



НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ

2009

**ОТЧЕТ О КОРПОРАТИВНОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**СОЦИАЛЬНАЯ
СТАБИЛЬНОСТЬ
В УСЛОВИЯХ
КРИЗИСА**



НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ

**Отчет о корпоративной
социальной
ответственности**

2009

Социальная стабильность
в условиях кризиса

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» Владимира Игоревича Стржалковского	4
О компании «Норильский никель»	7
Рамки и принципы Отчета	12

1. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

1.1. Социальная миссия и стратегия в области корпоративной социальной ответственности	16
1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности	18
1.3. Информационная политика	26
1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28

2. УСТОЙЧИВОСТЬ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

2.1. Экономические показатели деятельности	40
2.2. Инвестиционное развитие и модернизация производства	44
2.3. Ответственность за продукцию	46
2.4. Охрана окружающей среды Развитие системы экологического менеджмента Показатели экологической результативности	52
2.5. Промышленная безопасность и охрана труда Политика в области промышленной безопасности и охраны труда Показатели результативности в области охраны труда	70
2.6. Вклад в развитие территорий присутствия	80

3. ПЕРСОНАЛ И СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

3.1. Характеристики персонала	90
3.2. Социальное партнерство в сфере труда	92
3.3. Подбор, адаптация и развитие персонала	93
3.4. Вознаграждение и мотивация	97
3.5. Социальные программы	100
Выполнение задач за 2009 год и задачи на 2010 год	110
Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» с целью общественного заверения	118
Приложение 1. Указатель содержания GRI	122
Приложение 2. Основные показатели деятельности	129
Приложение 3 (А). Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов	136
Приложение 3 (Б). Инициативы по смягчению воздействия на окружающую среду, сохранению и восстановлению биоразнообразия	143
Приложение 4. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития	146
Глоссарий	148
Список сокращений используемых в Отчете	152
Контактная информация	154
Обратная связь	155

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ВЛАДИМИРА ИГОРЕВИЧА СТРЖАЛКОВСКОГО

Уважаемые читатели! Дорогие коллеги!

Представляю вашему вниманию Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год.

Этот год был для нас непростым — вследствие экономического кризиса цены на металлы упали в несколько раз по сравнению с уровнем прошлых лет, спрос на продукцию значительно сократился, на рынках капитала образовался дефицит ликвидности. В результате Компания оказалась в режиме жесткой экономии и должна была оперативно принять ряд важных решений, которые обеспечили бы ей устойчивость в период рецессии. При этом приоритеты были расставлены таким образом, чтобы не допустить возникновения социальной напряженности в регионах присутствия предприятий ГМК «Норильский никель». Одновременно с этим важно было не потерять доверия со стороны наших партнеров — в первую очередь клиентов и кредиторов.

Подводя итоги года, можно признать, что все поставленные задачи Компания выполнила. Нам удалось сохранить устойчивые объемы производства и продаж, избежать сокращений персонала на предприятиях, выполнить все социальные обязательства. Думаю, мы не словом, а делом смогли доказать, что люди — наша главная ценность. Негативные последствия кризиса коснулись в основном наших зарубежных активов, которые на момент начала экономического спада не были должным образом интегрированы в структуру Группы. В результате нам пришлось законсервировать

производство в Австралии по причине высоких затрат по его поддержанию¹. При этом предприятия в России, Финляндии и Африке продолжили свою нормальную работу, по итогам года даже перевыполнив планы по некоторым видам продукции.

Достиженные результаты показали, что менеджментом Компании было выбрано правильное направление движения, верно расставлены приоритеты и оперативно проведены необходимые мероприятия для минимизации кризисных последствий. Акцент был сделан на сокращении всех видов затрат, прежде всего непрофильных (снижены более чем в девять раз), оптимизации производственных и управленческих процессов, но тем не менее Компании удалось продолжить реализацию важнейших с точки зрения ее долгосрочного развития инвестпроектов.

Что особенно важно, Компания сумела сохранить позицию самого низкозатратного производителя никеля в мире, укрепив свои конкурентные преимущества: уникальную ресурсную базу, независимое положение в энергетике и транспорте, собственную систему сбыта. Это стало возможным только благодаря слаженной работе всех членов трудового коллектива ГМК «Норильский никель».

Особенно хотелось бы отметить наши достижения в социальной сфере. В целях сохранения стабильной ситуации на предприятиях и недопущения ухудшения качественного состава персонала в кризисном 2009 году в Компании была продолжена реализация всех социальных программ, направленных на привлечение квалифицированного персонала, молодых специалистов и рабочих, проводилась политика по сохранению рабочих мест и уровня оплаты труда, улучшению отдыха ра-

¹ ОАО «ГМК «Норильский никель» выполнило все свои обязательства перед высвобождаемыми работниками в полном соответствии с местным законодательством и международной практикой.



ботников, а также предоставлению дополнительных льгот, гарантированных работникам вновь продленным Коллективным договором. Так, в минувшем году более 17 тыс. сотрудников Компании получили возможность поправить здоровье в корпоративном санатории «Заполярье» и стать участниками корпоративных программ отдыха за рубежом.

Создание собственного авиаперевозчика Nord-Star позволило заметно снизить стоимость авиабилетов до Норильска, открыть новые авиарейсы и тем самым гарантировать нашим работникам и жителям города возможность беспрепятственного перелета на «материк» и обратно.

Серьезное внимание уделялось не теряющей актуальности проблеме производственного травматизма. Компания, руководствуясь принципом приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, систематически повышает уровень безопасности своих промышленных объектов, совершенствует систему управления охраной труда и промышленной безопасностью, мотивирует работников к безопасному поведению на производстве. Несмотря на принимаемые менеджментом меры, пока не удалось снизить уровень травматизма до желаемого. Поэтому руководство Компании приняло решение не только усилить контроль за исполнением правил техники безопасности каждым конкретным работником,

но и повысить уровень ответственности линейных и структурных руководителей предприятий.

Как и прежде, одним из приоритетных направлений деятельности ГМК «Норильский никель» является охрана окружающей среды, а также вопросы энергосбережения и повышения энергоэффективности производства. Так, в 2009 году Компания успешно прошла плановый надзорный аудит Корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии (КИСМ) на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001:2008 и 14001:2004. В рамках общей задачи по минимизации воздействия на окружающую среду в отчетном году предприятиями Компании был реализован целый ряд мероприятий, позволивших снизить выбросы и сбросы загрязняющих веществ, сократить объемы образования отходов производства. В ближайшие несколько лет мы надеемся совершить качественный прорыв в этой сфере благодаря объединению опыта специалистов всех наших предприятий.

Компания также продолжала эффективное взаимодействие с органами государственной власти, как на региональном, так и на федеральном уровне. Предприятия ГМК «Норильский никель» по-прежнему входят в число крупнейших налогоплательщиков Красноярского края и Мурманской области, в связи с чем руководство Компании в полной мере осознает степень ответственности за благополучие регионов присутствия. Кроме того, Компания в прошедшем году выполнила все свои обязательства в рамках государственно-частного партнерства, предполагающего освоение полиметаллических месторождений в Забайкальском крае и включающего строительство железной дороги и двух горно-обогатительных комбинатов.

Руководство Компании продолжило ранее взятый курс на максимальную открытость и заинтересованность в обратной связи со стороны заинтересованных групп общественности. Даже в сложный кризисный период продолжалась реализация благотворительных программ и программ под-

держки регионов присутствия. Как результат, успешная работа Компании была отмечена рядом государственных и отраслевых наград.

Подводя итог вышесказанному, хочется поблагодарить трудовой коллектив Компании за эффективную и профессиональную работу в 2009 году.

Она как нельзя лучше демонстрирует тот уникальный потенциал, которым обладает ГМК «Норильский никель» и который может быть в полной мере раскрыт благодаря нашим дальнейшим совместным усилиям. Тогда, я уверен, мы с успехом решим и новые масштабные задачи.

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 побочные металлы — кобальт, хром, родий, серебро, золото, иридий, рутений, а также селен, теллур и серу.

Основными видами деятельности предприятий Группы являются поиск, разведка, добыча, обогащение и 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).

Заполярный филиал находится на Таймырском полуострове, являющемся частью Красноярского края, расположен за Полярным кругом. Транспортное сообщение филиала с другими регионами страны осуществляется по р. Енисей и Северному морскому пути, а также посредством воздушного сообщения. ОАО «Кольская ГМК», расположенное на Кольском полуострове, является ведущим производственным комплексом Мурманской области и полностью интегрировано в транспортную инфраструктуру Северо-Западного федерального округа.

В Австралии Норильский никель владеет 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.

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

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

Норильский никель является мажоритарным акционером компании Stillwater Mining — крупнейшего производителя металлов платиновой группы (далее — МПГ) в США.

Норильскому никелю 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» в Санкт-Петербурге, с отделениями в Норильске и Мончегорске;
- научно-техническое подразделение Norilsk Process Technology в Австралии.

ОАО «ГМК «Норильский никель» имеет собственную глобальную сеть представительских и сбытовых офисов в России, Великобритании, Китае, США и Швейцарии (рис. 1).

Среднесписочная численность предприятий Группы компаний «Норильский никель» в 2009 году составила 83,9 тыс. человек, включая 3,8 тыс. работников зарубежных подразделений. Основная доля работников российских предприятий (66%) трудится на территории Норильска и Таймырского муниципального района (рис. 2).

При определении стратегии своего развития и текущей деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» исходит из того, что обязательным условием устойчивого и эффективного развития бизнеса

Рисунок 1. Основные активы Компании



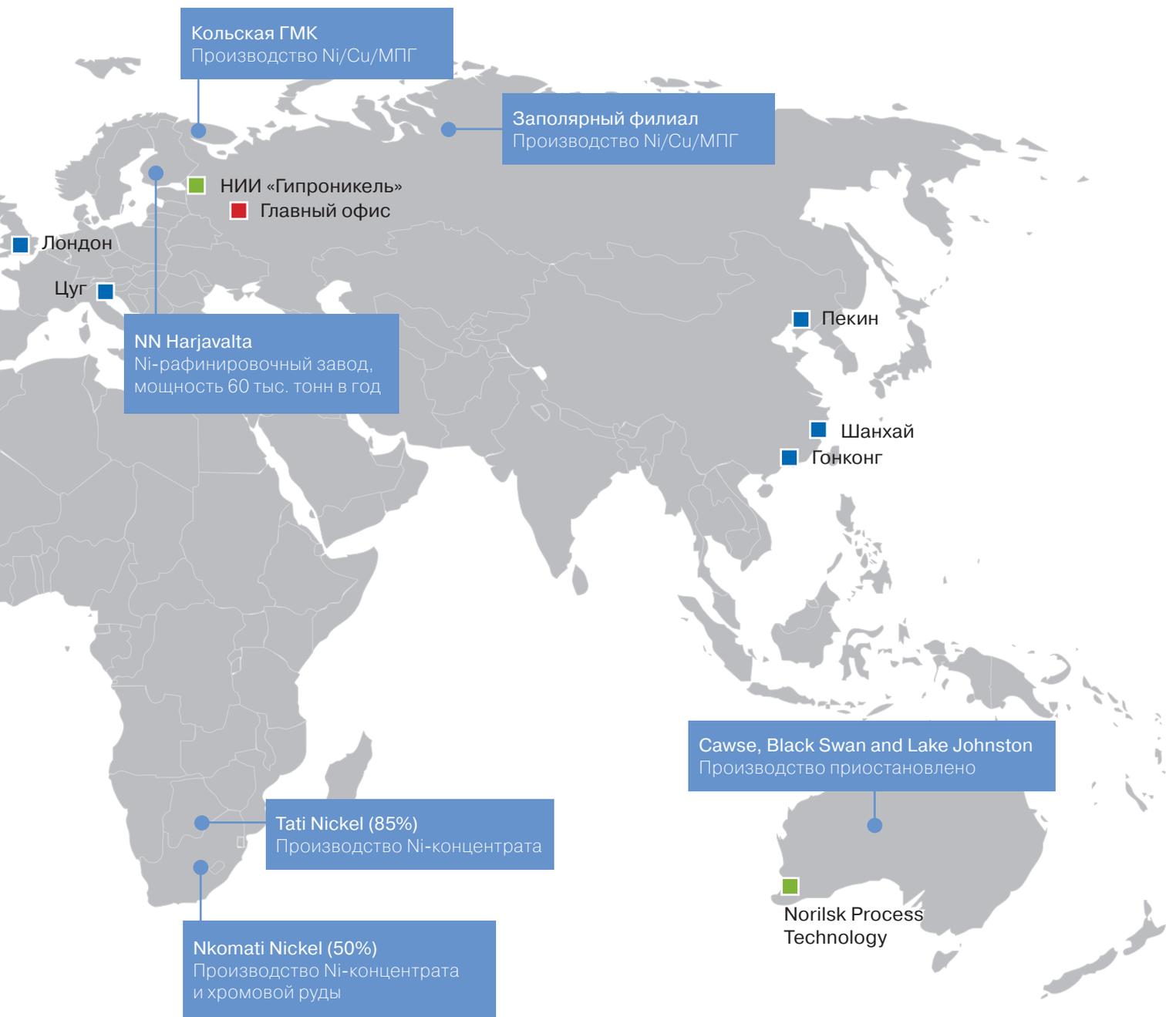


Рисунок 2. Динамика среднесписочной численности персонала по Группе, 2007–2009 годы (чел.)



является неуклонное следование принципам социальной и экологической ответственности.

Общественное признание ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2009 году в областях, связанных с устойчивым развитием

Результаты работы Компании в 2009 году по направлениям устойчивого развития получили высокую оценку со стороны российских и международных правительственных и независимых организаций.

Лидер социальной ответственности

В 2009 году ОАО «ГМК «Норильский никель» стало победителем Всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность», организованного Российским союзом промышленников и предпринимателей, в номинации «Социальная ответственность» по направлению «Последовательность в развитии нефинансовой отчетности».

Совет Федерации Федерального собрания Российской Федерации наградил ОАО «ГМК «Норильский никель» почетным дипломом Гран-при премии «За лучший социальный отчет/отчет в области устойчивого развития».

Экологическая эффективность

По данным экспертов Независимого экологического рейтингового агентства (НЭРА), ОАО «ГМК «Норильский никель», благодаря высоким темпам повышения экологической эффективности, про-

грессу в снижении воздействий на окружающую среду, а также прозрачности экологической отчетности, занимает 19-е место в Топ-100 социально-экологически ответственных крупнейших российских компаний (поднялось на четыре позиции с 2008 года). Акции Компании находятся в инвестиционном портфеле экологического фондового индекса NERAX-Eco-2.

Высокие кредитные рейтинги

Агентство Moody's Investors Service подтвердило кредитный рейтинг ОАО «ГМК «Норильский никель» на уровне «Ваа2» по результатам анализа ее финансовой, операционной деятельности и последних достижений. По мнению агентства, в условиях экономического кризиса Компания подтвердила свою способность генерировать чистый денежный поток для обеспечения операционной деятельности и обслуживания долга. Программа оптимизации расходов позволила сократить себестоимость продукции.

Агентство Fitch Ratings в ноябре 2009 года подтвердило инвестиционный кредитный рейтинг ОАО «ГМК «Норильский никель» на уровне «ВВВ-». Прогноз изменен с «негативного» на «стабильный». Изменение прогноза на «стабильный» является результатом роста рыночных цен на продукцию Компании и дальнейшего укрепления ее ликвидности.

Награды Компании

Согласно рейтингу журнала «Секрет фирмы» «Топ-300 самых динамичных компаний России» 2009 года,



ОАО «ГМК «Норильский никель» отнесено к наиболее динамично развивающимся компаниям в 2008 году.

В 2009 году Постановлением Правительства Российской Федерации ОАО «ГМК «Норильский никель» присуждена премия Правительства Российской Федерации 2008 года в области качества за достигнутые значительные результаты в области качества продукции и услуг и внедрения высокоэффективных методов менеджмента качества.

ОАО «ГМК «Норильский никель» признано лауреатом 2009 года в номинации «Металлургия» в рамках Национального конкурса, проводимого группой компаний РБК под патронатом Министерства экономического развития и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации.

В рамках 8-й Международной выставки обработки поверхностей SFEXPOCHINA' 2009, проводимой под эгидой Китайской ассоциации обработки поверхностей (CSFA), ОАО «ГМК «Норильский никель» удостоено диплома «Лучший производитель материалов для гальваники» (The Best Plating Raw Material Supplier).

ОАО «ГМК «Норильский никель» стало победителем в номинации «Лидер внешней торговли» в рамках Общероссийского конкурса «Таможенный олимп — 2009», организованного Федеральной таможенной службой Российской Федерации.

По итогам конкурса «Лучший российский экспортер 2008 года», проводимого Министерством

промышленности и торговли Российской Федерации, ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» одержало победу в номинации «Лучший российский экспортер отрасли — цветная металлургия (цветные металлы)». В конкурсе принимали участие 56 организаций и компаний, осуществляющих поставки своей продукции за пределы России.

Награды дочерних и зависимых обществ

ОАО «Енисейское речное пароходство» было удостоено самой высокой отраслевой награды в номинации «Лидер внутреннего водного транспорта России» в рамках V Национальной общественной премии транспортной отрасли России «Золотая колесница».

ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» по итогам работы в 2008 году награждено грамотой за организацию социальной работы в рамках VIII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

Лидер PR-коммуникаций

В 2009 году профориентационный сайт для детей работников ОАО «ГМК «Норильский никель» — Никелька стал победителем X Всероссийского конкурса интернет-проектов «Золотой сайт — 2009» в номинации «Социальные и благотворительные проекты, национальное достояние».

РАМКИ И ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТА

Развитие системы социальной отчетности

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (далее — ОАО «ГМК «Норильский никель», Норильский никель, Компания) продолжает практику публикации ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности 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 шестым отчетом², подготовленным на основе международных стандартов. Отчет о корпоративной социальной ответственности Компании за 2008 год внесен в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов³.

При подготовке Отчета о КСО за 2009 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.

При написании Отчета о КСО использовалась третья версия (G3) Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее — Руководство), разработанного международной организа-

цией «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 по всем областям устойчивого развития, освещенным в Отчете о КСО, собираются как в рамках корпоративной системы отчетности, так и по специальным запросам в соответствии со стандартом GRI раз в год. Сначала собирается первичная информация от подразделений Компании, далее данные уточняются и консолидируются.

В ноябре 2009 года проведен корпоративный семинар-совещание для сотрудников подразделений Главного офиса (далее — ГО), участвующих в подготовке Отчета о КСО, по теме «Повышение эффективности управления и отчетности в области устойчивого развития в соответствии с международными стандартами».

Рамки отчета

Сегодня ОАО «ГМК «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, Азии.

Отчет о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год отражает результаты деятельности с 1 января по 31 декабря 2009 года⁴.

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 социальных программ представлены по отношению ко всем

² Социальные Отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003–2004, 2005, 2006, 2007 годы и Отчет о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год (в версиях на русском и английском языках) размещены на корпоративном сайте <http://www.nomik.ru>.

³ Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, созданный в 2006 году решением правления Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), представляет собой единый и общедоступный центр сбора и распространения информации. Пополнение регистра осуществляется в текущем режиме по мере поступления информации о подготовленных компаниями нефинансовых отчетах (социальных, экологических, отчетов в области устойчивого развития).

⁴ Учитывая изменения, которые произошли в корпоративном управлении Компании за 2010 год, структура ГО приводится в соответствии с ее состоянием на 31.03.2010.

Принципы социальной отчетности

Принцип	Как использовался принцип при подготовке Отчета о КСО
Достоверность и прозрачность	<p>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.</p> <p>Прозрачность представленной в Отчете о КСО информации достигается методологически обоснованным структурированием информации и представлением отчетных показателей в наиболее информативной, четкой и достаточно подробной форме.</p>
Актуальность, полнота и существенность	<p>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.</p> <p>В Отчете о КСО отражаются наиболее существенные в отчетном периоде результаты деятельности Компании.</p> <p>Полнота и существенность Отчета о КСО обеспечивается максимальным охватом всех значимых предприятий Группы и сфер ее деятельности в области КСО.</p>
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.

основным предприятиям Группы⁵, включая зарубежные⁶, что позволяет в большинстве случаев сопоставить информацию в области устойчивого развития с отчетностью по МСФО.

Учитывая тот факт, что действующие в Компании системы отчетности проходили проверку и уже квалифицировались разными аудиторами как функционирующие в соответствии с утвержденны-

ми политиками и процедурами отчетности, было принято решение не проводить аудит в 2010 году⁷.

Публикуя Отчет о КСО, ОАО «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.

⁵ Экологическая и социальная информация по зарубежным активам приводится в Приложении 2, разделах 2.4. «Охрана окружающей среды», 3.1. «Характеристики персонала и основные подходы».

⁶ Если не оговорено особо и употребляются термины 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 ГО.

⁷ 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 ГО. Аудит социальной отчетности ОАО «Кольская ГМК» впервые был проведен в 2008 году. Подробнее см. в разделах «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>.

1. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ЗАИНТЕРЕСОВАН- НЫЕ СТОРОНЫ



1.1. СОЦИАЛЬНАЯ МИССИЯ И СТРАТЕГИЯ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1.1. Социальная миссия

Социальная миссия Компании — 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 ОАО «ГМК «Норильский никель» 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 законодательства 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 уровне;

Социальная миссия Компании — 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.

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.



1.1.2. Стратегия в области корпоративной социальной ответственности

Стратегия устойчивого развития ОАО «ГМК «Норильский никель» 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 обогащательного производства и улучшение качества концентратов, позволяющее снизить производственные затраты в металлургическом производстве;
- минимизация 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 политика⁸ — определяет приоритетные направления деятельности по охране окружающей среды:

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

Политика в области промышленной безопасности и охраны труда⁹ — 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, численность и профессионально-квалификационные характеристики которого соответствуют потребностям производства, определяемым Производственной стратегией;
- мотивация персонала на достижение стратегических и текущих целей;
- обеспечение социальной стабильности в коллективах предприятий Группы и регионах присутствия.

