарного пенсионного обеспечения. В число новых участников программы «Солидарная корпоративная пенсия» было принято 215 работников, входящих в состав кадрового ядра предприятий Группы в НПП. В течение года в программу «Накопительная долевая пенсия» на добровольной основе вступило более 23 тыс. работников предприятий, расположенных на территории НПП, и более 1.9 тыс. работников ОАО «Кольская ГМК». Общее количество участников программы НДП на 31.12.2008 года составило более 30, 7 тыс. человек.	Разработать предложения по стимулированию участия работников в формировании накопительной части трудовой пенсии по программе государственного софинансирования
Социальные гарантии при проведении структурных преобразований			
Обеспечить бесконфликтность процессов реструктуризации с использованием спектра программ социальной адаптации		В отчетном году продолжены структурные преобразования предприятий Группы, в частности, мероприятия по реорганизации непрофильных видов деятельности в ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществах, которые сопровождались дополнительными мерами по переводу и переобучению высвобождаемых работников и предоставлением единовременных выплат с учетом стажа работы в КГМК или размера оплаты труда. В 2008 году программами социальной адаптации, предусматривающими денежные выплаты, воспользовались около 1 600 работников, в том числе более 400 работников КГМК и дочерних обществ.	В случае проведения на предприятиях Группы мероприятий по снижению издержек и повышению эффективности производства предоставить высвобождаемым работникам дополнительные социальные гарантии по программам социальной адаптации

Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия Компании			
<p>Содействовать развитию регионов хозяйствования на основе программ взаимодействия с региональными и муниципальными органами власти</p>		<p>Совместно с Администрацией г.Норильска была продолжена работа по реализации целевых проектов Компании по проведению ремонтов объектов социального значения. В рамках программы развития материально-технической базы спорта Норильска проведены капитальный ремонт и оснащение оборудованием спортивных объектов, расположенных на территории МО г. Норильск (общий объем финансирования составил 18,5 млн. руб.).</p> <p>В Мурманской области в рамках программы реформирования ЖКХ г. Мончегорска и Печенгского района Компания сотрудничает с администрацией региона с целью создания условий для экономически эффективной деятельности предприятий в сфере ЖКХ, повышения надежности коммунального энергоснабжения и улучшения качества оказываемых услуг. Основная задача созданного совместно с областным правительством предприятия – строительство угольных котельных в г.Заполярный и п. Никель.</p>	<p>Содействовать разработке программ и проектов государственно-частного партнерства развития территорий хозяйствования, вносить вклад в социальное и экономическое развитие местного сообщества для эффективной реализации социальных программ</p>

Приложение 1. Указатель содержания GRI¹

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	1-2
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	1.2. Управление в области устойчивого развития, Выполнение задач за 2008 год и задачи на 2009 год	13-19 103-111
2. Характеристика организации			
2.1.	Название организации	О Компании «Норильский никель»	3-7
2.2.	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	2.3. Ответственность за продукцию, Приложение 2	38-42 120-126
2.3.	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние организации и совместные предприятия	О Компании «Норильский никель», Приложение 4	3-7 137-138
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации	О Компании «Норильский никель», Контактная информация	3-7 146
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»	3-7
2.6.	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Компании «Норильский никель»	3-7
2.7.	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О Компании «Норильский никель»	3-7
2.8.	Масштаб организации	О Компании «Норильский никель»	3-7
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года	О Компании «Норильский никель», 1.2. Управление в области устойчивого развития, Приложение 2	3-7 13-19 120-126
2.10.	Награды, полученные за отчетный период	О Компании «Норильский никель»	3-7
3. Параметры отчета			
3.1.	Отчетный период, к которому относится представленная информация	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.2.	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.3.	Цикл отчетности	Развитие системы	8-10

¹ Отчет был составлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития GRI (версия 3) на уровне применения А+.

		социальной отчетности и рамки отчета	
3.4.	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого	Контактная информация	146
3.5.	Процесс определения содержания отчета	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.6.	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.7.	Ограничения области охвата или границ отчетности	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.8.	Основания для включенных в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передачи части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.9.	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.10.	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.11.	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в отчете	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
3.12.	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	Приложение 1	112-119
3.13.	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	8-10
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	1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
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	1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19

	относящихся к исполнительному руководству компании		
4.4.	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	1.2. Управление в области устойчивого развития, 1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами, 5.2. Социальное партнерство в сфере труда	13-19 20-30 80-82
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)	5.4. Вознаграждение и мотивация	91-95
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
4.7.	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам (устойчивого развития)	1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
4.8.	Разработанные внутри организации заявления о миссиях или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	1.1. Социальная миссия и стратегия устойчивого развития, 1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	11-12 20-30
4.9.	Процедуры, используемые высшим руководящим органом 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	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета, 1.2. Управление в области устойчивого развития	8-10 13-19
4.10.	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
4.11.	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом	Не применимо	
4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
4.13.	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30

4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
4.17.	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности			
Экономическая результативность			
<i>Экономическая результативность</i>			
ЕС - Подходы в области менеджмента		1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
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	2.1. Экономические показатели деятельности, 2.4. Вклад в развитие территорий присутствия, 5.4. Вознаграждение и мотивация, 5.5. Социальные программы, Приложение 2	31-33 43-47 91-95 96-102 120-126
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	5.4. Вознаграждение и мотивация, 5.5. Социальные программы	91-95 96-102
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	Компания не получала финансовой помощи от органов государственной власти	
Присутствие на рынках			
ЕС6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	2.4. Вклад в развитие территорий присутствия	43-47
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	2.4. Вклад в развитие территорий присутствия	43-47
ЕС9	Понимание и описание существенных непрямых экономических воздействий, включая область влияния	1.2. Управление в области устойчивого развития	13-19
Экологическая результативность			
ЕН- Подходы в области менеджмента		1.2. Управление в области устойчивого развития, 3.1. Развитие системы экологического менеджмента	13-19 48-50
Материалы			

EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема	Приложение 3	127-136
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Приложение 3	127-136
Энергия			
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг, и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	3.2. Показатели экологической результативности	51-65
Вода			
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
Биоразнообразие			
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания	3.2. Показатели экологической результативности	51-65
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	3.2. Показатели экологической результативности	51-65
Выбросы, сбросы и отходы			
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний	3.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3	51-65 127-136

Продукция и услуги			
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	2.3. Ответственность за продукцию	38-42
Общие			
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	3.2. Показатели экологической результативности	51-65
Права человека			
HR – Подходы в области менеджмента		1.1. Социальная миссия и стратегия устойчивого развития, 1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	11-12 20-30
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	5.2. Социальное партнерство в сфере труда	80-82
Детский труд			
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
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 1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30
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	
Организация труда и достойный труд			
LA – Подходы в области менеджмента		1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами, 4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда 5.5. Социальные программы	20-30 66-71 96-102
Занятость			
LA1	Общая численность рабочей силы по типу занятости, договору о найме и региону	О Компании «Норильский никель»	3-7
LA2	Общее количество сотрудников и текущее число кадров в разбивке по возрастной группе, полу региону	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами, Приложение 2	20-30 120-126

LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	5.4. Вознаграждение и мотивация	91-95
Взаимоотношения сотрудников и руководства			
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	5.2. Социальное партнерство в сфере труда	80-82
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	4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда, 4.2.Профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда	66-71 72
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	4.3. Показатели результативности в области охраны труда, Приложение 2	73-75 120-126
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда, 4.2. Профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда	66-71 72
Обучение и образование			
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников	5.3. Профессиональная подготовка и развитие персонала	83-90
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	5.3. Профессиональная подготовка и развитие персонала, 5.5. Социальные программы	83-90 96-102
Ответственность за продукцию			
PR - Подходы в области менеджмента		1.2. Управление в области устойчивого развития, 2.3. Ответственность за продукцию	13-19 38-42
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	2.3. Ответственность за продукцию	38-42
Маркировка продукции и услуг			
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые	2.3. Ответственность за продукцию	38-42

	процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации		
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	2.3. Ответственность за продукцию	38-42
Неприкосновенность частной жизни потребителя			
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Не применимо, т.к. потребители продукции Компании являются промышленными предприятиями (B2B)	
Взаимодействие с обществом			
SO - Подходы в области менеджмента		1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами, 2.4. Вклад в развитие территорий присутствия	20-30 43-47
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	2.4. Вклад в развитие территорий присутствия	43-47
Коррупция			
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	2.3. Ответственность за продукцию	38-42
Государственная политика			
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	1.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-30

Приложение 2. Основные показатели деятельности

1.1. Основные финансовые и производственные показатели Группы

Финансовые показатели Группы по МСФО (в миллионах долларов США)

	2008	2007	2006
Выручка от реализации металлов	11 799	15 909	11 550
Валовая прибыль от продажи металлов	6 354	11 237	8 392
Прибыль/(убыток) до налогообложения	(273)	7 735	6 777
Прибыль/(убыток) за год от продолжающихся операций	(555)	5 276	4 972
Нераспределенная прибыль	13 000	14 340	10 635
Денежные средства и их эквиваленты	1 995	4 008	2 178
Строительство и приобретение основных средств	2 463	1 163	769
Активы	20 823	35 696	16 279
Обязательства	9 038	13 875	3 143
Уставный капитал и резервы	11 785	21 821	13 136

Производственные показатели Группы (в тысячах тонн или как указано)¹

	2008	2007 ²	2007 ²	2006
Объемы производства:				
никель	301	303	280	244
медь	419	424	416	425
палладий (в тысячах унций)	3 194	3 628	3 524	3 627
платина (в тысячах унций)	771	881	864	890

¹ Указано содержание металла в концентрате. До 2008 года Группа публиковала результаты по предприятиям в Австралии, Ботсване и ЮАР по оплачиваемому металлу в концентрате. Производственные результаты за предыдущие годы были пересчитаны и приведены в соответствие с методологией 2008 года

² Выпуск металлопродукции за 2007 год показан с момента приобретения активов NNI

1.2. Налоговые платежи Группы в Российской Федерации

	2008 ¹	2007 ²	2006	2005
Налоговые платежи – всего (в миллиардах рублей)	85,858	104,125	83,511	53,748
в том числе:				
федеральный бюджет	30,197	37,197	42,666	28,372
консолидированный бюджет Красноярского края	44,419	50,257	34,612	21,047
бюджет города Норильска	8,037	7,798	6,758	7,076
консолидированный бюджет ТМР	1,704	2,468	1,662	1,515

¹ Ожидаемые показатели

² Уточненные фактические данные

1.3. Социальные показатели Компании

Численность и заработная плата персонала

	2008	2007	2006
Среднесписочная численность работников (в тысячах человек)			
Всего по Группе	88,0	87,5	83,7
в том числе, по России	84,1	83,5	81,8
Средняя заработная плата (в тысячах рублей)	47,7	41,4	31,6
Текучесть работников (в процентах) ¹	8,9	8,4	8,3

¹ Консолидировано по предприятиям: ЗФ ОАО "ГМК "Норильский никель", ООО "Норильский никель ремонт", ООО "Заполярье строительная компания", ОАО "НТЭК", ООО "Алькель", ОАО "Кольская ГМК"