⁸ «Экологическая политика» размещена на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru>.

⁹ «Политика в области промышленной безопасности и охраны труда» размещена на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru>.

1.2. УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

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

В Компании разработана и внедрена Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента¹⁰. В Группе компаний «Норильский никель» действует ряд локальных сертифицированных и аккредитованных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, деятельность которых играет важную роль в реализации стратегических целей Компании¹¹.

В Компании разработана и внедрена Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента. В Группе компаний «Норильский никель» действует ряд локальных сертифицированных и аккредитованных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, деятельность которых играет важную роль в реализации стратегических целей Компании.

1.2.1. Общее руководство деятельностью в области корпоративной социальной ответственности

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 Компании¹².

Во второй половине 2009 года произошли изменения в органах управления Компании, направленные в первую очередь на оптимизацию корпоративного управления в новых экономических реалиях¹³.

На годовом Общем собрании акционеров ОАО «ГМК «Норильский никель», состоявшемся 30 июня 2009 года, был избран новый состав Совета директоров Компании.

В его состав вошли 13 человек, председателем Совета директоров Компании был избран г-н Волюшин А.С.

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.

¹⁰ Подробнее см. в разделе 2.3. «Ответственность за продукцию».

¹¹ Подробные сведения о действующих системах менеджмента размещены на официальном сайте Компании <http://www.nornik.ru/about/certificates/>.

¹² Подробнее см. в Годовом отчете «ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год.

¹³ Актуальная схема управления Компанией представлена на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru/about/governance/>.

В новый состав Совета директоров Компании были избраны 4 независимых директора: Волошин А.С., Мошири А., Титов В.Н., Миллс Б.А.

В 2009 году было проведено 39 заседаний Совета директоров Компании: 9 заседаний в очной форме; 30 заседаний в заочной форме.

В 2009 году продолжили работу следующие Комитеты Совета директоров: Комитет по аудиту; Комитет по стратегии; Комитет по бюджету; Комитет по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

Основной задачей Комитета по аудиту¹⁴ 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

Комитет Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям был создан в феврале 2009 года.

В компетенцию комитета 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.

внутреннего контроля Компании. В течение 2009 года было проведено 8 заседаний Комитета Совета директоров по аудиту.

Комитет Совета директоров по стратегии был создан в июле 2008 года. К основным задачам Комитета по стратегии¹⁵

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. В течение 2009 года было проведено 8 заседаний Комитета Совета директоров по стратегии.

Комитет Совета директоров по бюджету был создан в августе 2008 года. К компетенции Комитета по бюджету¹⁶ 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 2009 году было проведено 3 заседания Комитета.

Комитет Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям¹⁷ был создан в феврале 2009 года. Решением Совета директоров Комитету были переданы функции Комитета по корпоративному управлению Со-

¹⁴ Новая редакция Положения о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по аудиту утверждена решением Совета директоров от 8 сентября 2009 года.

¹⁵ Положение о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по стратегии утверждено решением Совета директоров от 26 февраля 2009 года.

¹⁶ Положение о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по бюджету утверждено решением Совета директоров от 20 октября 2008 года.

та директоров, существовавшего в Компании ранее.

В компетенцию Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям 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 течение 2009 года было проведено одно заседание Комитета Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

В состав коллегиального исполнительного органа управления Компании — Правления Компании — входит 8 человек. В 2009 году было проведено 52 заседания Правления Компании: 8 заседаний в очной форме; 44 заседания в заочной форме.

Должность единоличного исполнительного органа Компании — Генерального директора, Председателя Правления Компании с 9 августа 2008 года занимает Стржалковский В.И.

1.2.2. Управление оперативной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности

Руководство оперативной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности осуществляется профильными подразделениями Компании (рис. 1.1), в рамках их функциональной ответственности посредством выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Координация деятельности в области КСО возложена на заместителя Генерального директора, руководителя Блока по взаимодействию с органами власти, социальной и корпоративной политики

(рис. 1.1). За подготовку Отчета о КСО отвечает Управление организации труда и мотивации персонала.

К основным подразделениям Компании, осуществляющих руководство оперативной деятельностью в области КСО и участвующих в подготовке Отчета о КСО, относятся:

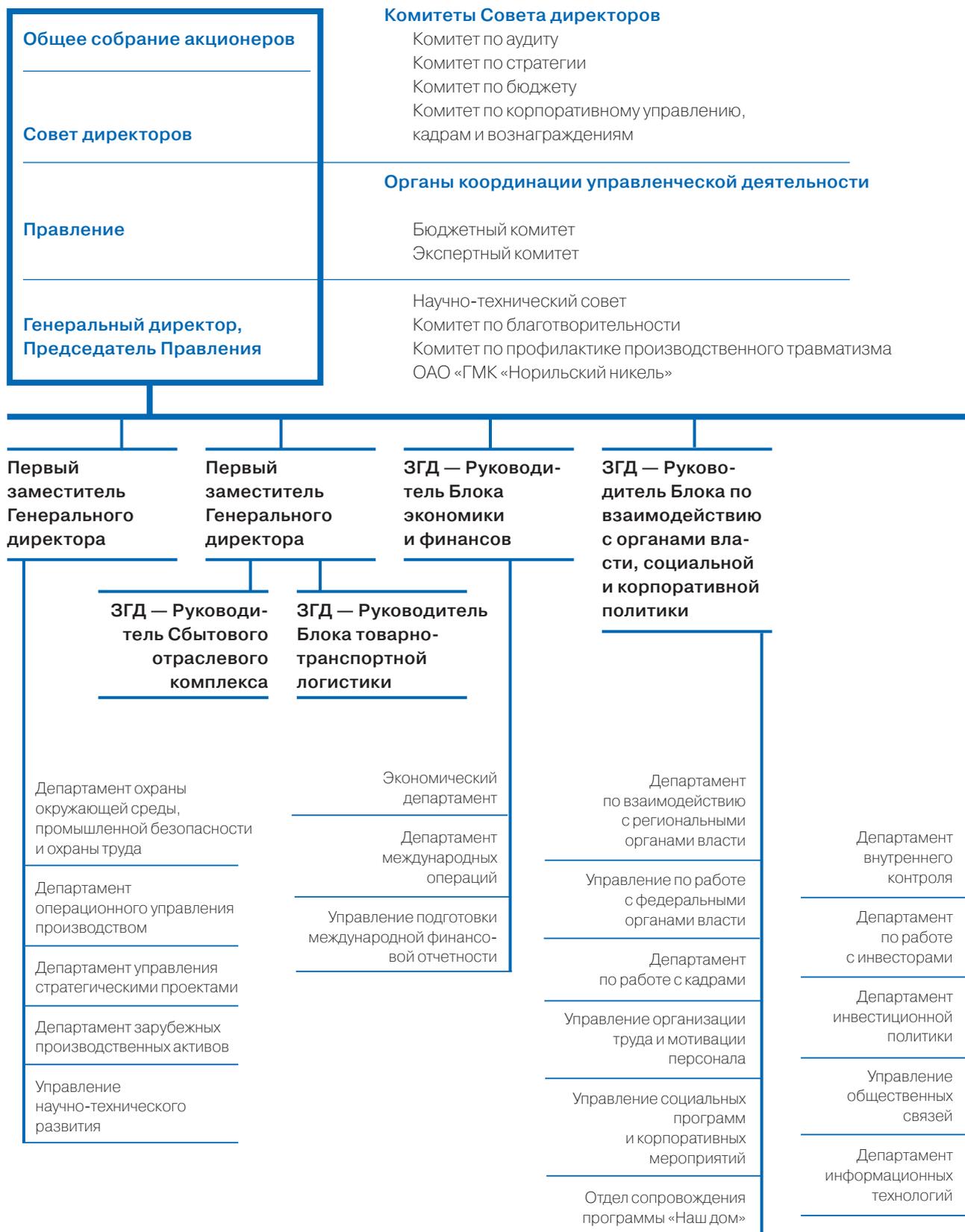
Департамент по взаимодействию с региональными органами власти организует взаимодействие с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в рамках реализации совместных проектов стратегического развития территорий присутствия. Управление по работе с федеральными органами власти осуществляет представление интересов Компании в федеральных органах государственной власти и институтах гражданского общества, а также разработку и реализацию общекорпоративной политики взаимодействия с ними.

Департамент по работе с кадрами осуществляет разработку политики в сфере обеспечения и развития кадровых ресурсов. Управление организации труда и мотивации персонала отвечает 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; обеспечивает координацию в подготовке социальной отчетности, социальный мониторинг в производственных подразделениях Компании и ее ДЗО, а также анализ социально-экономической ситуации в основных регионах хозяйствования Компании. Управление социальных программ и корпоративных мероприятий осуществляет реализацию социальных программ и корпоративных мероприятий.

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

¹⁷ Положение о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям утверждено решением Совета директоров от 26 февраля 2009 года, решением Совета директоров от 10 августа 2009 года в Положение внесены изменения.

Рисунок 1.1. Система управления в области устойчивого развития





Управление 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.

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 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.

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 зарубежных производственных активов отвечает за разработку и контроль исполнения планов по развитию бизнеса зарубежных активов в соответствии с корпоративной стратегией, координацию их взаимодействия со структурными подразделениями ГО Компании, организацию управления производственно-хозяйственной деятельностью зарубежных производственных активов.

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

Управление в области устойчивого развития возложена на все функциональные подразделения Компании в рамках их компетенции, координацию деятельности по отдельным направлениям осуществляют комитеты: Бюджетный комитет, Научно-технический совет, Экспертный комитет и Комитет по благотворительности¹⁸, а также соответствующие комиссии.

1.2.3. Система управления рисками

Деятельность ОАО «ГМК «Норильский никель» связана с рядом рисков, которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное

¹⁸ Подробнее см. в Социальных отчетах ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005, 2006, 2007 годы и Отчете о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год.

влияние на производственные и финансовые результаты Компании и, как следствие, влияние на ее вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия.

Для снижения негативного воздействия потенциальных опасностей в Компании создана система управления рисками, направленная на обеспечение непрерывности финансово-хозяйственной деятельности, которая постоянно совершенствуется и все в большей мере приводится в соответствие с лучшей мировой практикой и стандартами в области управления рисками.

1.2.4. Ключевые элементы системы управления рисками¹⁹ Компании

Выявление рисков

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

Оценка рисков

Определяется уровень возможного влияния неблагоприятных событий на финансово-производственные результаты и достижение стратегических целей Компании с использованием совре-

Управление рисками является неотъемлемой частью системы корпоративного управления и представляет собой систематический процесс выявления, оценки и регулирования рисков во всех сферах деятельности Компании. Процесс управления рисками направлен на повышение надежности достижения запланированных результатов, содействие устойчивому развитию, повышение эффективности распределения ресурсов.

менных подходов и методов оценки рисков (количественные, качественные, математическое моделирование).

Приоритизация рисков

Устанавливаются допустимые уровни рисков, и осуществляется их распределение по категориям значимости.

Регулирование рисков

Принимаются решения по регулированию рисков в соответствии с их приоритетностью, а также контролируется реализация мероприятий по регулированию рисков.

1.2.5. Развитие корпоративной системы риск-менеджмента²⁰

Управление рисками является неотъемлемой частью системы корпоративного управления и представляет собой систематический процесс выявления, оценки и регулирования рисков во всех сферах деятельности Компании. Процесс управления рисками направлен на повышение надежности достижения запланированных результатов, содействие устойчивому развитию, повышение эффективности распределения ресурсов.

В 2009 году корпоративная система риск-менеджмента получила дальнейшее развитие:

- разработано и утверждено Положение, регламентирующее процесс выявления, оценки и регулирования технико-производственных рисков Компании;
- разработано и утверждено Положение, регламентирующее обеспечение страховой защиты рисков Компании.

Корпоративная система риск-менеджмента учитывает широкий спектр нефинансовых рисков²¹:

¹⁹ Подробнее о системе управления рисками см. в Годовом отчете ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год.

²⁰ Подробнее о развитии системы риск-менеджмента Компании до 2009 года см. в Отчете о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год.

²¹ Подробнее о финансовых и нефинансовых рисках см. в Годовом отчете ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год.

В настоящее время Компанией осуществляются мероприятия по экологическому мониторингу, снижению техногенной нагрузки на окружающую среду. В целях выполнения обязательств, принятых на себя в области охраны окружающей среды, в Компании в 2005 году разработана и внедрена Система экологического менеджмента.

- природно-техногенные риски;
- экологические риски;
- риски обеспечения персоналом;
- социальные риски.

1.2.6. Природно-техногенные (технико-производственные) риски

Основой устойчивости и успешного развития Компании является ее производственная деятельность, от стабильности и эффективности которой зависит достижение основных целей Компании.

Основные производственные площадки Компании находятся в районах Крайнего Севера. Особенности природно-климатических условий приводят к необходимости решения сложных технических задач в сфере геологоразведочных работ, добычи и переработки руды, энергоснабжения производственных объектов и городской инфраструктуры, транспортировки готовой продукции до потребителей.

Для работы в условиях Крайнего Севера Компания использует современную технику и принимает все необходимые меры для устранения проблем, связанных с неблагоприятными природно-климатическими явлениями (экстремально низкие температуры, «черная пурга», снижение судоходных глубин на реке Енисей), которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное влияние на производственную деятельность Компании.

В целях снижения негативных последствий вероятных негативных событий на производственных объектах Компании систематически проводится анализ риска внеплановых остановок технологических процессов, систематически разрабатываются и реализуются организационные и технические мероприятия по предупреждению и сниже-

нию возможных последствий аварий и инцидентов.

Разработана комплексная программа страхования, направленная на покрытие рисков, связанных с производственной деятельностью Компании.

1.2.7. Экологические риски

Осознавая масштаб и сложность стоящих перед Компанией экологических проблем, руководство Компании рассматривает деятельность по охране окружающей среды как важную и неотъемлемую часть бизнеса, стремится обеспечить соблюдение требований природоохранного законодательства, рациональное использование природных ресурсов. Для минимизации возможных финансовых потерь от рисков, связанных с загрязнением окружающей среды, Компания осуществляет страхование этих рисков.

В настоящее время Компанией осуществляются мероприятия по экологическому мониторингу, снижению техногенной нагрузки на окружающую среду. В целях выполнения обязательств, принятых на себя в области охраны окружающей среды, в Компании в 2005 году разработана и внедрена Система экологического менеджмента, соответствие которой требованиям ISO 14001:2004 ежегодно по итогам надзорного аудита подтверждает независимый орган по сертификации. Основные филиалы Компании и ДЗО также имеют все необходимые разрешительные документы в области охраны окружающей среды.

1.2.8. Регуляторные риски

Территориальное распределение подразделений Компании в международном масштабе приводит к необходимости соблюдения всех норм и требова-

ний национальных законодательств государств, в которых осуществляется хозяйственная деятельность.

Для предотвращения негативного воздействия от принятия новых и изменения нормативных правовых актов на стабильность бизнеса и выполнение своих обязательств перед заинтересованными сторонами Компания осуществляет постоянный мониторинг законодательства во всех областях ее деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения и, в случае необходимости, корректировать порядок осуществления хозяйственных операций.

1.2.9. Риски обеспечения персоналом

Географическое положение основных производственных площадок Компании за Полярным кругом обуславливает риски удержания и привлечения персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками. Дефицит квалифицированных кадров на объектах горно-металлургической промышленности, энергообеспечения и транспорта может оказывать существенное влияние на качество, сроки и стоимость реализации производственных программ.

В Компании разработан комплекс мероприятий, направленных на решение кадровых и социальных вопросов, привлечение и удержание персонала необходимого уровня квалификации, проводится постоянный анализ ситуации на местных рынках труда, мониторинг социально-демографической ситуации и миграционных процессов.

В целях сохранения стабильной социальной ситуации на предприятиях и недопущения ухудшения ка-

чественного состава персонала в кризисном 2009 году в Компании была продолжена реализация социальных программ, направленных на привлечение в Компанию квалифицированного персонала, молодых специалистов и рабочих, проводилась политика по сохранению рабочих мест и уровня оплаты труда, улучшению отдыха работников.

1.2.10. Социальные риски

Успешное функционирование Компании во многом зависит от трудового вклада работников, задействованных в производственных процессах.

Регулирование социально-трудовых отношений в Компании осуществляется на основе неукоснительного соблюдения требований социально-трудового законодательства с учетом вносимых в него изменений, коллективно-договорного регулирования, разработки и принятия локальных нормативных актов. В Компании реализуется комплекс социальных программ, в рамках которых работникам предоставляются дополнительные по сравнению с законодательством льготы: по обучению персонала, охране и улучшению условий труда и здоровья, корпоративному пенсионному обеспечению, — которые отражают социальную ответственность Компании и учет интересов работников с целью недопущения социальной напряженности.

Создание собственной авиакомпании NordStar позволило в 2009 году заметно снизить стоимость авиабилетов, открыть новые авиарейсы и тем самым расширить возможности для проведения отдыха работников и членов их семей в благоприятных климатических условиях и укрепления здоровья и трудоспособности.

1.3. ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

В 2009 году Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» утвердил Положение об информационной политике Компании, основные положения которого направлены на достижение наиболее полной реализации прав заинтересованных лиц на получение информации, которая является существенной для принятия ими инвестиционных и управленческих решений. Основными принципами информационной политики являются: регулярность, оперативность, доступность, достоверность, полнота, сбалансированность и объективность, равноправие, защищенность информационных ресурсов.

Кроме обязательного раскрытия информации в соответствии с федеральными законами и нормативными актами, Компания раскрывает информацию в полном объеме в соответствии с требованиями организаторов торговли на рынке ценных бумаг, а кроме того, предоставляет немало дополнительной информации в добровольном порядке.

Примерами информационной открытости Компании в 2009 году стали регулярные выступления Генерального директора — Председателя Правления В.И.Стржалковского и его заместителей — руководителей соответствующих блоков Компании в федеральных СМИ. Данные интервью были также представлены на корпоративном интернет-сайте.

Компания активно сотрудничает с информационными агентствами Интерфакс и РИА «Новости», газетами «Ведомости», «Коммерсант», телеканалами «Вести-24», РБК-ТВ, радиоканалом «Вести-FM», а также с иностранными СМИ — агентством Рейтер, журналом «Форбс».

Топ-менеджеры Компании в течение года участвовали в российских конференциях и выступали на международных форумах, в частности на конференции Merrill Lynch — CALGEMS Global Emerging Markets 2009, состоявшейся в Сан-Франциско (США). Регулярно проводились пресс-конференции руководства ОАО «ГМК «Норильский никель» с журналистами федеральных и иностранных СМИ.

В целях наиболее полного информирования о различных направлениях деятельности Компании на главной странице корпоративного интернет-сайта в 2009 году был создан новый раздел «Новости регионов», где в том числе освещаются этапы модернизации предприятий и цехов компаний, входящих в состав Заполярного филиала ГМК «Норильский никель» и Кольской ГМК.

В 2009 году Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» утвердил Положение об информационной политике Компании, основные положения которого направлены на достижение наиболее полной реализации прав заинтересованных лиц на получение информации, которая является существенной для принятия ими инвестиционных и управленческих решений.

Компания издает корпоративный журнал «Норильский никель», который пользуется популярностью как среди работников Компании, так и у внешних заинтересованных сторон. Основной задачей издания является развитие и углубление корпоративной культуры, способствующей формированию сплоченности многотысячного коллектива для решения общих задач вне зависимости от места расположения предприятий ОАО «ГМК «Норильский никель». В 2009 году проведен редизайн издания и скорректирована его концепция, в результате журнал приобрел современную интонацию, в нем появились новые рубрики. Целью журнала является привлечение сотрудников всех уровней к конструктивному обсуждению актуальных задач Компании и к участию в сфере корпоративного преобразования.



Информационное взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется не только на федеральном уровне, но и на уровне дочерних компаний. Так, например, ОАО «Кольская ГМК» стремится быть максимально открытой — на регулярной основе публикует достоверную, объективную и корректную информацию и обеспечивает свободный доступ к ней всех заинтересованных сторон. Внешние коммуникации компании осуществляются посредством нескольких информационных каналов.

КГМК многие годы активно работает со СМИ Мурманской области (газеты, радио, телевидение, Интернет), всесторонне освещая деятельность предприятия. На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте — <http://www.kolagmk.ru> — содержится подробная информация о деятельности Компании, об участии в наиболее общественно значимых проектах, в том числе социальных и экологических. Для повышения инвестиционной привлекательности КГМК за счет формирования у заинтересованного читателя объективного представления о бизнесе Компании в свет ежегодно выходит отчет ОАО «Кольская ГМК».

С целью оперативного информирования сотрудников Компании, а также всех заинтересованных лиц о деятельности, планах и задачах с 2002 года издается корпоративный еженедельник «Кольский никель». На его страницах можно найти все новости предприятия и материалы о решениях руководства, новых технологиях и перспективных планах развития, спортивной жизни и социальных проектах. С 2007 года в г. Заполярный и пос. Никель на кабельном телевидении по заказу Компании осуществляется вещание новый информационный канал «Спутник», на котором трижды в неделю выходят

передачи о событиях в жизни ОАО «Кольская ГМК» и Печенгского района. Информация о деятельности ОАО «Кольская ГМК» доступна и в других районах Мурманской области, куда беспрепятственно доходит сигнал мурманской телекомпании «ТВ-21», с которой активно сотрудничает Компания.

В ноябре 2009 года ОАО «Кольская ГМК» выступило генеральным спонсором Второго международного фестиваля телевизионных программ и фильмов «Северный характер» (первый был проведен в 2008 году), 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. Проведение второго по счету фестиваля «Северный характер» свидетельствует о повышении значимости данного проекта, увеличении числа участников. В целом фестиваль утвердился в статусе уникального культурного события Мурманской области.

Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» осуществляет внешние коммуникации так же с помощью нескольких информационных каналов. Для этой цели в Норильске издается газета «Заполярный вестник». Издание выходит пять раз в неделю. На его страницах отражаются реалии и тенденции развития Компании, ее социальные инициативы и производственные достижения. Наиболее актуальные темы обсуждаются в ежедневных программах телеканала «Северный город», вещающего на территории всего Норильского промышленного района. Новости Компании можно найти и на интернет-сайте информационного агентства «Таймырский телеграф» — www.ttelegraf.ru.

1.4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Наиболее значимыми заинтересованными сторонами 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.

ОАО «ГМК «Норильский никель» проводит политику информационной открытости, направленную на предоставление всем заинтересованным сторонам достоверной и возможно полной информации об основных направлениях своей деятельности. В рамках взаимодействия со стейкхолдерами Компания использует различные формы и методы информирования и обратной связи и применяет наиболее эффективные средства коммуникаций.

Информация о важнейших событиях в жизни Компании и результатах ее деятельности доводится до сведения заинтересованных сторон через корпоративные средства массовой информации — корпоративный сайт, корпоративный блог, корпоративный журнал «Норильский никель», корпоративные печатные издания, годовые и социальные отчеты Компании, которые размещаются на корпоративном сайте на русском и английском языках (подробнее см. в разделе 1.3. «Информационная политика»).

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

Согласование интересов Компании и заинтересованных сторон по отдельным конкретным вопросам осуществляется в рамках прямого диалога с их представителями, 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.

1.4.1. Социальный диалог с работниками

Одной из основных заинтересованных сторон ОАО «ГМК «Норильский никель», развитию взаимоотношений с которой в Компании уделяется 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

Компания регулярно проводит исследования удовлетворенности работников ключевыми условиями занятости, такими как организационно-технические условия и безопасность труда, оплата труда, возможности для профессионального развития и роста, информирование по важным вопросам, внимание к предложениям и жалобам работников, общий климат отношений на рабочем месте.

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 работников²².

1.4.2. Исследования удовлетворенности работников

Компания регулярно проводит исследования удовлетворенности работников ключевыми условиями занятости, такими как организационно-технические условия и безопасность труда, оплата труда, возможности для профессионального развития и роста, информирование по важным вопросам, внимание к предложениям и жалобам работников, общий климат отношений на рабочем месте.

Также исследуются: удовлетворенность работой разных уровней руководства, отношение работников к своей работе, приверженность предприятию, потенциальная текучесть и социальное самочувствие разных групп работников. Результаты исследований используются для выработки решений по социально-трудовым вопросам.

Опросы работников проводятся на предприятиях при строгом соблюдении условий, обеспечивающих анонимность опроса и конфиденциальность получаемой информации. Используется метод выборочного анкетирования, при расчете объема выборки учитывается необходимость сопоставительного анализа между подразделениями.

Исследование 2009 года

Во II квартале 2009 года проведен опрос работников филиалов и дочерних обществ Компании, расположенных в Норильске. Как и в исследованиях прошлых лет, зафиксирован высокий уровень общей удовлетворенности работой (80% работников полностью или в основном удовлетворены своей работой), приверженность большинства работников своему предприятию/компании.

Опрос показал, что значительно, в особенности среди молодых работников, выросла удовлетво-

²² Соблюдение 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.



ренность возможностями для профессионального развития и роста, увеличилась удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда. На фоне четкой позиции руководства Компании по вопросу сохранения стабильных объемов производства на российских предприятиях Компании повысилась удовлетворенность работников гарантиями занятости (рост уверенности в сохранении своей работы, снижение беспокойства о потере работы). По вопросам оплаты труда, информирования, отношения к предложениям и жалобам работников показатели остались на уровне прежних лет. На ряде предприятий зафиксировано снижение удовлетворенности организационно-техническими условиями труда. На части предприятий отмечена положительная динамика по большинству показателей.

Результаты исследования рассмотрены руководством Компании и ее ФДЗО. По поручению руководства Компании разработан и реализуется комплекс мер, направленных на решение вопросов локального (отдельные предприятия) и более общего характера, выявленных в ходе исследования.

Помимо исследований удовлетворенности работников, в Компании проводятся регулярные опросы работников, обеспечивающие информационную поддержку управленческих решений по различным

направлениям (вопросы адаптации молодых работников на предприятиях, эффективность корпоративных программ санаторно-курортного лечения и детского отдыха, других социальных программ, вопросы обеспечения спецодеждой, производственного быта и др.).

1.4.3. Акционеры и инвесторы

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

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

В соответствии с требованиями действующего законодательства в части, касающейся соблюдения прав и законных интересов акционеров и инвесторов, Компания обеспечивает подготовку,

В рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности Компании в 2009 году: проведено более 74 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в ГО Компании; подготовлено более 200 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

публикацию и предоставление в Федеральную службу по финансовым рынкам, российским биржам (ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС») Годового отчета, ежеквартальных отчетов эмитента ценных бумаг, сообщений о существенных фактах, сообщений о сведениях, 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 следующих российских торговых площадках: ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС». Кроме того, обеспечивается поддержание обращения американских депозитарных расписок 1 уровня на акции Компании на зарубежных торговых площадках: IOB, London Stock Exchange — Лондон, Великобритания; OTC Market — Нью-Йорк, США; Freiverkehr, Berlin-Bremen Stock Exchange — Берлин, Германия.

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

В условиях мирового финансового кризиса и значительного падения цен на металлы, производимые Компанией, на заседании 21 мая 2009 года Совет директоров Компании принял решение рекомендовать годовому Общему собранию акционеров Компании не выплачивать дивиденды за 2008 год. На годовом Общем собрании 30 июня 2009 года акционеры ОАО «ГМК «Норильский никель», следуя рекомендациям Совета директоров, приняли решение не выплачивать дивиденды по итогам 2008 года.

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

В рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного

сообщества к деятельности Компании в 2009 году:

- проведено более 74 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в ГО Компании;
- организованы публичные выступления представителей менеджмента о деятельности Компании на девяти российских и международных инвестиционных конференциях;
- организована поездка для акционеров и инвесторов в Норильский промышленный район для ознакомления с производственными активами Компании;
- подготовлено более 200 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

В результате проведенной работы с аналитиками в 2009 году ведущие инвестиционные банки выпустили более 70 аналитических отчетов о деятельности Компании.

1.4.4. 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.

ГО, филиалов и ДЗО Компании посредством размещенного в электронной базе данных «Реестра законодательных и иных требований». Реестр обновляется по мере поступления информации не реже одного раза в месяц.

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.

1.4.6. Сотрудничество с органами власти территорий присутствия и общественными организациями

Взаимоотношения ОАО «ГМК «Норильский никель» с региональными органами власти, на территориях которых Компания осуществляет свою производственную деятельность, основывается на взаимовыгодном сотрудничестве и согласо-

вании интересов разных групп участников социально-экономических процессов.

Одной из эффективных форм сотрудничества Компании с региональными органами власти является заключение соглашений о взаимодействии в социально-экономической сфере. Такое соглашение было заключено между ОАО «ГМК «Норильский никель» и администрацией Красноярского края в апреле 2009 года.

Выполнение обязательств по социально-экономическому сотрудничеству являлось одним из наиболее значимых направлений социальной политики Компании в условиях кризиса. В отчетном году ОАО «ГМК «Норильский никель» приняло меры по сдерживанию потребительских цен в Норильске и Дудинке на уровне 2008 года — сохранило тарифы на социально-значимые работы и услуги (морские перевозки, погрузочно-разгрузочные работы в Дудинском морском порту), арендные ставки на складские помещения, предоставляемые Заполярным филиалом, дочерними и зависимыми обществами. Это позволило избежать значительного роста розничных цен на продукты и товары первой необходимости в городах.

ОАО «ГМК «Норильский никель» работает в нескольких регионах России, условия в которых отличаются по своим географическим, социальным, экономическим и демографическим параметрам. Учитывая это, менеджмент Компании уделяет особое внимание нуждам северных городов: Норильск, Дудинка, Мончегорск, Заполярный, а также развитию пос. Никель. Ухудшение экономических условий деятельности в 2009 году не повлияло на объем участия Компании в социально-экономическом развитии территорий. На уровне

Одной из эффективных форм сотрудничества Компании с региональными органами власти является заключение соглашений о взаимодействии в социально-экономической сфере. Такое соглашение было заключено между ОАО «ГМК «Норильский никель» и администрацией Красноярского края в апреле 2009 года.

ГО, филиалов и ДЗО Компании посредством размещенного в электронной базе данных «Реестра законодательных и иных требований». Реестр обновляется по мере поступления информации не реже одного раза в месяц.

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.

1.4.6. Сотрудничество с органами власти территорий присутствия и общественными организациями

Взаимоотношения ОАО «ГМК «Норильский никель» с региональными органами власти, на территориях которых Компания осуществляет свою производственную деятельность, основывается на взаимовыгодном сотрудничестве и согласо-

вании интересов разных групп участников социально-экономических процессов.

Одной из эффективных форм сотрудничества Компании с региональными органами власти является заключение соглашений о взаимодействии в социально-экономической сфере. Такое соглашение было заключено между ОАО «ГМК «Норильский никель» и администрацией Красноярского края в апреле 2009 года.

Выполнение обязательств по социально-экономическому сотрудничеству являлось одним из наиболее значимых направлений социальной политики Компании в условиях кризиса. В отчетном году ОАО «ГМК «Норильский никель» приняло меры по сдерживанию потребительских цен в Норильске и Дудинке на уровне 2008 года — сохранило тарифы на социально-значимые работы и услуги (морские перевозки, погрузочно-разгрузочные работы в Дудинском морском порту), арендные ставки на складские помещения, предоставляемые Заполярным филиалом, дочерними и зависимыми обществами. Это позволило избежать значительного роста розничных цен на продукты и товары первой необходимости в городах.

ОАО «ГМК «Норильский никель» работает в нескольких регионах России, условия в которых отличаются по своим географическим, социальным, экономическим и демографическим параметрам. Учитывая это, менеджмент Компании уделяет особое внимание нуждам северных городов: Норильск, Дудинка, Мончегорск, Заполярный, а также развитию пос. Никель. Ухудшение экономических условий деятельности в 2009 году не повлияло на объем участия Компании в социально-экономическом развитии территорий. На уровне

Одной из эффективных форм сотрудничества Компании с региональными органами власти является заключение соглашений о взаимодействии в социально-экономической сфере. Такое соглашение было заключено между ОАО «ГМК «Норильский никель» и Красноярским краем в апреле 2009 года.



прошлого года было сохранено финансирование региональных инвестиционных программ и оказание помощи органам местного самоуправления. Так, была продолжена реконструкция аэропорта «Алыкель»²⁴, что повысило безопасность и регулярность полетов (общие затраты в 2009 году составили 100 млн руб.), пос. Никель выделено 600 тонн мазута для создания необходимого запаса топлива на зимний период.

ОАО «ГМК «Норильский никель» является крупнейшим налогоплательщиком в Красноярском крае и Мурманской области, а в градообразующих городах еще и основным работодателем. Это возлагает на Компанию большую социальную ответственность и в то же время позволяет оценить всю важность взаимодействия с региональными и муниципальными органами. Компания регулярно информирует государственные органы о прогнозах и перспективах своего развития, о возможных изменениях в сфере занятости. В период кризиса Компания уделяла особое внимание вопросу сохранения рабочих мест, что обеспечило стабильную ситуацию на территориях ее присутствия. По инициативе Компании в июне 2009 года в Норильске прошло заседание круглого стола, посвященное вопросам занятости населения в районах Крайнего Севера. В его работе приняли участие

депутаты краевого парламента, представители администраций Норильска, Таймыра, Эвенкии, Туруханского и Северо-Енисейского районов.

Особо активного взаимодействия Компании с региональными органами власти и органами местного самоуправления в отчетном году потребовалась работа по формированию региональных и муниципальных бюджетов, подготовленных по принципам БОР (бюджет, ориентированный на результат). Так, руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» приняло решение перенести срок возврата налога на прибыль с 2009 года на 2010. Это обеспечило дополнительное финансирование экономики Красноярского края в отчетном году на 5 млрд руб., а Норильска — около 1 млрд руб.

В течение года поддерживались конструктивные взаимоотношения с общественными объединениями, движениями, отделениями партий и другими институтами гражданского общества. Так, совместно с Российским экологическим движением «Зеленые» ОАО «ГМК «Норильский никель» организовало научно-практическую конференцию «Новые подходы к решению экологических проблем промышленных предприятий», которая состоялась в Мончегорске в мае 2009 года.

В отчетном году благодаря взаимодействию Компании с органами власти, органами местного са-

²⁴ В 2009 году было установлено светосигнальное оборудование взлетной полосы.

моуправления и институтами гражданского общества стало возможным решение общезначимых социальных проблем, оказание помощи социально незащищенным слоям населения, сохранение культурного, национального и исторического наследия (подробнее см. в разделе 2.6. «Вклад в развитие территорий присутствия»).

1.4.7. Взаимодействие с федеральными органами власти

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-сообщества, содействуя при этом реализации общественно значимых проектов. Представители Компании принимают участие в парламентских слушаниях и работе круглых столов, организуемых Советом Федерации и Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации.

Компания плодотворно сотрудничает с негосударственными некоммерческими организациями, отраслевыми объединениями, представляющими интересы деловых кругов, такими как Торгово-промышленная палата Российской Федерации и РСПП²⁵.

При взаимодействии с органами власти Компания считает приоритетным обеспечение баланса интересов бизнеса, работников, населения территорий хозяйствования и общества в целом. В частности, Компания принимает участие в подготовке Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года, а также Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года.

В рамках государственно-частного партнерства Компания продолжает реализацию инвестиционного проекта «Создание транспортной инфраструктуры для освоения минерально-сырьевых ресурсов юго-востока Читинской области», строительство Бугдаинского и Быстринского горно-обогатительных комплексов.

В рамках государственно-частного партнерства Компания продолжает реализацию инвестиционного проекта «Создание транспортной инфраструктуры для освоения минерально-сырьевых ресурсов юго-востока Читинской области», строительство Бугдаинского и Быстринского горно-обогатительных комплексов.

Компания активно участвует в публичных мероприятиях, организуемых органами власти различного уровня, в форумах, конференциях. В феврале 2009 года Компания

приняла участие в работе VI Красноярского экономического форума, в июне — Петербургского международного экономического форума-2009, в сентябре — VIII Международного инвестиционного форума Сочи-2009, выступив одним из спонсоров мероприятия, III Российско-индийского форума по торговле и инвестициям в качестве его официального партнера, а в октябре — в проведении I Международного экономического форума «МЭФ-2009» в Мурманске. Форумы послужили общероссийской площадкой для диалога ведущих представителей бизнеса, власти, экспертных кругов. В частности, Мурманский форум был посвящен вопросам взаимодействия в Баренцевом Евро-Арктическом регионе в новых, посткризисных условиях.

²⁵ ОАО «ГМК «Норильский никель» вступило в Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей». На основании Положения о ведении Реестра РСПП Компания внесена 5 марта 2010 года в Реестр членов Объединения под регистрационным номером 335.08.24.

1.4.8. 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 доступа российским компаниям на международные рынки.

Менеджеры ГМК «Норильский никель» участвуют как бизнес-кураторы в работе ряда международных некоммерческих организаций. Это — Институт никеля (Nickel Institute), Американско-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 драгосодер-

В феврале 2009 года Компания приняла участие в работе VI Красноярского экономического форума, в июне — Петербургского международного экономического форума-2009, в сентябре — VIII Международного инвестиционного форума Сочи-2009, выступив одним из спонсоров мероприятия, III Российско-индийского форума по торговле и инвестициям в качестве его официального партнера, а в октябре — в проведении I Международного экономического форума «МЭФ-2009» в Мурманске.

жащих 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 метал-

лургии (далее — Спецгруппа) (APEC Mining Task Force). Участие Компании в заседаниях Спецгруппы является дополнительной возможностью реализации интересов Компании в Азиатско-Тихоокеанском регионе через проекты, намечаемые Спецгруппой.

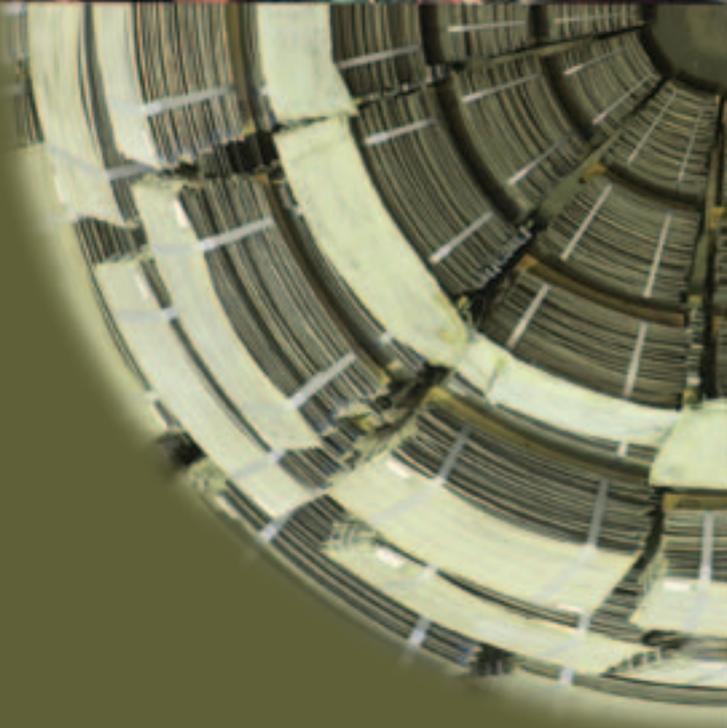
В 2009 году Генеральный директор ОАО «ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковский был избран председателем Делового совета по сотрудничеству с Индонезией (ДССИ). Индонезия является одним из наиболее перспективных торгово-экономических партнеров России в Юго-Восточной Азии²⁶.

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

²⁶ На фоне сохраняющегося мирового финансово-экономического кризиса Индонезия остается одной из немногих стран Азии, которым удается сохранить положительную динамику макроэкономических показателей.



2. УСТОЙЧИВОСТЬ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА



2.1. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1.1. Производственные показатели

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

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

В 2009 году на предприятиях Группы (табл. 2.1) уменьшился выпуск товарного никеля и производство меди по сравнению с 2008 годом соответственно на 5,9% (с 301 до 283 тыс. тонн) и 4,1% (с 419 до 402 тыс. тонн).

За отчетный период Компания произвела 3 194 тыс. унций палладия, что соответствует прошлогоднему показателю по данному металлу и 779 тыс. унций платины, что на 1%, больше показателя 2008 года.

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

2.1.2. Финансовые показатели Группы

Выручка от реализации металлов в 2009 году составила 8 441 млн долл. США, прибыль/(убыток)²⁷ — 2 651 млн долл. США, активы — 22 760 млн долл. США (табл. 2.2.).

²⁷ Прибыль за год от продолжающихся операций.

Таблица 2.1. Производство товарных металлов по Группе*, 2009 год (тонны или как указано)

	Никель	Медь	Палладий, тыс. унций	Платина, тыс. унций
Россия	232 813	382 443	2 676	636
Австралия	1 223	x	x	x
Ботсвана	17 401	13 352	100	17
Финляндия	28 452	4 983	x	x
США	x	x	407	123
ЮАР	3 005	1 436	11	3
Итого Группа	282 894	402 214	3 194	779

* Вся информация представлена за 12 месяцев и на основе 100% владения для дочерних и зависимых компаний и включает 50% долю владения в совместном предприятии Nkomati, которое учитывается в отчетности в качестве зависимого общества.

Рисунок 2.1. Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов, 2009 год (доля в мировом производстве, %)*

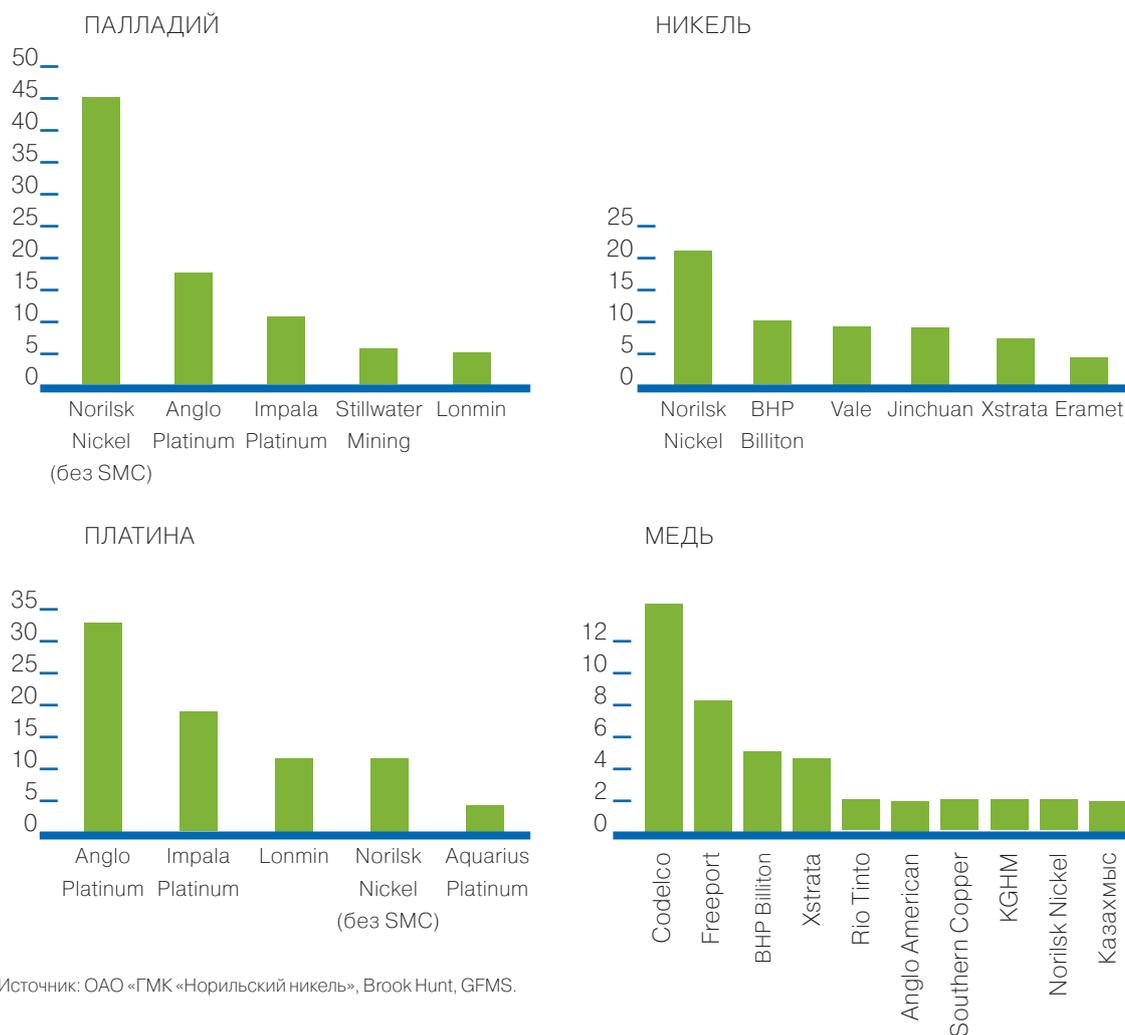


Таблица 2.2. Выручка от реализации, 2008–2009 годы (млн долл. США)

	2008	2009	Изменение, %
Выручка от реализации металлов	11 799	8 441	(28)
в том числе:			
• никель	6 081	4 212	(31)
• медь	2 893	2 192	(24)
• палладий	1 282	912	(29)
• платина	1 420	982	(31)
• золото	123	143	16
Выручка от прочей реализации	2 181	1 714	(21)
Итого выручка	13 980	10 155	(27)

* В скобках указывается уменьшение показателя за год.