Показатели обучения персонала¹

	2008	2007
Прошли обучение – всего (в тысячах человек)	32,1	29,9
в том числе:		
- руководители и специалисты	15	11,7
- рабочие	17,1	18,2
Объем обучения (в тысячах человеко-часов)	4 034,8	3 678
в том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	126	123
Затраты на профессиональное обучение (в миллионах рублей)	240	150,9
в том числе в расчете на одного обученного работника (в рублях)	7 467	5 048

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4

Показатели целевых программ социальной адаптации¹

	2008	2007
Затраты на программы (в миллионах рублей)	760,7	2 141,7
Число участников программ (человек):		
- «Материнское право» (по состоянию на конец года)	2	21
- «Шесть пенсий» (по состоянию на конец года)	15	42
- «Пожизненная профессиональная пенсия» (по состоянию на конец года)	1 315	1 335

- «Дополнительная корпоративная пенсия» (по состоянию на конец года)	457	504
- «Единовременные выплаты при увольнении» (всего за год)	804	943
- «Дополнительная пенсионная выплата» (всего за год)	15	27

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4

Затраты на мероприятия по оздоровлению¹

	2008	2007
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в миллионах рублей)	641,3	541,1
в том числе на одного работника (в тысячах рублей)	7,6	7,2

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4

Затраты на благотворительность и содержание объектов социальной сферы

	2008¹	2007²
Затраты (в миллионах рублей)	2 684	4 041

¹ Данные по МСФО, 108 млн. долларов США, в рублях рассчитано по курсу 1 USD = 24,8552 RUR

² Данные по МСФО, 158 млн. долларов США, в рублях рассчитано по курсу 1 USD = 25,577 RUR

1.4. Показатели Компании по охране труда¹

Результативность мер по охране труда

	2008	2007	2006
Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1000 работников)	1,78	1,95	1,82
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	12	14	13
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом	17	22	14
Количество случаев профессиональных заболеваний	164	166	145
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	10 553	9 886	6 546
Справочно:			
Число пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников:			
Российская Федерация в целом		2,7 ²	2,9 ³
цветная металлургия	1,89 ⁴	2,21 ⁴	2,074 ⁴
добыча полезных ископаемых		3,7 ²	4 ³
обрабатывающие производства		3,4 ²	3,5 ³

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4

² Данные из Доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2007г.», Минздравсоцразвития, 2008г.

³ Данные из Доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2006г.», Минздравсоцразвития, 2007г.

⁴ Данные по цветной металлургии – «Анализ производственного травматизма на металлургических предприятиях РФ за 2008 год» выполненный ОАО «НИИБТМЕТ» г. Челябинск, 2009, табл.1.3

Затраты на мероприятия по охране труда

	2008	2007	2006
Затраты на мероприятия по охране труда (в миллионах рублей)	3 296,8	2 446,7	2 284,2
в том числе на одного работника (в тысячах рублей)	43,4	31,6	29,9

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	2008	2007	2006
Количество обученных	6 981	7 376	7 482

1.5. Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья¹ (GRI)

	КПТ*		КПЗ**		КПД***		КО****	
	2008	% от 2007	2008	% от 2007	2008	% от 2007	2008	% от 2007
Средневзвешенные значения	0,24	-7,8	0,29	1,2	18,9	-5,7	1 144	-12,6

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

*Коэффициент производственного травматизма (КПТ) рассчитан как общее количество травм, полученных работниками в 2008 году, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2008 год и умноженное на множитель 200 000.

**Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ) рассчитан как количество выявленных в 2008 году профессиональных заболеваний, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2008 год и умноженное на множитель 200 000.

***Коэффициент потерянных дней (КПД) рассчитан как отношение дней, потерянных вследствие утраты трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2008 год и умноженное на множитель 200 000.

****Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО) рассчитан как отношение дней отсутствия на работе вследствие нетрудоспособности любого характера к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2008 год и умноженное на множитель 200 000.

1.6. Социальные показатели деятельности подразделений Norilsk Nickel International в 2008 году

Численность и текучесть персонала				
	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
	ЮАР	Ботсвана		
Среднесписочная численность работников без учета работающих по контракту	409	1 183	652	267
Среднегодовая заработная плата без учета работающих по контракту (в тысячах долларов США)	15,97	29,54	101,1	80,66
Текучесть работников без учета работающих по контракту (%)	12,5	16	30	4,5

Показатели обучения персонала

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
	ЮАР	Ботсвана		
Количество учебных мероприятий	249	16	355	280
Прошли обучение – всего (человек)	1 450	1 507	1 001	267
Объем обучения (в человеко-часах)	311 747	649,78	60 192	9 913
В том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	215	0,43	60,13	37,13
Затраты на профессиональное обучение (в тысячах долларов США)	596,73	46,1	944	557

Затраты на целевые программы

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
	ЮАР	Ботсвана		
Затраты на социальные программы (в тысячах долларов США)	618,5	504	160	275,7
Затраты на благотворительные программы (в тысячах долларов США)	494,8	48	25	111,1
Затраты на пенсионные программы (в тысячах долларов США)	678,0	нет данных	5 135	нет данных

1.7. Показатели охраны труда подразделений Norilsk Nickel International в 2008 году

Результативность мер по охране труда

	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Число пострадавших при несчастных случаях	170	116	4
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	1	0	0
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом	36	27	0
Количество случаев профессиональных заболеваний	1	0	0
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	709	46	28

Затраты на мероприятия по охране труда

	Norilsk Nickel Africa¹	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Затраты на мероприятия по охране труда (в миллионах долларов США)	2,444	0,212	2,9
в том числе на одного работника (в тысячах долларов США)	2	0,325	12,65
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в миллионах долларов США)	нет данных	нет данных	0,204
в том числе на одного работника (в тысячах долларов США)	нет данных	нет данных	0,831