2.1.3. Рынки сбыта

География поставок продукции (рис. 2.2) охватывает свыше двух десятков стран. В последние годы увеличились продажи на азиатском рынке, за отчетный период Компания заняла первые места по объему поставок рафинированного никеля в Китай и Индию. Объемы поставок никеля в Китай за отчетный период удвоены. В 2009 году Компания открыла дополнительный сбытовой офис в Шанхае (КНР) для обслуживания клиентов на внутреннем рынке этой страны. Компания также вышла на новые региональные рынки, включая Индонезию и Таиланд.

Вся произведенная металлопродукция ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2009 году реализована по ценам выше среднегодовых рыночных. Этого удалось достичь, несмотря на ухудшение конъюнктуры мировых товарных рынков и в условиях агрессивной маркетинговой политики конкурентов. Ключевыми факторами успеха являются качество продукции и услуг, предоставляемых покупателям, а также сформированная в течение многих лет эффективная система прямых деловых взаимоотношений с потребителями продукции Компании.

В 2009 году повышено присутствие Компании в высокопремиальных секторах рынка никеля — удвоена доля продаж в сектора спецсплавов,

спецсталей, значительно увеличены продажи в секторе гальванопокрытий. Тем самым снижена зависимость от сегмента нержавеющей сталей — отрасли с самыми высокими рисками замещения никелевых катодов более дешевыми формами никеля.

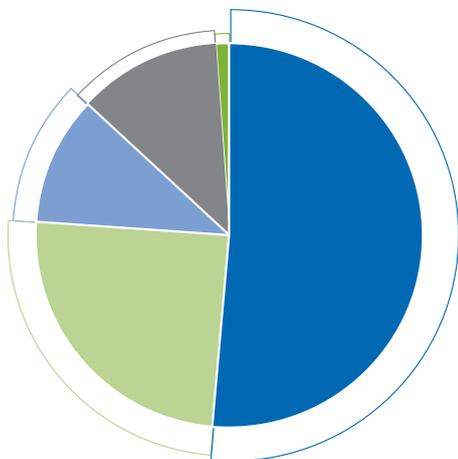
Компания имеет развитую сбытовую сеть. Сбытовые подразделения Компании расположены в России, Швейцарии, Великобритании, США, КНР.

ОАО «ГМК «Норильский никель» проводит систематическое исследование рынков сбыта и по результатам анализа полученной информации проводит работу по обеспечению оптимальной географической и отраслевой диверсификации продаж продукции, обеспечивающей успешную реализацию всей произведенной продукции.

В составе Института никеля (Nickel Institute) — международного объединения производителей никеля — Компания участвует в решении вопросов защиты и развития рынков.

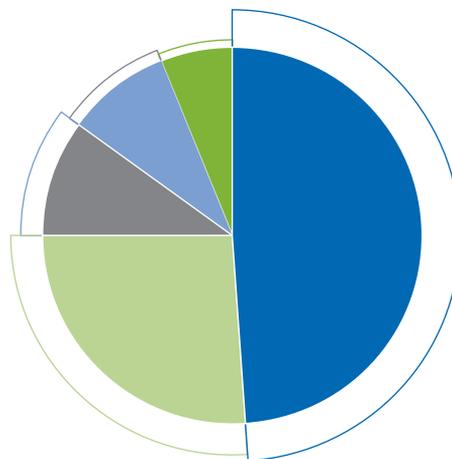
Рисунок 2.2. Рынки сбыта Группы, 2008–2009 годы (% от выручки)

ПО МЕТАЛЛАМ (2008)



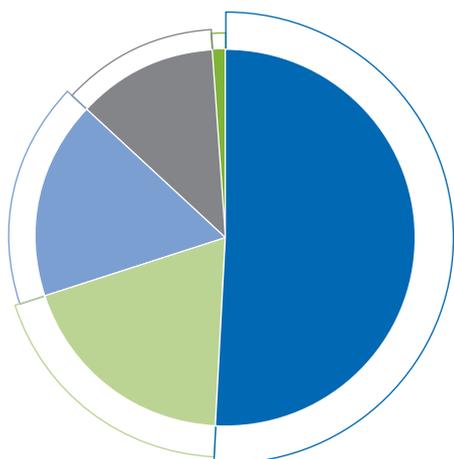
■ 51,5	Никель
■ 24,5	Медь
■ 11	Палладий
■ 12	Платина
■ 1	Другие металлы

ПО МЕТАЛЛАМ (2009)



■ 49	Никель
■ 26	Медь
■ 9	Палладий
■ 10	Платина
■ 6	Другие металлы

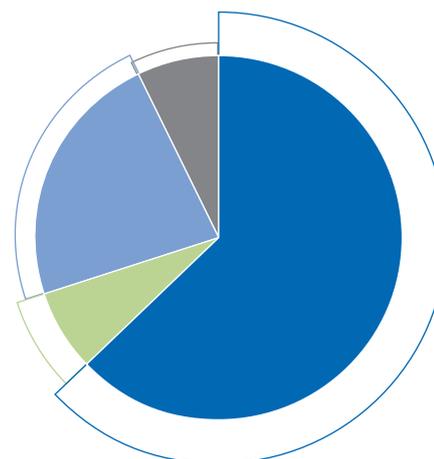
ПО РЕГИОНАМ (2008)



■ 51	Европа
■ 19	США
■ 17	Азия
■ 12	Россия
■ 1	Прочее*

* Прочее: Австралия, Африка, Южная Америка.

ПО РЕГИОНАМ (2009)



■ 63	Европа*
■ 7	США
■ 23	Азия
■ 7	Россия

* Данные по Европе включают продажи в Индию.

2.2. ИНВЕСТИЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА

2.2.1. Основные направления инвестиционной политики

Приоритетной задачей инвестиционной деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2009 году стало сохранение текущего уровня производства в России, а также повышение экономической эффективности производства, в том числе и посредством внедрения прогрессивных технологий, соответствующих уровню лучших мировых практик. Динамика инвестиционных расходов за последние три года представлена в таблице 2.3.

Инвестиционный план капитальных вложений Группы в промышленные объекты на территории России в 2009 году предусматривал следующие мероприятия, признанные приоритетными.

- Продолжение строительства объектов минерально-сырьевой базы добывающих предприятий Заполярного филиала и Кольской ГМК с целью вскрытия и отработки новых рудных участков шахтных полей, увеличения добычи руды, восполнения выбывающих мощностей, применения новых горных технологий:
 - на руднике «Октябрьский» — по развитию добычи медистой руды и восполнению выбывающих мощностей по добыче богатой руды;
 - на руднике «Таймырский» — по увеличению добычи богатой руды и восполнению выбывающих мощностей;
 - на руднике «Комсомольский» — по проектам вскрытия и добыче фланговых запасов богатой и медистой руды и вовлечению в отработку первоочередного участка вкрапленных руд;
 - на руднике «Скалистый» — по вскрытию запасов и подготовке к отработке залежей богатых руд месторождения «Талнахское»;

Приоритетной задачей инвестиционной деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2009 году стало сохранение текущего уровня производства в России, а также повышение экономической эффективности производства, в том числе и посредством внедрения прогрессивных технологий.

— на руднике «Северный-Глубокий» — по вскрытию и добыче вкрапленных руд месторождения «Ждановское».

- Модернизация и техническое перевооружение мощностей, связанных с процессом обогащения руд и переделов металлургии Заполярного филиала и Кольской ГМК:
 - завершение реализации Комплексного проекта, реализуемого на Норильской обогатительной фабрике с целью увеличения мощности по переработке руд до 8,2 млн тонн в год и лежалого пирротинового концентрата до 1,5 млн тонн в год;
 - продолжение реализации проекта, направленного на увеличение мощности пирометаллургического производства Надеждинского металлургического завода;
 - завершение реконструкции кислородных станций №1 и №2 для восполнения выбывающих мощностей по обеспечению кислородом металлургических предприятий Заполярного филиала;
 - завершение реализации проекта по реконструкции цеха электролиза никеля Кольской ГМК с целью увеличения производства катодного никеля до 114 тыс. тонн в год.
- Продолжение реализации стратегического проекта по освоению полиметаллических месторождений юго-востока Забайкальского края, осуществляемого в рамках частногосударственного партнерства, которое предполагает совместное с Инвестиционным фондом Российской Федерации строительство новой линии железной дороги и создание горно-обогатительных комбинатов на базе Быстринского и Бугдаинского месторождений.
- Осуществление природоохранных мероприятий, в том числе внедрение новых технологий, направленных на снижение выбросов и улучшение окружающей среды.

Таблица 2.3. Структура капитальных вложений предприятий Группы, 2007–2009 годы (в млн долл. США)

Капитальные вложения Группы ⁽¹⁾	2009	2008	2007	
Россия ⁽²⁾	909	1 476	766	Примечание: ⁽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⁾ Данные МСФО скорректированы на сумму будущих расходов по демонтажу оборудования и рекультивацию площадки по окончании эксплуатации. ⁽⁴⁾ Данные МСФО скорректированы на сумму договора операционного лизинга, классифицированного по МСФО в качестве финансового лизинга. ⁽⁵⁾ Данные в соответствии с ОПБУ США.
Австралия ⁽³⁾	4	105	96	
Ботсвана ⁽⁴⁾	29	330	291	
Финляндия	59	60	13	
США ⁽⁵⁾	39	82	88	
ЮАР	84	74	34	
Итого Группа	1 124	2 127	1 288	

- Продолжение реализации проектов по разработке и обустройству газоконденсатного месторождения «Пеляткинское» и строительству трубопроводов для транспортировки газа и конденсата от месторождения до Дудинки.

2.2.2. Объекты социальной сферы

В 2009 году, с учетом нестабильной экономической ситуации, реализация большей части общественно значимых благотворительных и социально-ориентированных проектов была временно приостановлена. Вместе с тем в 2009 году началась реализация проекта реконструкции санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье» (освоение капитальных вложений в сумме 374,3 млн руб.), направленного на повышение качества предоставляемых услуг в целях создания лучших условий для укрепления здоровья работников Компании.

Инвестиционный бюджет Компании на 2010 год предусматривает расходы на возобновление реализации приостановленных в 2009 году проектов: строительство спортивно-развлекательного комплекса (СРК) «Арена-Норильск» (236,4 млн руб.); реконструкция спортивного комплекса стадиона «Заполярьник».

В 2010 году также планируется реализовать вновь иницилируемые социально-ориентированные проекты:

- мероприятия по организации централизованного обеспечения населения НПР продовольственными товарами и товарами первой необходимости;
- новая программа «Наш дом», которая поможет квалифицированным, инициативным и ответственным работникам Компании приобрести жилье «на материке» на условиях софинансирования.

2.3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

ОАО «ГМК «Норильский никель» осуществляет производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным способом в соответствии с рыночному спросу объеме, качестве и ассортименте²⁸ при соблюдении законодательных требований территорий расположения предприятий и обеспечении экологической и промышленной безопасности и охраны труда.

2.3.1. Политика Компании в области качества продукции

Политика в области качества является частью общей политики Компании и направлена на наиболее полное удовлетворение существующих и будущих потребностей потребителей цветных и драгоценных металлов. Политика в области качества реализуется с учетом мнений потребителей. В работе с потребителями Компания гарантирует поставки продукции, соответствующей установленным требованиям и пожеланиям потребителей.

В целях реализации политики в области качества Компания руководствуется следующими принципами:

- ориентация на потребителя;
- лидерство руководства и вовлечение персонала;
- процессный и системный подходы к менеджменту;
- постоянное улучшение деятельности Компании;
- принятие эффективных решений, основанных на фактах;
- взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Управление качеством и безопасностью продукции осуществляется в Компании на основе требований международных стандартов к системам ме-

неджмента, Европейских директив, требований и положений ЕЭС, ВТО, ЛБМ, требований рынка, других заинтересованных сторон (потребителей, акционеров, государства, общества, работников) и направлено в конечном счете на усиление рыночных позиций Компании, устойчивый рост ее акционерной стоимости и финансовых показателей.

Основной целью работ по внедрению и поддержке исполнения требований международных стандартов в области менеджмента качества и экологического менеджмента является обеспечение доказательной базы и требуемого уровня гарантий безопасности производства и уверенности приобретателя в качестве и надежности поставок производимой продукции. Политика в области качества и Экологическая политика ОАО «ГМК «Норильский никель» соответствуют стратегическим задачам ОАО «ГМК «Норильский никель» и создают основу для определения целей и задач в области качества и экологии, а также для анализа и улучшения КИСМ.

Внедрение требований международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 осуществлено в Компании на основе КИСМ, включающей процессы и виды деятельности ГО (Москва), Заполярного филиала (Норильск) и Заполярного транспортного филиала (Дудинка).

При разработке и внедрении КИСМ определены и регламентированы процессы и правила осуществления деятельности в области качества и экологии и взаимосвязи между ними и другими областями менеджмента Компании. Процессы и процедуры, необходимые для менеджмента качества и экологических аспектов, включают производство, управление инфраструктурой, материально-техническое обеспечение, продажи и поставки продукции, управление проектами, идентификацию и оценку значимости экологических аспектов, связанных с производственной деятельностью Компании, идентификацию законодательных и иных требований в области качества и экологии, управление документацией, аудиты, анализ со стороны руководства, взаимодействие с потреби-

²⁸ Продукция Компании относится к категории, характеризующейся практически полным изменением свойств и характеристик при целевом использовании (рис. 3): 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.

телями и другими заинтересованными сторонами. Для бизнес-процессов и процессов КИСМ установлены показатели эффективности и результативности и их целевые значения.

По итогам аудитов со стороны независимого органа по сертификации Bureau Veritas Certification КИСМ Компании сертифицирована в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции» и аккредитована международными органами по аккредитации — United Kingdom Accreditation Service (UKAS, Великобритания), Deutschen Akkreditierungs Rat (DAR, Германия), American National Accreditation Board (ANAB, США). В 2009 году КИСМ в ходе аудита прошла оценку на соответствие новой четвертой версии стандарта ISO 9001, введенной в действие в конце 2008 года (апгрейд). Также продлена сертификация по международному стандарту ISO 14001:2004.

Сертифицированная система менеджмента является для потребителей гарантией того, что Компания способна производить необходимую обществу и отвечающую установленным требованиям и пожеланиям потребителей продукцию наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе.

Наличие в Компании результативной и эффективной системы менеджмента качества и экологического менеджмента содействует:

- упрочению рыночных сегментов;
- сохранению и укреплению доверия со стороны потребителей;
- обеспечению соответствия сертификационным критериям инвесторов и поставщиков;
- укреплению репутации Компании;
- снижению издержек, экономии сырья и энергии;
- поддержанию прочных общественных связей с заинтересованными сторонами.



Основными конкурентными преимуществами Компании на рынке металлов являются:

- ориентация на конечных потребителей;
- стабильное качество производимой продукции;
- интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента, соответствующая требованиям международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001;
- собственная международная система сбыта;
- стабильные производство и поставки продукции.

В Группе компаний «Норильский никель» действует ряд локальных сертифицированных и аккредитованных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, деятельность которых играет важную роль в реализации стратегических целей Компании²⁹.

Задачи текущего периода включают поддержку, совершенствование и развитие всех внедренных и сертифицированных систем менеджмента на принципах интегрирования. Объединенные об-

²⁹ Подробные сведения о действующих системах менеджмента размещены на официальном сайте Компании <http://www.nornik.ru/about/certificates/>.

щим брендом, предприятия Группы должны осуществлять согласованные и взаимодополняющие действия в вопросах обеспечения качества продукции, управления экологическими воздействиями, а также рисками, связанными с профессиональным здоровьем и безопасностью. С этой целью в Компании внедрена практика проведения корпоративных аудитов для оценки соответствия и результативности сквозных процессов и видов деятельности, связанных с производством продукции и реализуемых в подразделениях Компании, ее филиалах и ДЗО.

В 2009 году Компания была удостоена Премии Правительства Российской Федерации в области качества по итогам 2008 года. Советом по присуждению премий отмечено, что ОАО «ГМК «Норильский никель» имеет значительный опыт применения современных методов менеджмента и совершенствования своей деятельности.

В 2009 году Компания была удостоена Премии Правительства Российской Федерации в области качества по итогам 2008 года. Советом по присуждению премий отмечено, что ОАО «ГМК «Норильский никель» имеет значительный опыт применения современных методов менеджмента и совершенствования своей деятельности.

2.3.2. Система обеспечения обязательных требований к безопасности продукции/услуг

С целью обеспечения требуемого как российским, так и международным законодательством уровня защиты здоровья человека и окружающей среды и

Таблица 2.4. 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	+	
Маркетинг и продвижение	+	
Хранение, распределение и снабжение	+	
Использование и обслуживание*		+
Утилизация, повторное использование или вторичная переработка*		+

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

Производство продукции осуществляется в соответствии с установленными требованиями к безопасности ведения соответствующих технологических операций.

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 — никель электролитический в виде нерезанных и необрезанных катодов,

никель первичный марок Н-1, Н-1у, Н-2; медь катодная марок М0к и М00к; кобальт металлический марок К1Ау, К1, К1А, К2 — 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 (табл. 2.4). Соответствие требованиям безопасности деятельности, связанной с производством продукции, подтверждено наличием государственных лицензий.

Информация о воздействии продукции на здоровье человека, требования к маркировке продукции с целью информирования об уровне опасности приведены в нормативных документах на продукцию (национальные стандарты, технические условия). Оценка безопасности продукции и предоставление информации по установленным требованиям осуществляется производственными структурами ЗФ и КГМК для всех значимых видов продукции Компании (табл. 2.5). Результаты оценки фиксиру-

Таблица 2.5. 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.

ются в соответствующих видах документации: информационных картах потенциально опасного химического и биологического вещества; паспортах безопасности продукции; информации о грузе и т.п. Поставки продукции сопровождаются документами MSDS (Material Safety Data Sheet), обязательными в странах ЕЭС, США и др., в которых указываются меры безопасности при обращении с продуктом. Задача MSDS — доведение информации по безопасности продукта, не исключая возможных опасных³⁰ аспектов.

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

2.3.3. Мониторинг удовлетворенности потребителей

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

- подготовительная работа по заключению контрактов на поставку продукции;
- ежегодное анкетирование потребителей продукции;
- анализ удовлетворенности потребителей;

Политика Компании в области качества направлена на максимальное удовлетворение пожеланий потребителя.

- разработка, внедрение и оценка результативности мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности потребителей.

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

Сбытовым комплексом Компании на внутреннем и внешнем рынке проводится ежегодное анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг Компании. Потребители оценивают продукцию по следующим факторам: химический состав (включая примеси), геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение. В 2009 году поступило три претензии потребителей к качеству готовой продукции Компании, которые были урегулированы.

Сбытовым комплексом Компании на внутреннем и внешнем рынке проводится ежегодное анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг Компании. Потребители оценивают продукцию по следующим факторам: химический состав (включая примеси), геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение. В 2009 году поступило три претензии потребителей к качеству готовой продукции Компании, которые были урегулированы.

³⁰ 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, утечка в окружающую среду.



2.4. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Экологическая политика

Осознавая масштаб и сложность стоящих перед Компанией экологических проблем, ОАО «ГМК «Норильский никель» намерено последовательно снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе ее производственной деятельности.

Руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть бизнеса. Свой вклад в устойчивое развитие России Компания стремится обеспечить соблюдением требований природоохранного законодательства, рациональным использованием природных ресурсов и постоянным улучшением природоохранной деятельности.

В Компании разработана Экологическая политика, одобренная Правлением ОАО «ГМК «Норильский никель» (2004), которая определяет основные направления деятельности в природоохранной сфере (подробнее см. на сайте www.nornik.ru, «Устойчивое развитие», «Экологическая политика»). В целях реализации обязательств Экологической политики ОАО «ГМК «Норильский никель» следует принципам и требованиям международного стандарта ISO 14001:2004.

2.4.1. Развитие системы экологического менеджмента

В 2009 году функционирование Системы экологического менеджмента (СЭМ) осуществлялось в рамках КИСМ. Экологический менеджмент явля-

Руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть бизнеса. Свой вклад в устойчивое развитие России Компания стремится обеспечить соблюдением требований природоохранного законодательства, рациональным использованием природных ресурсов и постоянным улучшением природоохранной деятельности.

ется для Компании важным, последовательно развиваемым направлением деятельности, способствующим получению ряда положительных результатов, к основным из которых относятся:

- приоритетное выполнение мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- повышение уровня экологического образования работников Компании;
- повышение конкурентоспособности Компании как на внутреннем, так и на внешнем рынке;
- демонстрация клиен-

там 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.

В ноябре 2009 года аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) проведен надзорный аудит КИСМ.

В ноябре 2009 года аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) проведен надзорный аудит КИСМ.

Аудит проводился в ГО Компании в Москве и на производственных площадках Заполярного филиала в Норильске.

Надзорный аудит подтвердил соответствие КИСМ Компании требованиям международных стандартов ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004. По результатам аудита специалистами BVC даны ре-



комендации по возможному улучшению по отдельным направлениям деятельности и отмечены общие сильные стороны Компании.

В сентябре 2009 года на производственной площадке ОАО «Кольская ГМК» в Мончегорске аудиторами BVC проведен надзорный аудит, который подтвердил результативное функционирование системы экологического менеджмента в соответствии с требованиями ISO 14001:2004. По результатам аудита аудиторы BVC отметили сильные стороны СЭМ ОАО «Кольская ГМК» и определили возможные направления для ее улучшения.

В Компании введена единая система отчетности о природоохранной деятельности предприятий Группы компаний «Норильский никель»³¹, посредством

В рамках совершенствования КИСМ в течение 2009 года продолжена работа по актуализации ряда действующих документов СЭМ.

которой осуществляется мониторинг выполнения экологических задач.

В рамках совершенствования КИСМ в течение 2009 года продолжена работа по актуализации ряда действующих документов СЭМ, в том числе «Руководства по системе экологического менеджмента», стандартов организации «Отчетность о природоохранной деятельности», «Законодательные и иные экологические требования. Идентификация и обеспечение доступа», «Идентификация и оценка значимости экологических аспектов», проведены работы по идентификации экологических аспектов ГО Компании.

В соответствии с Программой мероприятий по достижению целей и задач ЗФ в области экологии на 2008–2010 годы в 2009 году в Заполярном филиале продолжены работы по развитию системы экологического менеджмента.

Актуализированы и утверждены документы, необходимые для функционирования СЭМ:

³¹ Данные приводятся по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

- реестр законодательных и иных требований ЗФ и перечни нормативно-технической и организационно-распорядительной документации, содержащие экологические требования, применимые к идентифицированным экологическим аспектам структурных подразделений ЗФ;
- реестры операций для управления и мониторинга значимых экологических аспектов;
- подготовлен Отчет о функционировании экологического менеджмента в ЗФ, а также ряд распорядительных и организационных документов ЗФ;
- разработаны и согласованы проекты стандартов и документов КИСМ в ЗФ, в том числе:
 - приказ о распределении полномочий и ответственности в КИСМ;
 - «Программа мероприятий по достижению целей и задач в области качества ЗФ на 2009–2011 гг.».

2.4.1.1. Развитие системы внутренних аудитов

В течение 2009 года в Компании в рамках функционирования КИСМ осуществлялось проведение внутренних аудитов в соответствии с «Программой проведения аудитов КИСМ ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2009 год». В течение 2009 года в подразделениях ГО и Заполярного филиала проведено 26 внутренних аудитов. В соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004 и внутренних документов Компании к проведению внутренних аудитов привлекается компетентный персонал, прошедший специальную подготовку.

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

В течение 2009 года в подразделениях ГО и Заполярного филиала проведено 26 внутренних аудитов КИСМ.

2.4.1.2. Экологическое обучение персонала

Обеспечение компетентности и развития персонала Компании в области экологического менеджмента в целом и внутренних аудиторов КИСМ в частности осуществляется в рамках проведения единой политики в области профессионального развития персонала предприятий Группы компаний «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 компаний «Норильский никель» на соответствующий календарный год. В 2009 году обучение и повышение квалификации персонала осуществлялось как с привлечением сторонних организаций, так и силами самой Компании. В частности, в рамках улучшения результативности функционирования КИСМ организовано обучение специалистов Компании по следующим курсам:

- «Оценка результативности процессов КИСМ в Компании «Норильский никель»;
- «Реализация требований международных стандартов в области качества и экологии»;
- «Роль руководства ОАО «ГМК «Норильский никель» в Интегрированной системе менеджмента на основе стандартов ISO 9001 и ISO 14001».

В декабре 2009 года в Компании организован и проведен ежегодный корпоративный семинар «Проблемы охраны окружающей среды в металлургической промышленности». В работе семинара приняли участие 39 ру-

ководителей и сотрудников природоохранных служб ГО, филиалов и ДЗО Компании, представители органов государственного контроля и надзора, министерств и ведомств, научно-исследовательских институтов.

Рисунок 2.3. Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, 2008–2009 годы (тыс. тонн)



В течение года сотрудники Компании приняли участие в различных семинарах и конференциях, включая обучение 218 специалистов Заполярного филиала, в том числе по программе «Чистое производство» — 28; в сфере деятельности по обращению с отходами — 105; на специализированных курсах и семинарах по вопросам охраны окружающей среды и экологического менеджмента — 34.

2.4.2. Показатели экологической результативности

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов деятельности предприятий Группы компаний «Норильский никель». Группа стремится минимизировать воздействие на окружающую среду путем поэтапного сокращения выбросов, сбросов загрязняющих веществ, снижения объемов образования отходов производства, а также путем увеличения объемов использования отходов. Группа стремится соблюдать требования природоохранного законодательства и международных соглашений, международного стандарта ISO 14001:2004, отраслевых и корпоративных

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов деятельности предприятий Группы компаний «Норильский никель». Группа стремится минимизировать воздействие на окружающую среду путем поэтапного сокращения выбросов, сбросов загрязняющих веществ, снижения объемов образования отходов производства, а также путем увеличения объемов использования отходов.

нормативных требований, регламентирующих деятельность ОАО «ГМК «Норильский никель» в области охраны окружающей среды.

2.4.2.1. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух в целом по Заполярному филиалу ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2009 году снижены по сравнению с 2008 годом на 6 901,6 тонны, в основном за счет снижения выбросов диоксида серы на 2 548,0 тонн. В 2009 году существенно снижены выбросы металлов в составе пыли, в том числе оксида никеля — на 44,9 тонны (11,8%), оксида меди — на 69,9 тонны

(16,3%), оксида кобальта — на 11,1 тонны (29,9%), свинца — на 5,3 тонны (27,7%) (рис. 2.3).

В периоды неблагоприятных метеоусловий, в соответствии с требованиями природоохранного законодательства, реализовывались мероприятия по регулированию выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. Всего в 2009 году мероприятия по снижению выбросов от технологического оборудования на металлургических заводах ЗФ проводились 143 раза, из них 80 (или 55,9%) — на



Медном заводе (МЗ); 55 (38,5%) — на Никелевом заводе (НЗ); 8 (5,6%) — на Надеждинском металлургическом заводе (НМЗ).

В 2009 году продолжено выполнение проектных и научно-исследовательских работ, направленных на поэтапное достижение нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ) для Заполярного филиала.

Выполнены работы по капитальному и текущему ремонту аспирационных установок и систем пылегазоочистки на НЗ, МЗ, НМЗ, на Норильской и Талнахской обогатительных фабриках, на предприятиях Управления закладочных, технологических и строительных материалов, на рудниках «Октябрьский», «Комсомольский», «Маяк» и др.

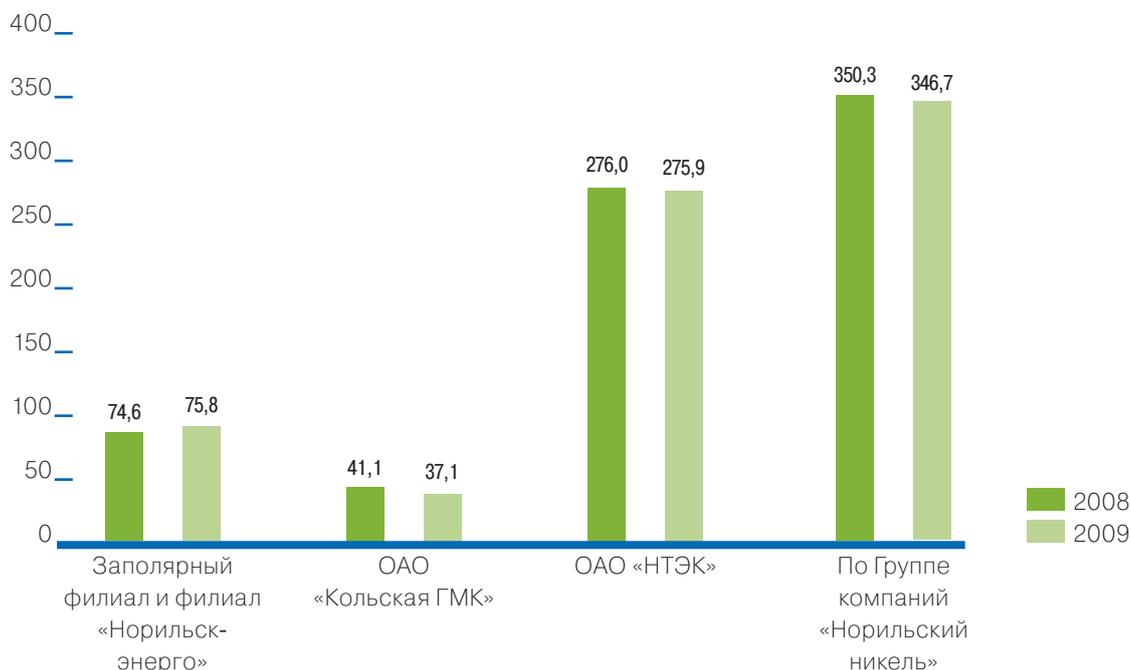
В 2009 году начата разработка проектов обоснования расчетных размеров санитарно-защитных зон для структурных подразделений Заполярного филиала.

В 2009 году выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух от источников ОАО «Кольская ГМК» осуществлялись в соответствии с установленными нормативами ПДВ и временно согласованными выбросами (ВСВ) и не превысили допустимых значений.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом ОАО «Кольская ГМК» увеличен объем утилизации серы из отходящих газов при производстве серной кислоты на 2 183,1 тонн (на 3,5%). Выбросы цветных металлов (никель, медь, кобальт) на площадке Заполярный и Никель по сравнению с 2008 годом снижены на 24,9 тонны (на 4,8%), что обусловлено изменениями технологического процесса на участке обжига и окомкования и в плавильном цехе.

В 2009 году ОАО «Кольская ГМК» выполнило следующие мероприятия, направленные на снижение выбросов в атмосферу:

- продолжены проектные работы по Программе модернизации металлургического производства;
- продолжена реконструкция цеха обжига флотоконцентратов для производства упрочненных брикетов на площадке Заполярный;
- проведен капитальный ремонт участка по производству серной кислоты на площадке Никель;
- завершены проектные работы по реконструкции сернокислотного цеха на площадке Мончегорск.

Рисунок 2.4. Общее количество забираемой воды, 2008–2009 годы, (млн м³)

Для площадок Никель и Заполярный в 2009 году разработан и в начале 2010 года утвержден новый проект нормативов ПДВ загрязняющих веществ в атмосферу. Подготовлена программа по разработке проектов обоснования санитарно-защитных зон для подразделений ОАО «Кольская ГМК».

В 2009 году дочерними и зависимыми обществами приняты все необходимые меры по соблюдению природоохранного законодательства.

Для ООО «Норильскгеология», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильскпромтранспорт», ООО «Нортранс-Норильск» утверждены проекты нормативов предельно допустимых выбросов вредных (загрязняющих) веществ в атмосферный воздух и получены разрешения на выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух. Расчетами подтверждено отсутствие негативного воздействия ДЗО на атмосферный воздух. Разработка дополнительных мероприятий по снижению выбросов не потребовалась.

По итогам 2009 года превышений нормативов выбросов не было.

В 2009 году выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух в целом по Группе компаний «Норильский никель» снижены на 2 134,3 тонн по сравнению с 2008 годом. Так, в 2009 году на 8,1%

уменьшились выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух на следующих предприятиях Группы: Заполярный транспортный филиал, ООО «Норильскникельремонт», ОАО «Норильскгазпром», ООО «Норильскпром-транспорт», ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Печенгагеология».

2.4.2.2. 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 том числе ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» («НТЭК»).

Общее количество забранной воды по предприятиям Группы компаний «Норильский никель» в 2009

году составило 346,7 млн м³, что на 1,0% меньше, чем в 2008 году (рис. 2.4).

В 2009 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.

Наибольшего снижения объема забора воды из поверхностных источников достигло ОАО «Кольская ГМК» — забор снижен на 11,8% (1,9 млн м³). Снижение в основном обусловлено проведением организационно-технических мероприятий по сокращению объемов потребления воды на площадке Мончегорск. Снижение ОАО «Кольская ГМК» потребления воды из муниципальных систем водоснабжения на 24,1% достигнуто за счет внедрения на площадках Заполярный и Никель схем коммерческого учета хозяйственно-питьевой воды.

Заполярным филиалом за счет выполнения организационно-технических мероприятий по экономии воды водопотребление на хозяйственно-бытовые нужды снижено на 3%. В целом по Группе объем используемой на хозяйственно-питьевые нужды воды уменьшился на 6%.

Объем оборотной воды в целом по предприятиям Группы «Норильский никель» увеличился в отчетном году на 18,7 млн м³.

Сброс сточных вод предприятий, расположенных в Красноярском крае, осуществляется в водные объекты бассейна Карского моря, в том числе 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 др.) не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты, а

передает сточные воды в канализационные сети других организаций.

Общий объем сброса сточных вод в целом по предприятиям Группы компаний «Норильский никель» в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 1,3 млн м³ (0,8%), в основном за счет обусловленного метеословиями естественного водопритока. При этом сброс сточных вод, нормативно очищенных на очистных сооружениях, увеличился в 3 раза.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты, в целом по Группе снизилась на 1,2%.

В Компании в рамках выполнения Плана мероприятий по поэтапному достижению нормативов предельно допустимого сброса загрязняющих веществ со сточными водами продолжена реализация мероприятий по проектированию и строительству очистных сооружений. В 2009 году масса сброса загрязняющих веществ, сбрасываемая в поверхностные водные объекты со сточными водами Заполярного филиала, уменьшена по сравнению с 2008 годом на 1,7 тыс. тонн (2,8%).

В 2009 году Заполярным филиалом выполнены следующие водоохранные мероприятия:

- построены и введены в эксплуатацию локальные очистные сооружения хозяйственных сточных вод площадки МЗ;
- продолжены работы по реконструкции башенных градирен на МЗ;
- выполнены проектно-изыскательские работы по строительству локальных очистных сооружений промышленных площадок рудника «Комсомольский», на водовыпусках НЗ и НМЗ;
- продолжено строительство нефтеловушки и резервуаров, канализационной насосной станции в районе Талнахской обогатительной фабрики, градирни и циркуляционной насосной на площадке рудника «Скалистый»;
- осуществлялось строительство очистных сооружений шахтных вод рудников «Заполяр-



ный» и «Ангидрит», поверхностного водоотлива с очистными сооружениями карьерных вод рудника «Медвежий ручей»;

- завершено строительство основного трубопровода канализации от КНС «Таймырский» до КНС второго рудника «Октябрьский», начато строительство резервного трубопровода;
- ликвидировано четыре выпуска сточных вод.

В результате ввода в эксплуатацию локальных очистных сооружений в ЗФ объем нормативно очищенных сточных вод увеличился в 4,7 раза.

В 2009 году Компанией разработаны и утверждены нормативы допустимого сброса веществ и микроорганизмов на период 2010–2014 годы, утвержден План мероприятий по снижению сбросов загрязняющих веществ со сточными водами подразделений ОАО «ГМК «Норильский никель» на территории МО «Город Норильск» и Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района.

Общий объем сброса сточных вод ОАО «Кольская ГМК» в 2009 году снижен по сравнению с 2008 годом на 0,4 млн м³ (1,6%).

Объем водоотведения по площадкам Заполярный и Никель увеличился по сравнению с 2008 годом на 0,45 млн м³ вследствие повышенного уровня весеннего паводка и объема ливневых вод, увеличения водоотлива рудника «Северный» (понижение горных работ, строительство рудника «Северный-Глубокий»).

Масса загрязняющих веществ, сброшенных в водные объекты в 2009 году, на 0,2 тыс. тонн меньше, чем в 2008 году, за счет использования части шахтной воды рудника «Каула-Котсельваара» для подпитки системы оборотного водоснабжения плавильного цеха; уменьшения сброса с очистных сооружений шахтных вод в связи с увеличением объема оборотного водоснабжения рудника «Северный».

Объем сброса сточных вод на площадке Мончегорск в 2009 году был на 0,82 млн м³ меньше, чем в 2008 году, что связано с:

- завершением ремонта градирен локальной оборотной системы в серноокислотном отделении рафинировочного цеха;
- снижением подпитки централизованной системы оборотного водоснабжения в результате перевода отработанной воды из производственного стока в оборотную систему водоснабжения рафинировочного цеха;
- сокращением технологических потерь.

В 2009 году ОАО «Кольская ГМК» выполнило следующие мероприятия, направленные на снижение воздействий производства на водные объекты:

- на регулярной основе выполняются работы по очистке технологического отстойника от ила с выгрузкой их на карты системы физико-химической очистки производственного стока;
- продолжены работы по очистке аварийного бассейна хвостохранилища обогатительной фабрики на площадке Заполярный, прудков-отстойников шахтных вод, ливненакопителя;

- увеличен объем использования в технологическом процессе оборотной воды на обогащительной фабрике;
- завершены проектные работы по утилизации солевого стока электролизных цехов на площадке Мончегорск.

Другие предприятия, входящие в Группу компаний «Норильский никель», также проводили в 2009 году мероприятия по снижению сбросов загрязняющих веществ в водные объекты.

Заполярным 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 затопливаемых весеннем паводком территорий порта к пропуску паводковых вод.

ООО «Норильскникельремонт» в 2009 году введены в эксплуатацию локальные очистные сооружения производственных и хозяйственно-бытовых сточных вод, ликвидировано два выпуска сточных вод. В результате проведенных мероприятий все сточные воды ООО «Норильскникельремонт» проходят очистку перед сбросом в водные объекты.

Установка узлов учета водопотребления ООО «Норильскпромтранспорт» привела к снижению объемов потребления исходной воды и сброса на 28%.

В ООО «Заполярная строительная компания» в результате проведения организационно-технических мероприятий масса сброса загрязняющих веществ снижена на 35%.

Авиакомпанией «Таймыр» ведутся работы по реконструкции локальных очистных сооружений аэропорта «Валек», что позволит исключить негативное воздействие на р. Норильская. ЗАО «Алыкель» введены в эксплуатацию канализационные очистные сооружения аэропортового комплекса «Норильск», в результате был прекращен сброс неочищенных сточных вод.

ОАО «Енисейское речное пароходство» обеспечивает возможность экологически чистой работы своего транспортного флота на р. Енисей на линии Красноярск — Дудинка. Природоохранный флот пароходства (более 20 ед.) — сборщики с судов сточных, нефтесодержащих (подсланевых) вод и мусора — обеспечивает эксплуатацию флота без сброса загрязняющих веществ в водные объекты. Собранные с судов нефтесодержащие воды очищаются на двух плавучих очистных станциях. Хозяйственно-бытовые сточные воды с судов очищаются и обеззараживаются на установках «СТОК».

ОАО «Норильскгазпром» ликвидирован выпуск неочищенных сточных вод в р. Б. Хета, все сточные воды проходят очистку на очистном сооружении.

2.4.2.3. Обращение с отходами

В целях соблюдения природоохранного законодательства в 2009 году предприятиями Компании проводилась работа по разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение.

Завершена разработка проектов нормативов образования отходов и получены лимиты на размещение отходов следующими предприятиями: Заполярным филиалом и Заполярным транспортным филиалом, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильскгеология», ОАО «Архангельский морской торговый порт», ЗАО «Таймырская топливная компания», ОАО «Енисейское речное пароходство».

В отчетном году были оформлены лицензии по сбору, использованию, обезвреживанию, транспортировке, размещению опасных отходов следующими предприятиями: Заполярным филиалом и Заполярным транспортным филиалом, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильскгеология», ОАО «Архангельский морской торговый порт».

Рисунок 2.5. Общее количество образующихся отходов, 2008–2009 годы (млн тонн)



В 2009 году объем образования отходов в целом по Группе компаний «Норильский никель» снижен на 5 682,6 тыс. тонн по сравнению с 2008 годом, что составляет 12,0% (рис. 2.5). В основном снижение образования отходов добывающей промышленности обусловлено переходом ОАО «Кольская ГМК» от открытой добычи руды к подземной и соответственно уменьшением образования вскрышных пород, подлежащих размещению. Также в 2009 году более чем на 20% уменьшились объемы образования отходов на следующих предприятиях Группы: ЗАО «Алыкель», ООО «Востокгеология», ООО «Завод по переработке металлолома», ООО «Заполярная строительная компания», Заполярный транспортный филиал, ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ОАО «Печенгастрой», ОАО «Таймыргаз».

В 2009 году по сравнению с 2008 годом количество отходов, передаваемых сторонним организациям для использования и обезвреживания, увеличено на 4,5 тыс. тонн. Объем отходов, переданных специализированным предприятиям на размещение, снижен более чем на 20% на следующих предприятиях Группы компаний «Норильский никель»: ЗАО «Алыкель», ООО «Востокгеология», ООО «Завод по переработке металлолома», ОАО «Енисейское речное пароходство», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Норильскгеология», ОАО «Печенгастрой», ЗАО «Таймырская топливная компания». При этом объем размещения отходов на собственных объектах размещения отходов снижен на 889 тыс. тонн (3,9%).