¹ Данные только по Tati Nickel

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Численность работников, прошедших обучение (человек)	нет данных	350	160
в том числе руководители и специалисты	нет данных	60	57

Приложение 3. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов¹

EN1 Сырьё и материалы, используемые в производственном процессе

	2007	2008
Сырьё, тыс. тонн:	22 716,0	23 495,7
в том числе:		
Руда	22 638,4	23 404,4
в том числе:		
Заполярный филиал	14 817,7	15 030,6
ОАО «Кольская ГМК»	7 820,7	8 373,8
Нерудное сырьё	77,6	91,3
Природный газ, млн. м³	2 600,0	2 655,8
Материалы, тыс. тонн:	2 431,8	2 407,6
в том числе:		
Известняк	838,2	848,6
Цемент	484,8	491,5
Песок	704,9	685,0
Уголь и кокс	188,7	187,6
Нефтепродукты	175,9	161,7
Технологические материалы	39,3	33,2
Природный газ, млн. м³	402,9	410,3

В 2008 г. по сравнению с 2007 г. на 3,4% выросла переработка руды и на 2,1% потребление природного газа. Потребление материалов, используемых в производственном процессе в 2008 г. сократилось на 1,0%.

EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы

	2007	2008
Всего по Группе, %	4,92	4,97
Заполярный филиал	5,42	5,43
ОАО «Кольская ГМК»	4,5	4,57

На предприятиях Компании повторно используются или являются вторичными материалами - серная кислота, бисульфит натрия, топливо моторное регенерированное, огнеупорный и шамотный кирпич и др. материалы.

¹ Консолидировано по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4

EN3 Прямое использование энергии

Филиалы и ДЗО	Прямое использование энергии, ТДж					
	Каменный уголь		Природный газ		Топливо*	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Всего по Группе	4 687	4 199	125 539	127 566	15 858	13 631
в том числе:						
Заполярный филиал	3 239	2 905	21 522	21 343	2 677	2 420
ОАО «НТЭК»	0	0	101 426	103 602	226	133
ОАО «Кольская ГМК»	1 372	1 213	128	117	12 523	10 677

* Топливо, получаемое перегонкой сырой нефти. В данном случае под топливом понимается дизельное топливо и мазут.

EN4 Косвенное использование энергии

Филиалы и ДЗО	Косвенное использование энергии, ТДж					
	Электроэнергия		Обогрев и охлаждение		Пар, низкопотенциальное тепло	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Всего по Группе*	50 832	51 187	21 625	22 429	8 998	8 743
в том числе:						
Заполярный филиал	21 758	21 639	18 032	18 349	5 106	4 968
ОАО «НТЭК»	17 939	18 126	0	0	3 370	3 194
ОАО «Кольская ГМК»	9 197	9 343	0	0	0	0
Из них: Из возобновляемых источников	17 981	18 168				

* Приведенные данные по косвенному использованию энергии, в частности по строке «Всего по Группе» получены суммированием составляющих, и не учитывают взаимосвязи внутри группы (взаимопоставки), то есть в строгом смысле не являются «балансом по Группе».

EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

Филиалы и ДЗО	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий, ТДж					
	Электроэнергия		Тепловая энергия		Топливо*	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Всего по Группе	303	535	1 237	1 329	3 573	3 065
в том числе:						
Заполярный филиал	245	334	434	691	253	86
ОАО «НТЭК»	41	152	620	410	2 164	1 931
ОАО «Кольская ГМК»	8	21	129	23	1 139	1 034

* Топливо, получаемое перегонкой сырой нефти. В данном случае под топливом понимается дизельное топливо и мазут.

EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации

Филиалы и ДЗО	Источники, на которые оказывает существенное воздействие
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»	Водозабор из водных систем (бассейн р. Енисей и водных объектов Норило-Пясинской системы, бассейна Карского моря) не оказывает существенного влияния на окружающую среду, не может изменить способность экосистемы выполнять ее функции.
Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»	
ЗАО «Таймырская топливная компания»	
ОАО «Норильскгазпром»	
ОАО «Таймыргаз»	
ОАО «Енисейское речное пароходство»	
ООО «Алькель»	
ООО «Норильскникельремонт»	
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	
ООО «Заполярная строительная компания»	
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	

ОАО «Торгинвест»	На предприятии отсутствуют водозаборы воды из водных источников, для водоснабжения используется вода из сетей других организаций. Водозабор из исходных источников - водных систем (бассейн р. Енисей и водных объектов Норило-Пясинской системы) не оказывает существенного влияния на окружающую среду.
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	
ООО «Завод по переработке металлолома»	
ООО «Норильскгеология»	
ООО «Норильскпромтранспорт»	
ООО «Нортранс – Норильск»	
ООО «Востокгеология»	Водозабор из скважин не оказывает существенного влияния на окружающую среду
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»	На источники воды (водные объекты бассейна Баренцева моря) водозаборы организации существенного влияния не оказывают.
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	
ООО «Печенгагеология»	
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	На предприятии отсутствуют водозаборы воды из водных источников, для водоснабжения используется вода из сетей других организаций.
ООО «Институт Гипроникель»	