В 2009 году на 41,5 тыс. тонн увеличилось количество отходов, переданных специализированным организациям для использования, основную массу которых составил металлолом — 37,8 тыс. тонн. Кроме того, 15,8 тыс. тонн отходов перерабатывающей промышленности вовлечены в производственный процесс.

Предприятиями Компании проводится работа по совершенствованию учета образования отходов, их размещения и использования. В 2009 году в результате введения контроля за оформлением первичных документов объем отходов, подлежащих размещению, в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» уменьшился на 20%, в ЗАО «Алыкель» — на 37%.

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

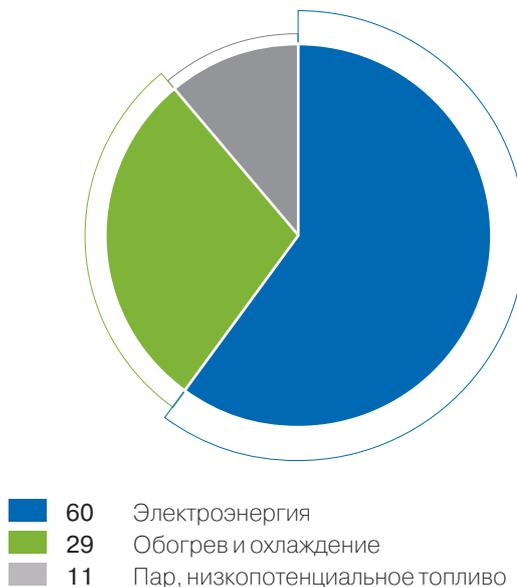
Для поэтапного снижения объемов образования и захоронения отходов Компанией реализуется комплекс мер, который включает:

- комплексный проект по решению проблемы складирования отходов обогащения (строительство новых и реконструкция действующих хвостохранилищ);

Рисунок 2.6. Прямое использование энергии, 2008–2009 годы (%)



Рисунок 2.7. Структура косвенного потребления энергии, 2009 год (%)



- 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.), осадков и кеков очистных сооружений, отработанных масел, отходов деревообработки и др.;
- совершенствование системы учета образования, хранения и размещения отходов.

В Компании уделяется большое внимание инициативам по внедрению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг.

спечения экологически безопасного совместного складирования и хранения отходов обогащения Талнахской и Норильской обогатительных фабрик в объеме не менее 11 млн тонн в год, по использованию отвальных породных хвостов ТОФ для закладки выработанного подземного пространства рудников.

В рамках совершенствования деятельности по обустройству объектов размещения отходов в 2009 году Заполярным филиалом осуществлялась реализация проектов: по расширению второго поля хвостохранилища «Лебяжье» с целью обе-

2.4.2.4. Энергосбережение и альтернативные источники энергии

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

В 2009 году в целом на российских предприятиях Группы компаний «Норильский никель»³² наблюдается увеличение суммарного потребления энергии на 5456 ТДж, или 2,38% к уровню 2008 года, при этом существенное снижение потребления энергии достигнуто в ОАО «Кольская ГМК» — 957 907 ГДж (или 5% к уровню собственного потребления 2008 года).

³² Данные по российским предприятиям Группы приводятся в соответствии с Приложением 4.

Структура прямого использования энергии из невозобновляемых источников по сравнению с 2008 годом существенно не изменилась (рис. 2.6), заметим, что значительная часть природного газа добывается на предприятиях Группы.

Объемы использования прямой энергии в отчетном году выросли по Группе³³ на 4,2% (6 142 031 ГДж) по отношению к уровню 2008 года, при этом потребление газа выросло на 5,7%, а потребление угля и дизельного топлива сократилось на 6,2 и 6,7% соответственно.

В 2009 году объем использования косвенной энергии снизился на 0,8% (686 387 ГДж) по отношению к уровню 2008 года, при этом потребление покупной электроэнергии уменьшилось на 3,3%, а потребление энергии в тепле на обогрев и в виде пара увеличилось на 1,9 и 6,4% соответственно. Структура косвенного использования энергии³⁴ не претерпела заметных изменений по сравнению с 2008 годом (рис. 2.7). Значительная часть энергии вырабатывается предприятиями Группы.

Объем использования энергии³⁵ из возобновляемых источников в отчетном году снизился на 7,7%, что обусловлено низкой фактической приточностью в водохранилища ГЭС и необходимостью сохранения запасов гидроэнергетических ресурсов к зимнему максимуму нагрузок энергосистемы в 2010 году. Доля возобновляемых источников составляет пятую часть косвенного потребления энергии Группой (или 34% от всей потребленной электроэнергии).

В 2009 году на российских предприятиях Группы, в результате проведения мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффек-

тивности, было сэкономлено 3 867 896 ГДж (1,6% от суммарного, или 4,7% косвенного потребления энергии), что на 1 028 309 ГДж меньше (21%), чем в 2008 году. При этом меньше было сэкономлено топлива (31,3%) и тепловой энергии (8,8%), но больше электроэнергии (8,4%). Эффект от переналадки и замены оборудования возрос (7,6%), а отдача от усилий по модернизации производственных процессов и изменениям в поведении персонала была ниже уровня 2008 года (78,8 и 37,4% соответственно).

В 2009 году экономия энергии в целом по Группе составила 1,6% суммарного потребления. При этом по предприятиям результаты различаются от 0,1% (ООО «Институт Гипроникель») до 11,5% собственного потребления (ООО «Норильскпромтранспорт»). Наибольший вклад в экономию энергоресурсов и повышение энергоэффективности в Компании внесли мероприятия наиболее энергоемких подразделений Группы: ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» — 1 690 217 ГДж, Заполярный филиал — 1 297 758 ГДж и ОАО «Кольская ГМК» — 724 664 ГДж, которые в сумме сэкономили 3 712 639 ГДж (или 96% экономии по Группе).

В ОАО «НТЭК» в отчетном году были реализованы следующие мероприятия, направленные на снижение энергопотребления: очистка трубных систем теплообменного оборудования, восстановление и замена изоляции наружных трубопроводов с применением изделий из пенополиуретана и минваты, вывод из работы или в холодный резерв (на летний период) некоторых паропроводов, применение энергосберегающих ламп освещения административных помещений взамен существующих.

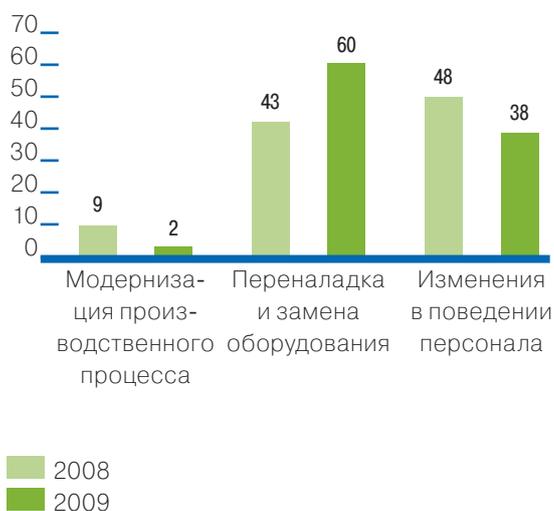
Акцент в реализации упреждающих усилий, составляющих основу мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности Компании, сместился в 2009 году в область переналадки или замены оборудования (рис. 2.8).

³³ Данные по российским предприятиям Группы приводятся в соответствии с Приложением 4.

³⁴ Приведенные данные по косвенному использованию энергии, в частности в строке «Всего по Группе», получены суммированием составляющих и не учитывают взаимосвязи внутри Группы (взаимопоставки), то есть в строгом смысле не являются «балансом по Группе».

³⁵ В единицах промежуточной энергии.

Рисунок 2.8. Энергия, сэкономленная по мероприятиям, в разрезе упреждающих усилий, 2008–2009 годы (%)



Инициативы по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности обусловили экономию энергии в 2009 году по сравнению с 2008 годом (подробнее см. в Приложении 3 (А)).

2.4.2.5. Затраты на природоохранные мероприятия

В целом по Группе текущие затраты на охрану окружающей среды выросли по сравнению с 2008 годом на 3,2% и составили 11 229,2 млн руб., из них текущие затраты Заполярного филиала — 10 369,2 млн руб., ОАО «Кольская ГМК» — 631,6 млн руб.

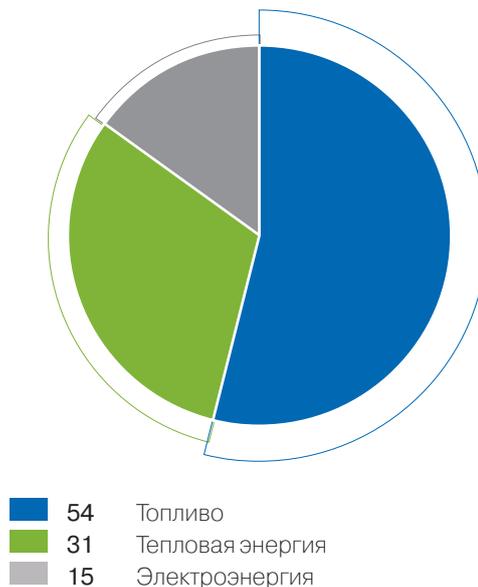
Затраты на выполнение природоохранных мероприятий в целом по Группе составили 1 304,2 млн руб., в том числе Заполярного филиала — 944,4 млн руб., ОАО «Кольская ГМК» — 316,3 млн руб.

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

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

В целях минимизации негативных воздействий перевозки железнодорожным транспортом горя-

Рисунок 2.9. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий, по категориям, 2009 год (%)



чих окатышей от участка обжига и окомкования до плавильного цеха ОАО «Кольская ГМК» начато применение укрытия окатышей слоем инертного материала.

ОАО «Архангельский морской торговый порт» ежегодно проводит проверку всего используемого транспорта на соответствие выбросов техническим нормативам.

Геологоразведочные предприятия Компании (ООО «Востокгеология» и ООО «Печенгагеология») при выполнении транспортных работ минимизируют воздействие на окружающую среду.

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

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

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

Заполярный филиал на протяжении ряда лет оказывает финансовую помощь Норильскому рыбоводно-инкубационному заводу. Основной

Заполярный филиал на протяжении ряда лет оказывает финансовую помощь Норильскому рыболовственно-инкубационному заводу. Основной задачей завода является выращивание жизнестойкой молодежи ценных пород рыб (голец, сиг, хариус) с последующим выпуском их в водоемы.

задачей завода является выращивание жизнестойкой молодежи ценных пород рыб (голец, сиг, хариус) с последующим выпуском их в водоемы Норило-Пясинской водной системы, включая бассейн р. Пясины, оз. 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 2009 году осуществлен выпуск молодежи гольца в количестве 34,7 тыс. шт. в р. Кета-Ирбэ Норило-Пясинской водной системы.

Государственный природный биосферный заповедник «Таймырский» (<http://www.taimyrsky.ru/>) и Государственный природный заповедник «Путоранский» (<http://plato-putoran.by.ru/>) на постоянной основе включены в систему шефской работы ЗФ на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района. Для оснащения материально-технической базы в 2009 году заповедникам оказана финансовая помощь в размере 0,52 млн руб.

ОАО «Кольская ГМК» поддерживает сотрудничество с государственными заповедниками, расположенными на территории Мурманской области. Государственный природный заповедник «Пасвик» находится на расстоянии 30 км от промышленной площадки Никель. Лапландский государственный природный биосферный заповедник расположен на расстоянии 10 км от промышленной площадки Мончегорск.

Государственный природный заповедник «Пасвик» (<http://pasvik.org.ru/>) создан 16 июля 1992 года, включен в перспективный Список водно-болотных

угодий международного значения (Рамсарская конвенция) под названием «Фьярванн — Полигон Сконнинга». Общая площадь заповедника составляет 14 727 га. На территории заповедника обитает 15 видов, занесенных в Красную книгу России, из них: 7 — редких, 3 — уязвимых, 4 — поддерживаемых, 1 — исчезающий. В Красный список Международного союза охраны природы (МСОП) включено 9 видов, из них: 8 — редких (NT), 1 — уязвимый (VU) (Информация ГПЗ «Пасвик»).

Ежегодно, начиная с 2006 года, по договору с ОАО «Кольская ГМК» сотрудники заповедника «Пасвик» выполняют научно-исследовательские работы по экологической оценке природной среды в районе действия комбината «Печенганикель», в том числе на территории заповедника.

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

Лапландский государственный природный биосферный заповедник (<http://www.lapland.ru/>), созданный 17 января 1930 года, является территорией федерального значения, включенной по решению ЮНЕСКО в 1985 году во Всемирную сеть биосферных резерватов. Общая площадь заповедника составляет 278 435 га. В Красную книгу России включено 16 редких видов, из них: 11 — редкие, 5 — уязвимые. В Красный список МСОП включено 2 вида, из них: 1 — редкий, 1 — уязвимый (информация ФГУ «Лапландский государственный природный биосферный заповедник»).

Ежегодно, начиная с 1998 года, по договору с ОАО «Кольская ГМК» сотрудниками Лапландского заповедника ведется научно-исследовательская работа по мониторингу состояния природной среды территории, прилегающей к комбинату

«Североникель», включая Мончегорск и его окрестности, в том числе территорию Лапландского государственного биосферного заповедника.

В целях восстановления окружающей природной среды в районах деятельности предприятий ОАО «Кольская ГМК» в 2009 году проведены работы по рекультивации и озеленению территории промышленных площадок Заполярный, Никель, Мончегорск общей площадью 3,8 га. Кроме того, произведена расчистка, планировка и посадка зеленых насаждений на пустыре в пос. Никель в районе улицы Мира и проведено обследование состояния экосистемы пос. Никель Лесотехнической академией (Санкт-Петербург), выданы рекомендации по восстановлению и развитию зеленых насаждений поселка.

2.4.2.8. Система экологического менеджмента и природоохранная деятельность зарубежных предприятий Группы

Norilsk Nickel Australia (Австралия)

В 2009 году компания Norilsk Nickel Australia осуществляла следующие мероприятия в рамках природоохранной деятельности:

- реконструкция хвостохранилища золотого рудника Wannockburn;
- объявление и достижение целевых показателей эффективности использования энергии;
- разработка планов по консервации для рудников Lake Johnston, Black Swan и Waterloo;
- обеспечение соблюдения правовых норм в части содержания арендованных земель в надлежащем состоянии, включая предоставление отчетов о природоохранной деятельности правительству Западной Австралии. (табл. 2.6).

Norilsk Nickel Africa (Африка)

Ботсвана

В сентябре 2009 года был выполнен очередной надзорный аудит для определения соответствия рудников Компании на территории Ботсваны требованиям ISO 14001:2004.

В декабре 2009 года рудники были вновь сертифицированы в соответствии со стандартами ISO 14001:2004. В течение отчетного периода были осуществлены следующие меры в рамках природоохранной деятельности:

- обзор и оценка влияния экологических рисков, связанных с горным производством;
- обучение персонала методам утилизации отходов;
- обучение персонала всех подразделений в области промышленной безопасности, здравоохранения, охраны окружающей среды и контроля качества;
- проведены мероприятия по снижению выбросов пыли на территории рудника и завода;
- мониторинг состояния поверхностных вод на руднике (табл. 2.7).

ЮАР

В 2009 году предприятием Nkomati были осуществлены следующие мероприятия:

- рудник был сертифицирован в соответствии со стандартами ISO 14001, OHSAS 18001 и ISO 9001;
- в Департамент водных ресурсов и лесного хозяйства была подана новая комплексная лицензия на использование водных ресурсов;
- внедрена модель управления водными объектами GOLDSIM с приемом на работу соответствующего персонала;
- проведен детальный анализ влияния деятельности предприятия Nkomati и требований, возникающих в связи с его деятельностью в области охраны окружающей среды, а также составлен проект плана рекультивации и восстановления окружающей среды;
- проведена оценка солевого баланса циркулирующей воды с целью определения потенциального ущерба от сбросов в природные водные источники;
- улучшено качество экологического учета (табл. 2.8).

Norilsk Nickel Finland (Финляндия)

Norilsk Nickel Harjavalta Oy имеет экологические разрешения и применяет сертифицированную

Таблица 2.6. Влияние на окружающую среду предприятий Группы в Австралии

Показатель	2009	2008	2007
Общее потребление воды (в млн м ³)	1,8	6,0	6,0
Объем промышленных сточных вод (в млн м ³)	0,6	5,0	4,0
Выбросы парниковых газов (в тыс. тонн эквивалента CO ₂)	50	353	268
Образование отходов (в млн тонн)	0,4	3,4	2,6
Утилизация отходов (в млн тонн)	0,4	3,4	1,3

Таблица 2.7. Влияние на окружающую среду предприятий Tati Nickel

Показатель	2009	2008	2007
Общее потребление воды (в млн м ³)	2,3	2,2	0,1
Объем промышленных сточных вод (в тыс. м ³)	4,2	4,1	4,7
Образование отходов (в тоннах)	513	515	617
Утилизация отходов (в тоннах)	513	515	617

комплексную систему управления, которая соответствует требованиям ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001. С экологической точки зрения основными аспектами являются выбросы аммиака и никеля в атмосферу, а также выброс никеля, сульфата (SO₄) и аммиачного азота (NH₄-N) в воду. Все фактические объемы выбросов и сбросов предприятия Norilsk Nickel Harjavalta Oy в 2009 году соответствовали выданным разрешениям.

В 2009 году общий объем отходов составил 15 365 тонн по сравнению с 16 300 тонн в 2008 году. В то же время утилизация отходов в отчетном году составила 14 378 тонн по сравнению с 15 700 тонн в 2008 году.

В 2009 году предприятие Norilsk Nickel Harjavalta ввело в эксплуатацию новую технологическую линию по производству никелевых брикетов. Капиталовложения на экологические мероприятия, включающие строительство градирен и газоочисток, составили около 4 млн евро (табл. 2.9).

В целом по предприятиям Norilsk Nickel International затраты на охрану окружающей среды в 2009 году выросли в 1,3 раза по сравнению с 2008-м и в 2,5 раза по сравнению с 2007 годом (табл. 2.10).

Природоохранная деятельность компании Stillwater Mining (США)

Деятельность компании Stillwater Mining по геологоразведке, извлечению и переработке природных ископаемых регулируется рядом законов США, требующих получения лицензий и разрешений, устанавливающих нормы выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и содержание загрязняющих веществ в сточных водах. Также устанавливаются ограничения в отношении хранения и использования отходов, процедуры учета и отчетности в области обращения с отходами.

Компания Stillwater Mining уделяет особое внимание вопросам экологии в связи с близостью расположения заповедника дикой природы Absaroka-Beartooth и Национального парка Yellowstone. При поддержке местных природоохранных организаций компания осуществляет комплекс природоохранных мероприятий, своевременно выявляет и быстро устраняет любые возникающие проблемы. В течение 2009 года компания Stillwater Mining продолжала выполнять программы сокращения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на рудниках Stillwater и East Boulder. Также Stillwater Mining оказывает финансовую поддержку в рамках программ по защите бассейна р. Boulder, направленных на улучшение качества поверхностных и подземных вод.

Таблица 2.8. Показатели воздействия на окружающую среду предприятий Группы, расположенных в ЮАР

Показатель	2009	2008	2007
Общий объем потребления воды (в млн м ³) ¹	0,801	0,496	2,4
Выбросы парниковых газов (в тыс. тонн эквивалента CO ₂) ²	114	134	
Образование отходов (в тыс. тонн) ³	21 179	15 767	2 884
Утилизация отходов (в тыс. тонн)	21 179	15 767	2 882

¹ Данные об объеме потребления воды отражают объемы забранной воды, при этом цифры за 2007 год также отражают объемы оборотной воды.

² Расчет количества выбросов парниковых газов выполнялся при помощи калькулятора CO₂ на сайте Форума экономики и экологии.

³ Данные об образовании отходов включают сведения об общих объемах хвостов обогащения, опасных отходов (нефть, аккумуляторы) и безвредных отходов, а также об объеме выемки пустой породы, переработанной на предприятии по утилизации отходов.

Таблица 2.9. Показатели воздействия на окружающую среду предприятий Группы, расположенных в Финляндии

Показатель	2009	2008	2007
Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (в тоннах)			
• никель	1,9	1,8	2
• аммиак	193	389	329
Общее потребление воды (в млн м ³)	10,4	12,9	14,7
Объем промышленных сточных вод (в тыс. м ³)	375	650	748
Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод (в тоннах)			
• никель	0,8	2,8	1,8
• сульфат	5 897	17 724	15 937
• аммиачный азот	19	57	54
Образование отходов (в тыс. тонн)	15,4	16,3	18
Утилизация отходов (в тыс. тонн)	14,4	15,7	17

Таблица 2.10. Расходы на охрану окружающей среды на предприятиях Norilsk Nickel International, 2007–2009 годы (млн долл. США)

	2009	2008	2007
Norilsk Nickel Australia	2	3,1	1,6
Norilsk Nickel Africa	2,3	1,4	0,5
Norilsk Nickel Finland	5,6	3,1	1,8



2.5. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

2.5.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда

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

Решение комплекса вопросов по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда требует от руководителей и специалистов Компании системного подхода к выполнению профилактических мероприятий по охране труда. В Компании действует Концепция корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной здоровья (далее — Концепция), которая была разработана в целях создания и функционирования корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в 2006 году и одобрена Правлением Компании. В рамках реализации Концепции действует утвержденная в 2008 году Генеральным директором Компании «Политика ОАО «ГМК «Норильский никель» в области промышленной безопасности и охраны труда» (подробнее см. на сайте www.nornik.ru, «Устойчивое развитие», «Политика в области промышленной безопасности и охраны труда»).

Политика Компании в области промышленной безопасности и охраны труда 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 формировании у работни-

ков устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве³⁶.

2.5.1.1. Совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда

В 2009 году в рамках первого этапа разработки Положения о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда Компании определена его модель и введены в действие корпоративные стандарты Компании:

- «Порядок расследования, анализа и учета аварий и инцидентов на опасных производственных объектах» СТО КИСМ 120-203-2009;
- «Порядок расследования, анализа и учета несчастных случаев» СТО КИСМ 120-204-2009;
- «Внутренний аудит в области промышленной безопасности и охраны труда» СТО КИСМ 120-205-2009;
- «Порядок информирования, учета и отчетности в области промышленной безопасности и охраны труда (производственный травматизм, аварийность, профессиональная заболеваемость)» СТО КИСМ 120-202-2009;
- «Отчетность о деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда» СТО КИСМ 120-201-2009.

На регулярной основе актуализируется база данных «Документы СУПБиОТ», что позволяет оперативно информировать производственные подразделения филиалов и ДЗО Компании о состоянии производственного травматизма, обстоятельствах, причинах, намеченных мероприятиях и принятых мерах в отношении виновных в допущенных несчастных случаях.

В 2009 году проводились мероприятия по реорганизации служб промышленной безопасности и охраны труда внутри структурных подразделений ЗФ с введением групп (отдельных работников) с исключительно надзорными функциями, направленными на предупреждение опасных действий работников, управление поведенческими рисками.

³⁶ Подробнее об основных задачах Политики в области охраны труда и промышленной безопасности см. в Отчете о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год.

В 2009 году был создан Комитет ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма, который регулярно рассматривает вопросы состояния производственного травматизма, выполнения мероприятий, направленных на снижение уровня травмирования работников, осуществляет подготовку предложений по совершенствованию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

С целью усиления системы контроля и ответственности в области промышленной безопасности и охраны труда со стороны функциональных управлений и служб (отделов) производственных подразделений Компании подготовлены проекты распорядительных и нормативных документов по внедрению системы контроля за соблюдением требований безопасности, с закреплением за конкретными руководителями и специалистами функциональных управленческих структур ЗФ территориальных и (или) структурных единиц (блоков).

В 2009 году был создан Комитет ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма, который регулярно рассматривает вопросы состояния производственного травматизма, выполнения мероприятий, направленных на снижение уровня травмирования работников, осуществляет подготовку предложений по совершенствованию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда. Проводятся выездные совещания на территории производственных площадок филиалов и ДЗО Компании с рассмотрением соответствующих вопросов промышленной безопасности и охраны труда. Комитетом также осуществляется контроль всех запланированных и реализуемых мероприятий по совершенствованию существующей системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

С целью установления объективных обстоятельств и причин несчастных случаев, исключения сокрытия фактических недостатков, а также выработки адекватных мероприятий по исключению аналогичных случаев травмирования, расследование несчастных случаев с тяжелыми последствиями осуществляется с обязательным участием представителей Департамента охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда.

2.5.1.2. Повышение уровня промышленной безопасности и улучшение условий труда

В 2009 году по Группе компаний «Норильский никель»³⁷ затраты на мероприятия по охране труда составили 3 094 млн руб., или 41,5 тыс. руб. — на одного работающего, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель»³⁸ — 1 847 млн руб., или 71,7 тыс. руб. — на одного работающего (рис. 2.11, 2.12).

В отчетном году на 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.

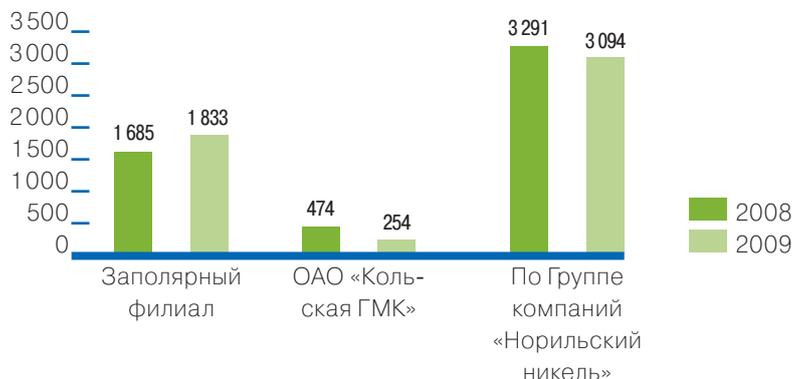
В 2009 году с целью повышения уровня безопасности производственных объектов Компании осуществлялась работа по замене действующей техники на более совершенную, что позволило повысить безопасность производства, снизить воздействие вредных и опасных факторов производства на работников.

Для снижения до допустимых величин воздействия шума и вибрации на работающих в 2009 году в Заполярном филиале введены в эксплуатацию 24

³⁷ Данные по российским предприятиям Группы приводятся в соответствии с Приложением 4.

³⁸ Юридическое лицо ОАО «ГМК «Норильский никель» включает в себя Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал, Архангельскую контору, Красноярскую контору, Красноярское представительство и ГО.

Рисунок 2.10. Затраты на мероприятия по охране труда, 2008–2009 годы (млн руб.)



единицы самоходных буровых установок и погрузо-доставочных машин на рудниках «Таймырский», «Октябрьский» и в рудоуправлениях «Талнахское» и «Норильск-1».

Также с целью снижения запыленности и загазованности в отчетном году в Заполярном филиале:

- на Медном заводе были выполнены работы по устройству обводного газохода для сброса газа с участка сероокислотного производства на дымовую трубу №5;
- на Надеждинском металлургическом заводе разработан проект новой обеднительной печи с системой газоочистки;
- на Никелевом заводе внедрена аспирационная система на месте пылевыведения от узлов дробильного комплекса.

В Заполярном транспортном филиале (ЗТФ) закуплены и введены в эксплуатацию 4 мобильных портовых крана «Либхер», приобретен и запущен в эксплуатацию речной буксир.

В ОАО «Енисейское речное пароходство» проведена замена судовых двигателей (8 ед.), отработавших моторесурс и не удовлетворявших требованиям СанПиН по шуму и вибрации.

В ОАО «Кольская ГМК» проведен капитальный ремонт сетей освещения штольни «Капитальная» рудника «Каула-Котсельвара».

2.5.1.3. Аттестация рабочих мест по условиям труда и оценка рисков

В 2009 году на российских предприятиях Группы было аттестовано 6 870 рабочих мест, на которых

работает 18 256 человек. В отчетном году проводилась подготовительная работа или приступили к проведению аттестации в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Аэропорт «Норильск» (ЗАО «Алыкель»), ООО «Норильскгеология», ООО «Востокгеология».

В 2009 году в Компании проведена плановая аттестация по условиям труда 2 719 рабочих мест, на которых работает 8 625 человек. В том числе в отчетном году проведена аттестация в Заполярном филиале (рудоуправление «Талнахское», Надеждинский металлургический завод, Медный завод, Норильская железная дорога).

Аттестация была также проведена в ОАО «Кольская ГМК» в соответствии с графиком аттестации. По результатам аттестации проведена сертификация работ по охране труда в ОАО «Кольская ГМК».

2.5.1.4. Совершенствование системы обучения персонала по промышленной безопасности и охране труда

В 2009 году затраты на обучение по охране труда и промышленной безопасности по российским предприятиям Группы составили 10 972 тыс. руб., в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» — 1 328 тыс. руб.

В отчетном году предаттестационную подготовку, обучение и аттестацию по промышленной безопасности и охране труда прошли 5 306 руководителей и специалистов предприятий Группы, в том числе работников Компании — 1 794 человека.

Рисунок 2.11. Затраты на мероприятия по охране труда на 1 работника, 2008–2009 годы (тыс. руб.)



В декабре 2009 года был проведен корпоративный семинар по программе «Аудит системы управления промышленной безопасностью и охраной труда» с участием предприятий Группы, расположенных на территории НПР. Цель семинара — научить руководителей и специалистов в области промышленной безопасности и охраны труда предприятий Группы компаний «Норильский никель» оценивать эффективность работы системы промышленной безопасности, понимать, насколько существующая система позволяет управлять производственными рисками в области промышленной безопасности и охраны труда.

2.5.1.5. Привлечение персонала предприятий к управлению охраной труда

В каждом структурном подразделении Заполярного филиала 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 782 уполномоченных. На многих российских предприятиях Группы также созданы совместные комитеты/комиссии по охране труда,

работают уполномоченные по охране труда. Всего на российских предприятиях Группы компаний «Норильский никель» избрано 1 613 уполномоченных по охране труда. В течение 2009 года уполномоченными по охране труда на предприятиях Группы было проведено 20 507 проверок состояния условий и охраны труда, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» — 8 026 проверок.

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.

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

Все работники Компании своевременно обеспечиваются качественными, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, обеспечивающими необходимую защиту от вредных и опасных производственных факторов в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и условиями труда. 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 государством³⁹.

В 2009 году на российских предприятиях Группы на покупку СИЗ было израсходовано 690 713 тыс. руб., что в пересчете на одного работника, полу-

³⁹ Например, в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» сохранено право на получение лечебно-профилактического питания работающими во вредных условиях труда, но утратившими данное право в 2003 году в связи с выходом Постановления Министерства труда Российской Федерации от 31.03.2003 № 14.



чающего бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, составило 10,6 тыс. руб., в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» 330 945 тыс. руб. и 15,4 тыс. руб. соответственно. В среднем по предприятиям Российской Федерации, занятым добычей полезных ископаемых, затраты на обеспечение СИЗ на одного работника составляли 4,8 тыс. руб.⁴⁰.

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

нальные заболевания на ранних стадиях. При наличии подозрения на профзаболевание проводится реабилитация и перевод на другие работы, не связанные с воздействием вредных производственных факторов, при этом организуется обучение работников вторым профессиям. В отчетном году на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров по предприятиям Группы расходы составили 137,3 млн руб., на обеспечение медикаментами, витаминами, аптечками первой помощи — 19,2 млн руб., в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» — 41,8 и 3,1 млн руб. 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 2009 году была организована и проведена вакцинация против гриппа.

2.5.1.7. Профилактическая работа по промышленной безопасности и охране труда

Для оценки эффективности действующих систем управления промышленной безопасностью и охраной труда Департаментом охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда ГО была организована и проведена проверка следующих производственных подразделений и ДЗО Компании: ОАО «Норильскгазпром», ОАО «Кольская ГМК», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильскгеология», ООО «Нориль-

⁴⁰ Доклад Минздравсоцразвития РФ «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в РФ в 2006 году», 2007. С. 59.



ский обеспечивающий комплекс», ООО «Норильскпромтранспорт», ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Енисейское речное пароходство», Заполярный транспортный филиал.

Также на основании решения первого заместителя Генерального директора комиссиями из специалистов ГО и Заполярного филиала были проведены проверки и оценка выполнения организационно-профилактических мероприятий по обеспечению безопасного производства работ в структурных подразделениях Заполярного филиала Компании (рудники «Таймырский», «Комсомольский», «Заполярный», Производственное объединение обогатительных фабрик, Никелевый и Медный заводы). Результаты проверок обсуждены с руководством филиалов и ДЗО Компании, а также с руководителями структурных подразделений.

На российских предприятиях Группы компаний «Норильский никель» функционирует многоступенчатая система мониторинга и контроля состояния охраны труда. На первом уровне объектом 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 2009 году на предприятиях Группы комиссиями по про-

мышленной безопасности и охране труда было проведено 24 291 проверка, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» — 4 789 проверок.

На основных российских предприятиях Группы «Норильский никель» и филиалах Компании (Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильск-никельремонт», 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 «Норильск-никельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» регулярно проводятся смотры в соответствии с Положениями о смотре

Рисунок 2.12. Производственный травматизм (общий) на российских предприятиях Группы, 2008–2009 годы (количество несчастных случаев)



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 некоторых предприятиях Группы предусмотрен перевод денежных средств, не выплаченных нарушителям норм и требований охраны труда, на поощрение работников, активно участвующих в профилактической работе по охране труда.

В 2009 году по итогам смотров по снижению уровня производственного травматизма и за счет возврата денежных средств, не выплаченных нарушителям норм и требований охраны труда, на предприятиях Группы было поощрено 6027 работников, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» — 2815 работников. К дисциплинарной ответственности за нарушение норм и требований промышленной безопасности и охраны труда по итогам года на предприятиях Группы были привлечены 5469 работников, снижены показатели премирования 9893 работникам, в том числе по ОАО «ГМК

В 2009 году по Группе компаний «Норильский никель» в целом произошло снижение общего травматизма на 14% по сравнению с 2008 годом.

«Норильский никель» — 1976 и 3994 работникам соответственно.

2.5.1.8. Улучшение социально-бытовых условий на производстве

На предприятиях Группы компаний «Норильский никель» имеется большое количество

объектов, относящихся к социально-бытовой сфере. В Компании с 2003 года реализуется программа «Улучшение социально-бытовых условий работников предприятий Группы «Норильский никель». Ее основная цель: создание на предприятиях достойных социально-бытовых условий, обеспечивающих повышение уровня культуры производства, сохранение здоровья работников, снижение профзаболеваний, повышение производительности труда, повышение мотивации и привлекательности труда в Компании.

В 2009 году программа была реализована в Заполярном филиале, Заполярном транспортном филиале и еще в пяти ДЗО на территории НПП.

2.5.2. Показатели результативности в области охраны труда

В 2009 году по Группе⁴¹ компаний «Норильский никель» в целом произошло снижение общего травматизма на 14% по сравнению с 2008 годом (рис. 2.13), в то время как в горно-металлургических подразделениях Группы (Заполярный филиал и ОАО «Кольская ГМК») и в ОАО «ГМК «Норильский

⁴¹ Данные по Группе приводятся по российским предприятиям в соответствии с Приложением 4.

Рисунок 2.13. Коэффициент частоты производственного травматизма (общий) на российских предприятиях Группы, 2008–2009 годы



Рисунок 2.14. Количество несчастных случаев со смертельным исходом на российских предприятиях Группы, 2008–2009 годы



Рисунок 2.15. Количество тяжелых несчастных случаев на российских предприятиях Группы, 2008–2009 годы



Рисунок 2.16. Динамика производственного травматизма в Заполярном филиале, 2004–2009 годы (количество несчастных случаев)



Рисунок 2.17. Динамика производственного травматизма в ОАО «Кольская ГМК», 2004–2009 годы (количество несчастных случаев)



никель» произошел рост уровня травматизма.

Коэффициент частоты⁴² производственного травматизма в отчетном году на предприятиях Группы был на 38% ниже, чем в целом по РФ в 2008 году, и на 17% ниже, чем на российских предприятиях цветной металлургии в 2008 году⁴³.

В 2009 году в Заполярном филиале произошел один групповой несчастный случай, в котором пострадали два работника рудника «Таймырский».

В отчетном году по сравнению с 2008 годом на 33% снизился уровень смертельного травматизма, вместе с тем произошел рост травматизма с тяжелым исходом — на 35% (рис. 2. 15, 2. 16).

Коэффициент частоты производственного травматизма в 2009 году на предприятиях Группы был на 38% ниже, чем в целом по РФ в 2008 году, и на 17% ниже, чем на российских предприятиях цветной металлургии в 2009 году.

На фоне последних пяти лет, когда по основным российским предприятиям Группы (Заполярный филиал, ОАО «Кольская ГМК») прослеживалась положительная динамика производственного травматизма, в 2009 году произошел незначительный рост уровня травматизма (рис. 2. 16, 2. 17).

Руководство Компании приняло определенные меры по исправлению ситуации. Так, в 2009 году был создан Комитет

ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма, проводились мероприятия по реорганизации служб промышленной безопасности и охраны труда внутри структурных подразделений ЗФ и ряд других (подробнее см. в разделе 2.5.1 «Политика в области промышленной безопасности и охраны труда»)

⁴² Коэффициент частоты производственного травматизма — количество принятых к учету несчастных случаев на 1000 работающих на предприятиях.

⁴³ Данные по РФ — доклад Минздравсоцразвития РФ «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в РФ в 2008 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 2009 год», выполненный ОАО «НИИБТМЕТ», Челябинск, 2009, табл. 1.3.

2.6. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ ПРИСУТСТВИЯ

Большинство компаний, входящих в Группу компаний «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. Важной составной частью социальной политики Компании является сохранение социальной стабильности в регионах присутствия.

2.6.1. 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 13% доходов консолидированного бюджета края и около трети (33,5%) бюджета МО «Город Норильск»⁴⁴.

Снижение налоговых платежей в бюджеты всех уровней в отчетном году связано со снижением выручки от реализации металлопродукции в результате понижения мировых цен, а также отмены в 2009 году таможенных пошлин на никель и медь. Налоговые платежи в федеральный бюджет показаны с учетом возмещения переплаты по налогу на прибыль ОАО «ГМК «Норильский никель» (уплачено в бюджет 2 989 млн руб. и возмещено из бюджета 2 776 млн руб.).

2.6.2. 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 Норильска составляет более 60%. Существенный вклад в предложение на местном рынке труда оказывают также предприятия ОАО «Кольская ГМК», находящиеся в Мурман-

Таблица 2.11. Налоговые поступления в бюджеты различных уровней, 2008–2009 годы (млн руб.)

	2009*	2008**
Налоговые платежи — всего	34 195	86 735
в том числе:		
федеральный бюджет ⁴⁵	5 739	29 712
консолидированный бюджет Красноярского края	16 724	42 849
бюджет Норильска	3 174	8 544
консолидированный бюджет ТМР	544	1 647

* Ожидаемые показатели.

** Уточненные фактические данные.

⁴⁴ В 2009 году доходы консолидированного бюджета Красноярского края составили 124 281 220,9 тыс. руб. (предварительные данные), доходы бюджета МО «Город Норильск» — 9 459 395,5 тыс. руб.

⁴⁵ Консолидированные отчисления всех российских предприятий Группы в 2009 году.

ской области, в Мончегорске и Печенгском районе.

Средняя заработная плата работников Заполярного филиала в 2009 году составила 57,6 тыс. руб., средняя заработная плата работников ОАО «Кольская ГМК» — 38,7 тыс. руб.⁴⁶.

Компания совместно с региональными органами власти и органами местного самоуправления, а также при участии общественных организаций территорий присутствия реализует ряд совместных проектов, направленных на поддержку систем жизнеобеспечения (жилищно-коммунальное хозяйство, муниципальный транспорт), развитие и модернизацию объектов социальной инфраструктуры — образования, здравоохранения, спорта и культуры (подробнее см. в разделе 2.2 «Инвестиционное развитие и модернизация производства»).

2.6.3. Корпоративная авиакомпания

В конце 2008 года Генеральным директором ОАО «ГМК «Норильский никель» было принято решение о создании собственной авиакомпании. Основной задачей создания данной компании является социальная защита работников Компании и предоставление доступных авиаперевозок.

С июня 2009 года NordStar выполняет регулярные рейсы. Общее количество перевезенных пассажиров за 2009 год составило 160,7 тыс. пассажиров. Билеты на рейсы NordStar пользуются высоким спросом из-за льготных цен и высококлассного обслуживания на борту. Авиакомпанией заключен договор о предоставлении сквозных тарифов с

В конце 2008 года Генеральным директором ОАО «ГМК «Норильский никель» было принято решение о создании собственной авиакомпании. Основной задачей создания данной компании является социальная защита работников Компании и предоставление доступных авиаперевозок.

авиакомпаниями — «Полет», «Арсавиа», «Регион-авиа», «Азал», «Донбассаэро», «Волгаавиаэкспресс», «Авиалинии Кубани», «Московия», «Роза ветров», «Белавиа», «Ютэйр», «Кыргызстан», «Эйр Молдова», «Днепрavia», «Итэк эйр», «Уральские авиалинии», «Оренбургские авиалинии», «Кавминводavia», «Татарстан», что дает пассажирам возможность до-

браться до городов России и СНГ по оптимальным тарифам.

Тарифная политика: появление NordStar на рынке авиаперевозок в июне 2009 года позволило сдерживать рост тарифов на «высокий» сезон в отчетном году и снизить рыночные тарифы относительно предыдущих периодов на 40 и более процентов (в зависимости от направления и периода выполнения рейсов).

Дополнительные услуги: авиакомпания предлагает пассажирам заказ специального питания (постное, вегетарианское, мусульманское, детское); перевозку несопровождаемых детей; выбор места в салоне авиалайнера (в момент покупки авиабилета); перевозку животных в салоне самолета.

2.6.4. Благотворительность

Благотворительная деятельность Компании направлена на создание благоприятной для населения социальной и экологической среды и реализуется в рамках проектов по сохранению окружающей природной среды, охране здоровья населения, поддержке детских специализированных и образовательных учреждений, помощи обществу ветеранов, творческим коллективам, а также сохранение культурного наследия территорий.

В Компании действует Комитет по благотворительности, принято «Положение о благотвори-

⁴⁶ Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в районах Крайнего Севера Красноярского края (включая НГР) за IV квартал 2008 года равнялась 9 126 руб., в Мурманской области этот показатель составил 7 201 руб.

тельной деятельности», определяющее основные цели, принципы и направления ее благотворительной деятельности. Все благотворительные проекты и мероприятия ОАО «ГМК «Норильский никель» и ее дочерних и зависимых обществ объединены единой концепцией.

В 2009 году, несмотря на кризис, Компания продолжила участие в реализации целевых благотворительных проектов и программ, имеющих региональное значение. Общие расходы российских предприятий Группы компаний «Норильский никель» на благотворительную деятельность в отчетном году составили около 382,6 млн руб.

Основным направлением благотворительной деятельности Компании является шефская помощь учреждениям социальной сферы территорий присутствия — общеобразовательным школам, детским садам, детским домам, военизированным формированиям, поликлиникам и больницам, учреждениям культуры. В 2009 году объемы финансовой и материальной помощи учреждениям Норильска, Дудинки и поселкам ТМР составили около 32,8 млн руб.

Помощь учреждениям общего и дошкольного образования, специализированным детским учреждениям

В отчетном году шефской помощью Компании было охвачено 40 дошкольных учреждений и 64 образовательных учреждения Норильска и Дудинки, включая учреждения дополнительного образования, детские творческие центры и клубы. Приори-

тетными направлениями оказания шефской помощи были укрепление материально-технической базы учреждений с учетом предложений администраций Норильска и ТМР. Управлениям образования Мончегорска и Печенгского района для поощрения лучших школ и учителей была выделена сумма в размере 350 тыс. руб.