EN8 Общее количество забираемой воды

Филиалы и ДЗО	Общее количество забираемой воды, млн. м ³							
	Всего по Группе		в том числе					
			ЗФ и филиал «Норильск- энерго»		ОАО «НТЭК»		ОАО «Кольская ГМК»	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Общее количество забираемой воды	354,48	350,31	22,76	22,83	275,92	275,95	45,46	41,13
из поверхностных водных объектов	264,83	263,59	0,08	0,03	242,51	243,44	17,95	15,9
из подземных источников	33,42	32,52	0	0	33,41	32,51	0	0
сточные воды других организаций	10,76	9,97	10,24	9,46	0	0	0,11	0,13
естественный водоприток	31,12	30,92	12,44	13,34	0	0	13,31	11,99
из муниципальных и других систем водоснабжения (кроме сетей ОАО «НТЭК»)	14,35	13,31	0	0	0	0	14,09	13,11
из сетей ОАО «НТЭК»*	90,54	92,68	51,08	51,77	0	0	0	0

* Учтено в объеме воды, забираемой ОАО «НТЭК»

EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды

Филиалы и ДЗО	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды, млн. м ³ или как указано							
	Всего по Группе		в том числе					
			ЗФ и филиал «Норильск-энерго»		ОАО «НТЭК»		ОАО «Кольская ГМК»	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Общее количество используемой воды	1 264,6	1 323,28	571,95	566,4	539,06	600,52	109,76	111,24
в том числе:								
на хозяйственно-бытовые нужды	36,32	33,52	16,14	13,19	7,06	6,92	7,97	7,15
на производственные нужды, из них:	1 227,89	1 289,01	555,81	553,21	532,01	593,6	101,79	104,09
объем повторно используемой воды	37,67	38,11	36,17	36,47	0,99	1,05	0	0
объем оборотной (многократно используемой) воды	1 014,15	1 076,02	484,63	478,13	430,15	494,05	81,36	85,82
Доля повторно и многократно используемой воды от общего количества используемой воды, %	83,17	84,19	91,1	90,9	79,98	82,44	74,1	77,2

EN20 Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ

Филиалы и ДЗО	Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн							
	Сумма ЗВ		в том числе					
			Оксиды азота		Диоксид серы		Твердые вещества	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Всего по Группе	2 162,46	2 115,56	10,28	9,05	2 093,43	2 052,03	22,41	20,55
в том числе:								
Заполярный филиал	1 990,07	1 956,67	1,91	1,78	1 950,2	1 919,95	11,23	10,67
ОАО «НТЭК»	7,15	7,00	6,51	5,91	0,007	0,006	0,013	0,004
ОАО «Кольская ГМК»	156,14	143,48	1,14	0,98	143,11	131,96	10,42	9,25

EN22 Общее количество отходов

Филиалы и ДЗО	Виды деятельности по обращению с отходами, млн. тонн									
	Образование отходов		Использование отходов на собственном предприятии		Передача отходов другим организациям для использования или обезвреживания		Передача отходов на размещение другим организациям		Размещение на собственных объектах размещения отходов	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Всего по Группе	48,41	47,57	26,09	25,02	0,041	0,018	0,046	0,055	22,69	22,67
в том числе:										
Заполярный филиал	33,76	33,66	19,32	19,91	0,002	0,001	0,018	0,028	14,87	13,91
ОАО «Кольская ГМК»	14,61	13,87	6,76	5,11	0,032	0,013	0,0001	0,0001	7,82	8,76

EN21 Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ

Филиалы и ДЗО	Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ, млн. м ³ или как указано							
	Всего по Группе		в том числе					
			ЗФ и филиал «Норильск-энерго»		ОАО «НТЭК»		ОАО «Кольская ГМК»	
2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	
Общий объем сброса сточных вод	176,94	163,38	32,029	30,635	106,96	100,23	31,34	25,11
в том числе:								
недостаточно очищенных	31,35	26,12	2,75	2,11	0	0	26,29	20,99
загрязненных без очистки	35,5	33,94	29,2	28,48	0	0	5,05	4,12
нормативно очищенных на очистных сооружениях	0,03	0,03	0	0,01	0,01	0,01	0	0
нормативно чистых (без очистки)	110,06	103,29	0,079	0,035	106,95	100,22	0	0
Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод, тыс. тонн	159,38	124,42	98,5	60,7	0,172	0,22	57,21	56,11

EN25 Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний

Филиалы и ДЗО	Источники, на которые оказывается существенное воздействие
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	Объектами водопользования для сброса сточных вод являются водные объекты бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы, бассейна Карского моря.
Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Норильскникельремонт»	
ООО «Заполярная строительная компания»	
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	
ЗАО «Таймырская топливная компания»	
ОАО «Норильскгазпром»	
ОАО «Таймыргаз»	

ОАО «Енисейское речное пароходство»	Предприятие не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты.
ООО «Алыкель»	
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	
ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»	
ООО «Норильскпромтранспорт»	
ОАО «Торгинвест»	
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	
ООО «Завод по переработке металлолома»	
ООО «Норильскгеология»	
ООО «Нортранс – Норильск»	
ООО «Востокгеология»	
ООО «Печенгагеология»	
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Институт Гипроникель»	
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»	Сброс сточных вод осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря.
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	Сброс сточных вод осуществляется в водные объекты бассейна р. Северная Двина.

EN30 Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды

	2007	2008
Текущие затраты на охрану окружающей среды, млн. руб.	8 797,25	10 883,2
Затраты на выполнение природоохранных мероприятий, млн. руб.	1 739,49	2 854,59

Приложение 4. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития

	Обучение	Социальные программы	Промышленная безопасность и охрана труда	Охрана окружающей среды	Ответственность за продукцию	Персонал ¹
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильспромтранспорт»	+	+	+	+	+	+
ОАО "Кольская ГМК"	+	+	+	+	+	+
ОАО "Печенгастрой"	+	+	+	-	+	+
ООО "Колабыт"	+	+	+	-	-	+
ООО "ИнформКолаСервис"	+	+	+	-	-	+
ООО «Норильскникельремонт»	+	+	+	+	+	+
ОАО "Таймыргаз"	+	+	+	+	+	+
ОАО "НТЭК"	+	+	+	+	+	+
ОАО "Енисейское речное пароходство" ²	+	+	+	+	+	+
ОАО "Архангельский морской торговый порт"	+	+	+	+	+	+
ООО "Алыкель"	+	+	+	+	+	+
ООО "Таймыринвест"	+	+	-	-	-	+
ОАО "Авиакомпания Таймыр"	+	+	+	+	+	+

¹ При расчете структуры компенсационного пакета рассматривались данные в соответствии с Приложением 4, а также по Норильскэнерго-филиал, ОАО «Таймырэнерго», ООО «Санаторий Заполярье», ОГК-3, без учета данных по: ООО "Колабыт", ООО "ИнформКолаСервис", ООО "Таймыринвест", ООО «ЗПМ», ООО "Востокгеология", ООО "Печенгагеология", ОАО «Торгинвест», ООО "Ренонс". При расчете распределения расходов на компенсационный пакет работников по регионам расположения помимо данных российских предприятий в соответствии с Приложением 4, использовались данные по: АО «Комбинат «Североникель», АО «Комбинат «Печенганикель», ОАО «Печенгабыт», ООО «Арктик-Энерго», Норильскэнерго-филиал, ОАО «Таймырэнерго», ООО «Заполярный торговый альянс», ООО «Дирекция проекта металлы Забайкалья», ООО «Интергеопроект», ООО «Кингашская ГРК», ООО «Геокомп», ООО «Ферросплав», ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС», ООО «Санаторий Заполярье», ООО «Норильская торговая компания», ООО «Нортранс», Медиаплатформа, ООО «Экселент», ЗАО СОК «Фитнес-центр Экселент», УК «Заполярная столица», ООО ЧОП «Норник», ООО ЧОП «Норник-Н», ООО ЧОП «Норник-М», ОГК-3.

² Консолидированные данные.

Мурманский транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
Архангельская контора	+	+	+	-	-	+
Красноярская контора	+	+	+	-	-	+
Заполярный транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
ЗАО "Таймырская топливная компания"	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТПО»	+	+	+	+	+	+
ООО «ЗПМ»	+	+	+	+	+	+
ООО «Институт Гипроникель»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	+	+	+	+	+	+
ООО "Заполярная строительная компания"	+	+	+	+	+	+
ООО "Норильскгеология"	+	+	+	+	+	+
ООО "Востокгеология"	+	+	+	+	+	+
ООО "Печенгагеология"	+	+	+	+	+	+
Главный (Московский) офис	+	+	-	-	+	+
ОАО «Торгинвест»	+	+	-	+	+	+
ООО «Нортранс-Норильск»	+	+	+	+	+	+
ООО "Ренонс"	+	+	+	-	-	+
Красноярское представительство – филиал	+	+	-	-	-	+
ОАО "Норильскгазпром" ³	+	-	+	+	-	-

³ В МСФО не консолидируется, учитывается в расчетах основных показателей по охране окружающей среды, промышленной безопасности и охране труда, обучению.

Глоссарий

Аутсорсинг – передача отдельных видов работ или производственных операций сторонним организациям.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровни не превышают гигиенических нормативов.

Благотворительная деятельность – добровольная деятельность Компании по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – деятельность Компании с целью выявить ожидания и опасения заинтересованных сторон и вовлечь их в процесс принятия решения.

Вторичное использование ресурсов – вовлечение в производство однократно использованных материальных ресурсов или отходов одного производства, находящие применение в другом производстве.

Глобальная инициатива по отчетности GRI – независимая организация, чья миссия состоит в разработке и распространении применимого в международном масштабе Руководства по отчетности в области устойчивого развития.

Глобальный договор ООН – представляет собой базирующуюся на признанных ценностях основу для сотрудничества ООН с бизнесом на всех уровнях, отстаивает принципы социальной ответственности бизнеса, направленные на достижение целей ООН в четырех основных сферах: права человека; трудовые отношения; окружающая среда и борьба с коррупцией.

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) – физические и юридические лица или группы лиц, оказывающее влияние на деятельность компании, либо находящиеся под воздействием ее деятельности, а также имеющие право, в соответствии с законом и международными конвенциями, напрямую предъявлять компании иски. К заинтересованным сторонам относятся акционеры компании, инвесторы, сотрудники, поставщики, подрядчики, потребители, профсоюзы и другие общественные организации, органы государственной власти и местного самоуправления, СМИ, жители той местности, где работает Компания, и др.

Корпоративное волонтерство (добровольчество) – это участие работников в добровольной работе, в том числе в рамках различных социальных программ, при поддержке своей компании. Корпоративное добровольчество как часть стратегии корпоративной благотворительности подразумевает добровольное выделение компанией ресурсов (в том числе и волонтерских) на поддержку социально значимых сфер общества.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии, а также закрепляющий льготы и гарантии за счет собственных средств работодателя.

Корпоративная культура – сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляют и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием.

Корпоративная социальная ответственность – это философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития.

Корпоративные социальные инвестиции – это материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию

корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта.

Корпоративный социальный отчет (нефинансовый отчет) – это доступное, достоверное, сбалансированное описание основных аспектов деятельности Компании и результатов достижений, связанными с ценностями, целями, политикой устойчивого развития по вопросам, представляющих наибольший интерес для ключевых заинтересованных сторон. Это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных сторон о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Корпоративная социальная программа – добровольно осуществляемая Компанией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах, которая носит системный характер, связана с ее миссией и стратегией ведения бизнеса и направлена на удовлетворение запросов различных заинтересованных в деятельности Компании сторон.

Корпоративные ценности – компоненты корпоративной культуры, наделяемые особым значением в сознании работников Компании и вследствие этого регулирующие их общественное поведение.

Корпоративный центр – управленческая структура, выполняющая централизованные функции управления по отношению к филиалам Компании и ее ДЗО, отраслевым комплексам.

Миссия – смысл существования, предназначение организации, которое отличает ее от других подобных организаций.

Молодые специалисты - выпускники высших и средних специальных учебных заведений, стаж работы которых после завершения образования не превышает трех лет.

Мотивация – механизм влияния на рост результативности и эффективности труда, процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Организационные изменения – изменения в организационной структуре, структуре управления, бизнес-процессах и/или других аспектах деятельности организации, вызванные переменами в общих условиях ее деятельности. К таким условиям могут относиться внешние, социально-экономические и политические, и внутренние, организационные факторы (например, реорганизация / реструктуризация, внедрение новых информационных технологий, предполагающих изменение методов выполнения работ).

Отраслевой комплекс Компании – совокупность структурных подразделений Компании и ДЗО, объединенных в целях управления по отраслевому признаку, а также соответствующих управленческих структур.

Охрана труда — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Оценка персонала – специализированные мероприятия, направленные на определение эффективности деятельности работников, позволяющие получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Планирование карьеры – определение целей профессионального развития работников и путей, ведущих к их достижению.

Природоохранная деятельность и ресурсосбережение – направление программ Компании, которые осуществляются по инициативе Компании с целью сокращения воздействия на окружающую среду.

Профессиональное заболевание — заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства.

Процессы управления персоналом – сквозная интегрированная система управления персоналом, включающая все этапы взаимодействия работников и Компании, начиная с привлечения и оформления в Компанию до выхода работника на пенсию и последующей поддержки.

Программы содействия развитию местного сообщества – это направление социальных программ Компании, которые осуществляются на добровольной основе и призваны внести вклад в развитие местного сообщества.

Развитие персонала – комплекс мероприятий, реализуемых Компанией с целью привлечения, адаптации, удержания работников и способствующий максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала.

Реструктуризация — комплексное преобразование деятельности предприятия, состоящее в изменении структуры производства, активов, пассивов, а также системы управления с целью повышения устойчивости, доходности, конкурентоспособности, преодоления убыточности или преобразование организационной структуры производства.

Риск - угроза негативного воздействия внешних и внутренних факторов на достижение корпоративных целей Компании.

Ротация кадров — систематическое по инициативе администрации перемещение работников по вертикали и горизонтали на новые должности и профессии в рамках одного предприятия (организации).

Сертификация — подтверждение соответствия качественных характеристик тому уровню, который требуется стандартом качества.

Система отчетности GRI — общепринятая система нефинансовой отчетности в области устойчивого развития по экономическим, экологическим и социальным показателям деятельности организации. Система состоит из Руководства по отчетности в области устойчивого развития, технических протоколов и отраслевых приложений.

Социальная отчетность – информационное отражение корпоративной ответственности Компании с помощью систематической внутренней и внешней отчетности в областях, связанных с устойчивым развитием.

Социальная политика на предприятии — деятельность работодателей, менеджмента и наемных работников по поводу сохранения и изменения их социального положения, по удовлетворению социальных потребностей, согласованию социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, предоставлению социальных услуг, социальной защите персонала.

Социальная хартия – свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, которые применимы в повседневной деятельности любой организации, вне зависимости от профиля деятельности и формы собственности. Социальная хартия – стандарт ответственного ведения бизнеса для российских компаний, официально признанный национальным документом, соответствующим Глобальному Договору ООН.

Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Социальные программы – добровольно осуществляемая Компанией деятельность по развитию и стимулированию персонала, созданию благоприятных условий труда, развитию корпоративной культуры, а также поддержке местного сообщества и

благотворительности; носит системный характер, связана со стратегией бизнеса и направлена на удовлетворение сбалансированных запросов различных заинтересованных в ее деятельности сторон. С управленческой точки зрения социальная программа - это увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс мероприятий, обеспечивающий эффективное решение внутренних (внутренняя корпоративная программа) или внешних корпоративных социальных задач (внешняя корпоративная программа).

Социальный пакет – это набор льгот, компенсаций, доплат, услуг (законодательно установленных и дополнительных), которые предоставляет работодатель работникам, помимо заработной платы.

Стандарт – нормативно-методический документ, устанавливающий комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации.

Стратегия управления персоналом (HR-Стратегия) – система принципов, норм, концептуальных подходов к управлению персоналом Компании, направленных на обеспечение эффективной реализации бизнес-стратегии, а также на создание условий по раскрытию человеческого потенциала для достижения целей Компании.

Структурные подразделения Компании – подразделения филиалов, дочерних и зависимых обществ (ДЗО), Отраслевых комплексов Компании, вовлеченные в процесс производства продукции и оказания услуг Компании, имеющие собственную организационную структуру, планы, персонал.

Структурное подразделение Главного офиса Компании - подразделение организационной структуры Главного офиса Компании, непосредственно подчиненное Генеральному директору Компании или заместителю Генерального директора Компании.

Топ-менеджеры – работники, занимающие руководящие должности и оказывающие наиболее существенное и непосредственное влияние на итоговые результаты деятельности Компании.

Устойчивое развитие – концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Концепция развития мирового сообщества, в которой предусматривается учет интересов не только ныне живущих поколений людей, но и будущих (выдвинута на Всемирном саммите в Рио-де-Жанейро в 1992 году).

Фонд оплаты труда - суммарные средства на оплату труда работников (фонд заработной платы) и выплаты социального характера.

Функциональные подразделения – организационные структуры, осуществляющие функциональное управление по видам деятельности в филиалах, ДЗО и Отраслевых комплексах Компании.

Список сокращений, используемых в Отчете:

АК Таймыр	ОАО «Авиакомпания Таймыр»
АМТП	ОАО «Архангельский морской торговый порт»
АТО	Автотранспортное объединение
АТЭС	Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество
ВТО	Всемирная торговая организация
ГДж/ТДж	Гигаджоули/Тераджоули
ГКМ	Газоконденсатное месторождение
ГМК	Горно-металлургическая компания
ГМК «НН», ГМК «Норильский никель», Норильский никель	Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая Компания «Норильский никель»
ГМО	Гидрометаллургическое отделение
ГОСТ	Государственный стандарт
ГУ	Государственное учреждение
ГЭС	Гидроэлектростанция
ДЗО	Дочерние и зависимые общества Компании
ДМС «Лидер»	Движение молодых специалистов «Лидер»
ДЮСШ	Детско-юношеская спортивная школа
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ЗПМ	ООО «Завод по переработке металлолома»
ЗСК	ООО «Заполярная строительная компания»
ЗТФ	Заполярный транспортный филиал
ЗФ	Заполярный филиал
ЗАО «ФБ «ММВБ»	Фондовая биржа «Московская межбанковская валютная биржа»
КГМК	ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»
КИСМ	Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель»
Компания	ОАО «ГМК «Норильский никель»
КСО	Корпоративная социальная ответственность
КСОРР	Координационный совет объединения работодателей России
МЗ	Медный завод
МО г. Норильск	Муниципальное образование – г. Норильск
МОР	Международной организацией работодателей
МОТ	Международная организация труда
МПГ	Металлы платиновой группы
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НДП	Накопительная долевая пенсия
НЗ	Никелевый завод
НИИ	Норильский Индустриальный Институт
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НМЗ	Надеждинский металлургический завод им. Б.И. Колесникова
НМУ	Неблагоприятные метеоусловия
ННР	ООО «Норильскникельремонт»
НОК	ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»

НПР	Норильский промышленный район
НПФ	Негосударственный пенсионный фонд
НТПО	ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»
НТЭК	ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»
НФ	Норильский филиал
ОАО	Открытое акционерное общество
ОАО «РТС»	«Российская торговая система»
ОГК-3	Третья генерирующая компания оптового рынка электроэнергии
ООН	Организация объединенных наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОТ и ПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ПД	Печь дожига
ПДВ	Предельно допустимые выбросы
ПО	Производственное объединение
ПООФ	Производственное объединение обогатительных фабрик
ПТУ	Профессионально-техническое училище
РАН	Российская академия наук
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)
РТК	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
Руководство	Руководство по отчетности в области устойчивого развития
РФ	Российская Федерация
РЦ	Рафинировочный цех
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СКО	Станция комплексной очистки воды
СМИ	Средства массовой информации
СП	Структурное подразделение
СТС	Социально-трудовой совет
СУПБиОТ	Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда
США	Соединенные Штаты Америки
СЭМ	Система экологического менеджмента
ТБ	Техника безопасности
ТМР	Таймырский муниципальный район
ТОШ	Трудовой отряд школьников
УАДИС	Управление автомобильных дорог и снегоборьбы
УПЭС	Участок производства элементарной серы
ФГУП	Федеральное государственное унитарное предприятие
ФСФР	Федеральная служба по финансовым рынкам, бывшая Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг РФ (ФКЦБ)
ХТУ	Хельсинский технологический университет
ЦАТК	Центральная автотранспортная контора
ЦЭН	Цех электролиза никеля
ЧОП	Частное охранное подразделение
ЮАР	Южно-Африканская Республика

AA 1000 SES	AccountAbility Stakeholder Engagement Standard
ANAB	American National Accreditation Board
APEC	Asia-Pacific Economic Cooperation
DAR	Deutschen Akkreditierungs Rat (Germany)
EMS	Environmental Management System
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Human resources
IPO	Initial Public Offering
MSDS	Material Safety Data Sheet
NNI	Norilsk Nickel International
RvA	Road voor Accreditatie (Netherlands)
RUR	Russian Ruble
UKAS	United Kingdom Accreditation Service
USD	U.S. Dollar
USRBC	U.S. Russia Business Council

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: www.nornik.ru
Корпоративный детский интернет-сайт: www.nickelca.ru

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Отчетом о КСО, Вы можете обратиться:

Управление социальной политики	тел./факс +7 495 755 67 31
Департамент по взаимодействию с региональными органами власти	тел. +7 495 755 67 30; факс +7 495 786 83 65
Департамент по взаимодействию с федеральными органами власти и оплате труда	тел./факс +7 495 797 82 63
Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда	тел./факс +7 495 797 82 03
Департамент по работе с инвесторами	тел. +7 495 786 83 20; факс +7 495 797 86 13
Управление общественных связей	тел. +7 495 797 82 94; факс. +7 495 786 83 94

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ: ВАШЕ МНЕНИЕ ВАЖНО ДЛЯ НАС

Вы ознакомились с Отчетом о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 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 **ОТЧЕТ О КСО 2008**.

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 о КСО?

Да

Нет

Если да, то что именно?

2. Как Вы оцениваете Отчет о КСО с точки зрения:

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

доверия к представленным данным и информации
5 4 3 2

удобства поиска нужной информации
5 4 3 2

дизайна и структуры
5 4 3 2

стиля изложения
5 4 3 2

3. Какой из разделов Отчета о КСО был Вам наиболее интересен?

4. Назовите один факт/событие/программу, которая Вам больше всего запомнилась после прочтения Отчета о КСО?

5. Какую дополнительную информацию Вы хотели бы видеть в следующем Отчете о КСО 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!