В 2009 году благодаря финансовой и организационной поддержке Заполярного филиала Компании в рамках проектов социальной поддержки детских специализированных учреждений и организаций Норильска начата реализация программы профессиональной подготовки подростков «Путевка в жизнь», которая направлена на обеспечение рабочими местами подростков с ограниченными возможностями.

Также Компанией в отчетном году профинансировано приобретение открытой детской игровой площадки для обустройства территории Центра социальной и психолого-педагогической реабилитации детей с ограниченными возможностями «Виктория» (Норильск). Аналогичная игровая площадка при финансовой поддержке Компании установлена в Дудинке. Общие затраты Заполярного филиала составили 2,2 млн руб.

Компания сохраняет традиции по оказанию благотворительной помощи организациям и учреждениям Красноярского края. Так, выпускникам ГОУ КШИ «Норильский кадетский корпус», созданного благодаря финансовой поддержке Компании 10 лет назад, были вручены подарки — портфели для

В 2009 году, несмотря на кризис, Компания продолжила участие в реализации целевых благотворительных проектов и программ, имеющих региональное значение. Общие расходы российских предприятий Группы компаний «Норильский никель» на благотворительную деятельность в отчетном году составили около 382,6 млн руб.



ноутбуков, а также выделены средства для приобретения единой спортивной формы⁴⁷.

Мурманским транспортным филиалом в отчетном году перечислены средства Дому ребенка на приобретение оборудования для игровой площадки, оказана благотворительная помощь «Мурманскому областному специализированному дому ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики».

Помощь коренному населению территорий присутствия

Компания помогает также администрациям поселков, расположенных за Полярным кругом, где проживают коренные малочисленные народы Крайнего Севера. На полуострове Таймыр Компания осуществляет шефство над 22 поселками. Средства Компании используются для приобретения строительных материалов, мебели и предметов бытового назначения, специализированного оборудования (в том числе медицинского), необходимого для жизнеобеспечения местных жителей. Отдельным событием стало приобретение снегохода «Буран» для первой экспериментальной кочевой школы пос. Носок.

Помощь малообеспеченным гражданам

Другим традиционным направлением благотворительной деятельности Компании является материальная помощь малообеспеченным гражданам (ветеранам ВОВ и труда, бывшим работникам Компании, неработающим пенсионерам, реабилитированным гражданам, детям-сиротам, детям-инвалидам и другим испытывающим материальные трудности категориям населения на территориях присутствия).

Компания оказывает поддержку ветеранам войны и труда. В отчетном году ко Дню Победы в Норильске 290 ветеранов ВОВ и вдов участников ВОВ получили от Компании материальную помощь в размере 10 тыс. руб. В Мончегорске и Печенгском районе ветеранам оказана материальная помощь на сумму 924 тыс. руб. В Норильске в 2009 году Компания профинансировала ремонтные работы по благоустройству ветеранского кладбища, оказание ритуальных услуг, а также организацию торжественных мероприятий, посвященных 35-летию юбилею Совета ветеранов войны и труда (около 900 тыс. руб.). В Енисейском речном пароходстве ко Дню Победы были проведены торжественные мероприятия для 29 участников ВОВ и 270 ветеранов-тыловиков, обновлена экспозиция воинов-речников, и выплачено денежное поощрение ко Дню Победы на общую сумму 164 тыс. руб.

В 2009 году Компанией также была продолжена реализация популярного в Норильске проекта по предоставлению ежедневного бесплатного горя-

⁴⁷ В настоящее время в кадетском корпусе обучается около 170 ребят из районов и городов края, треть из которых — норильчане, дети из малообеспеченных семей.

чего питания малоимущим одиноким гражданам. Затраты Компании на реализацию этого проекта составили 3,4 млн руб., что позволило реализовать по 150 горячих обедов ежедневно в течение всего года.

В рамках программы «Ветеран», реализуемой Компанией во взаимодействии с администрацией Норильска, оказана материальная поддержка 5,4 тыс. бывшим работникам — неработающим пенсионерам, проживающим на территории Норильска и Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района.

В рамках аналогичной программы ОАО «Кольская ГМК» оказана материальная помощь около 3 тыс. бывшим работникам — неработающим пенсионерам.

ОАО «Архангельский морской торговый порт» оказало материальную помощь 125 юбилярам — неработающим пенсионерам в размере 100 тыс. руб., также Совету ветеранов было перечислено 300 тыс. руб. для оказания материальной помощи пенсионерам — бывшим работникам порта, имеющим большой стаж работы в организации, малоимущим, одиноким.

В Енисейском речном пароходстве ко Дню пожилых людей была выплачена поощрительная премия 1 616 пенсионерам на общую сумму 265 тыс. руб. и организован прогулочный рейс по Енисею на комфортабельном пассажирском теплоходе «Красноярск».

2.6.5. Социальные проекты подразделений Norilsk Nickel International на территориях присутствия

Norilsk Nickel Africa

Подразделения Norilsk Nickel International, прежде всего в Африке, следуя принципам социальной ответственности, вносят заметный вклад в социально-экономическое развитие территорий присутствия. Реализация социальных программ

осуществляется как в соответствии с условиями лицензионных соглашений, так и в рамках государственной политики.

В рамках проекта Nkomati в ЮАР Компания реализует программы по двум основным направлениям. Первое — развитие социально значимой инфраструктуры в регионах деятельности предприятия и проживания основной части персонала. Реализация проектов по данному направлению осуществляется через создание предприятий малого бизнеса и обеспечение их финансовой и

практической поддержки. К таким проектам относятся производство продуктов питания и организация фермерских хозяйств. Вторым направлением деятельности является поддержка развития коренного населения ЮАР, работающего на предприятиях проекта Nkomati. Программа в этой области направлена на обучение, повышение уровня занятости и эффективности использования работников Nkomati из числа коренного населения. Программа включает несколько ключевых аспектов, связанных с подготовкой и адаптацией персонала. Основные цели программы — повышение

В рамках проекта Nkomati в ЮАР Компания реализует программы по двум основным направлениям: развитие социально значимой инфраструктуры в регионах деятельности предприятия и проживания основной части персонала; поддержка развития коренного населения ЮАР, работающего на предприятиях проекта Nkomati.



трудовой квалификации данной категории работников. План развития проекта предусматривает увеличение доли коренного населения в общей численности работников Компании.

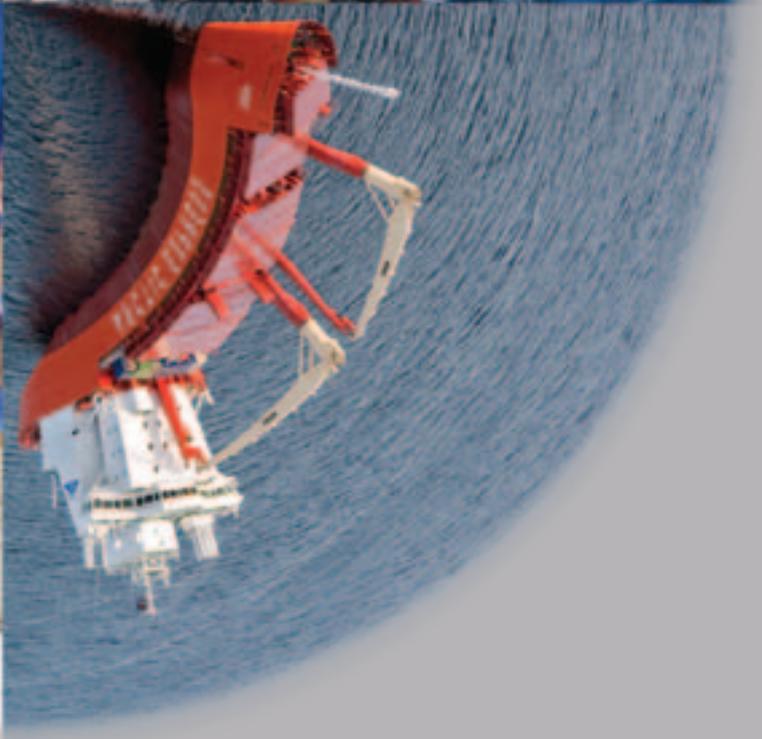
В рамках реализации проекта Tati Nickel в Республике Ботсвана ОАО «ГМК Норильский никель» осуществляет программы в сфере здравоохранения, образования и развития социальной инфраструктуры⁴⁸. К ним относятся в том числе поддержка государственных программ по борьбе с ВИЧ-инфекциями, развитие образования в области математики и естественных наук, строительство центров дневного ухода за детьми, строительство образовательных классов и библиотек. Компания также поддерживает развитие малого бизнеса в Республике Ботсвана, связанного с сельскохозяйственным производством, а также строительство объектов общественного питания и сервиса.

Предприятия Компании в Австралии в настоящий момент находятся в режиме консервации, в связи с чем реализация социальных программ в 2009 году не проводилась.

В рамках реализации проекта Tati Nickel в Республике Ботсвана ОАО «ГМК Норильский никель» осуществляет программы в сфере здравоохранения, образования и развития социальной инфраструктуры.

⁴⁸ За деятельность в области развития социальных программ ОАО «ГМК «Норильский никель» неоднократно награждалось как региональными, так и государственными властями Республики Ботсвана.

3. ПЕРСОНАЛ И СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ



В условиях финансовых ограничений, с которыми столкнулись многие российские предприятия в 2009 году, Компания сохранила приверженность принципам социальной ответственности перед заинтересованными сторонами, в первую очередь перед работниками и местными сообществами. Приоритеты социальной политики были расставлены таким образом, чтобы поддержать социальную стабильность в трудовых коллективах и на территориях расположения предприятий Группы.

На первом месте стояла задача сохранения обязательств перед работниками. Компания не проводила сокращений персонала в своих основных производственных подразделениях. Мероприятия по оптимизации численности персонала затронули только зарубежные предприятия, расположенные в Австралии. При этом Группа выполнила все свои обязательства перед высвобождаемыми работниками в полном соответствии с местным законодательством и международной практикой.

В 2009 году в Компании была продолжена реализация социальных и пенсионных программ, а также предоставление дополнительных льгот, гарантированных работникам Коллективным договором. В то же время в целях повышения эффективности социальной политики механизмы реализации ряда программ были пересмотрены и оптимизированы, а также запущены новые проекты (подробнее см. в разделе 3.5. «Социальные программы»).

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 условиях финансовых ограничений, с которыми столкнулись многие российские предприятия в 2009 году, Компания сохранила приверженность принципам социальной ответственности перед заинтересованными сторонами, в первую очередь перед работниками и местными сообществами.

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 определенного количества и профессионально-квалификационного состава;
- 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 программ⁴⁹.

- 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, механизм реализации, методы информационного сопровождения, обоснование расходов на ее реализацию и оценки эффективности. Программы, как правило, первоначально апробируются в «пилотном» варианте, по результатам которого в программы вносятся уточнения и кор-

ректировки, 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».

⁴⁹ Представлена информация о целевых социальных программах, реализуемых на российских предприятиях Группы.

3.1. ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность предприятий Группы компаний «Норильский никель» в 2009 году составила 83,9 тыс. человек, включая 3,8 тыс. работников зарубежных предприятий.

Среднесписочная численность предприятий Группы компаний «Норильский никель» в 2009 году составила 83,9 тыс. человек, включая 3,8 тыс. работников зарубежных предприятий.

на российских предприятиях (72%) по сравнению с предприятиями NNI и более высоким удельным весом специалистов и служащих (более чем в два раза) на предприятиях NNI по сравнению с персоналом российских предприятий (рис. 3.3).

Основная часть работников российских предприятий Группы (66% численности работников в России) трудится на территории Норильска и Таймырского муниципального района. На Кольском полуострове работает 17% работников предприятий Группы, расположенных на территории Российской Федерации (рис. 3.1).

Средний возраст работников российских предприятий Группы составляет 40 лет, при этом возраст почти четверти персонала превышает 50 лет (рис. 3.2). Возрастная структура работников предприятий Norilsk Nickel International (NNI) заметно моложе, доля работников старше 50 лет колеблется от 6% (в Африке) до 16,5% (в Финляндии).

Распределение персонала по основным категориям характеризуется более высокой долей рабочих

В структуре численности работников российских предприятий Группы по полу доля мужчин составляет 70% (рис. 3.4). На предприятиях NNI этот показатель выше, особенно на предприятиях, расположенных в Африке. Здесь удельный вес мужчин превышает 86% (рис. 3.5). 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 95% соответственно.

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

Рисунок 3.1. Распределение численности работников российских предприятий Группы, 2009 год (%)



Рисунок 3.2. Возрастная структура персонала, 2009 год (%)

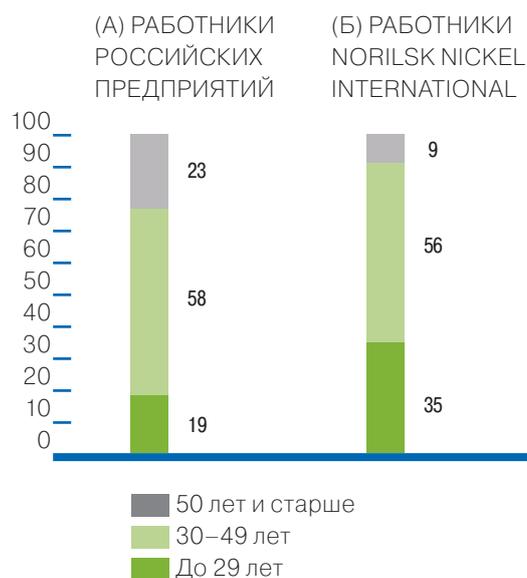
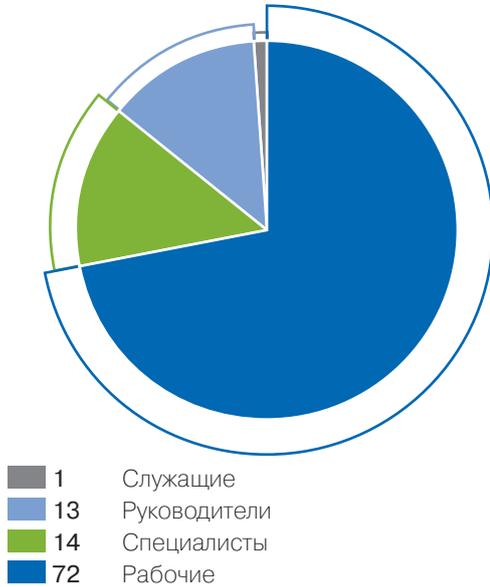


Рисунок 3.3. Распределение работников по категориям, 2009 год (%)

(А) РАБОТНИКИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ



(Б) РАБОТНИКИ NORILSK NICKEL INTERNATIONAL

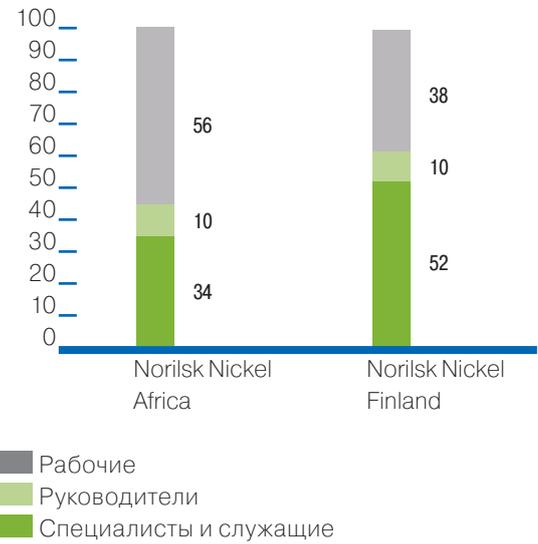


Рисунок 3.4. Распределение работников российских предприятий Группы по категориям и по полу, 2009 год (%)

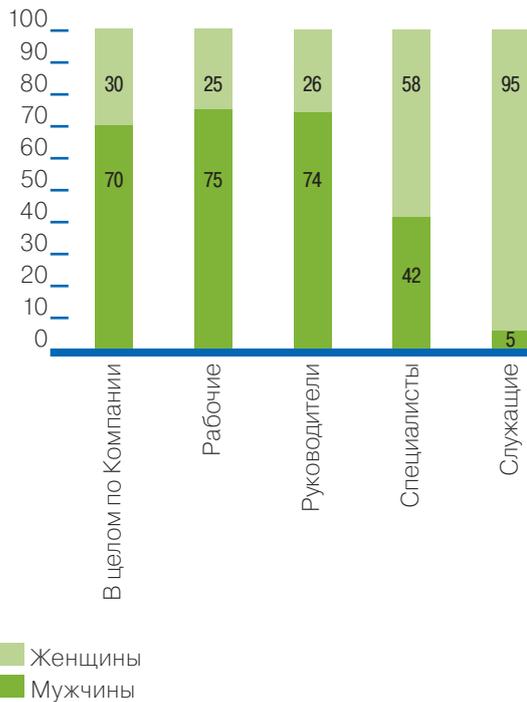
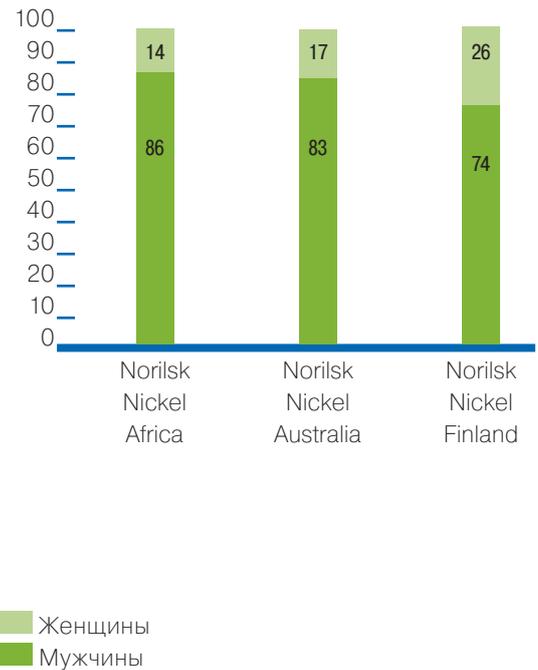


Рисунок 3.5. Распределение работников предприятий Norilsk Nickel International по полу, 2009 год (%)



3.2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Регулирование социально-трудовых отношений в Компании, в ОАО «Кольская ГМК» и ряде других ДЗО осуществляется на коллективно-договорной основе. Всего в Группе компаний «Норильский никель» действуют 15 коллективных договоров.

Обязательства сторон социального партнерства, зафиксированные в коллективных договорах, в 2009 году были выполнены в полном объеме, несмотря на нестабильность финансово-экономической ситуации вследствие падения мировых цен на никель. В связи с истечением срока действия коллективных договоров ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Кольская ГМК» и отдельных ДЗО были приняты решения о продлении их на три последующих года.

Постоянно действующими органами социального партнерства в Компании и ДЗО являются комиссии по коллективному договору. В 2009 году Комиссией по Коллективному договору Компании было принято 11 решений по важнейшим корпоративным вопросам и 57 решений — по индивидуальным обращениям работников. В результате этих решений в Компании были актуализированы предоставляемые работникам льготы и компенсации по возмещению расходов на проезд в отпуск, более полно и системно описаны принципы поощрения работников за добросовестный и эффективный труд.

Одним из основных инструментов укрепления принципов социального партнерства в Компании является система внутрикорпоративных коммуникаций, функционирующая в целях обеспечения

эффективного информационного обмена между менеджментом и работниками и поддержания позитивного климата в трудовых отношениях.

В апреле 2009 года состоялся V Корпоративный региональный форум Группы компаний «Нориль-

ский никель», расположенных в Норильске, на котором были подведены итоги развития социально-трудовых отношений на предприятиях Компании и ДЗО в 2008 году и определены задачи на будущее.

В филиалах и ДЗО Компании в Норильске эффективно работает единая система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, объединяющая центральную приемную и 20 приемных для работников. В 2009 году приемными было принято и рассмотрено более 15 тыс. обращений работников. Основная тема обращений — реализация социальных программ, прежде всего программ санаторно-курортного лечения и оздоровления, в также вопросы, касающиеся пенсионного учета и пенсионного обеспечения.

В 2009 году было подготовлено и проведено 690 встреч руководителей с трудовыми коллективами, в которых приняли участие более 20,6 тыс. работников.

В ОАО «Кольская ГМК» в 2009 году активизировалась практика непосредственного общения руководства компании с работниками. Стали регулярно проводиться встречи Генерального директора КГМК с трудовыми коллективами, а также прием по личным вопросам. В результате существенно ускорился процесс выявления и решения имеющихся проблем.

Обязательства сторон социального партнерства, зафиксированные в коллективных договорах, в 2009 году были выполнены в полном объеме, несмотря на нестабильность финансово-экономической ситуации вследствие падения мировых цен на никель. В связи с истечением срока действия коллективных договоров ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Кольская ГМК» и отдельных ДЗО были приняты решения о продлении их на три последующих года.

3.3. ПОДБОР, АДАПТАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Задача обеспечения предприятий Группы «Норильский никель»⁵⁰ 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.

3.3.1. Поиск, подбор 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 (рис. 3.6).

Для удовлетворения потребности в персонале в 2009 году на предприятия Группы компаний «Норильский никель» в России были трудоустроены более 6,3 тыс. работников⁵¹.

Одной из приоритетных категорий персонала, привлекаемого на работу в Компанию, является молодежь, для которой предназначен ряд целевых программ. В 2009 году участниками корпоратив-

В 2009 году участниками корпоративных программ по привлечению молодых рабочих и специалистов на предприятия, расположенные на территории МО «Город Норильск» и Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района, стали 943 человека. Из них 471 человек был принят на работу в Компанию.

Для удовлетворения потребности в персонале в 2009 году на предприятия Группы компаний «Норильский никель» в России были трудоустроены более 6,3 тыс. работников.

ных программ по привлечению молодых рабочих и специалистов на предприятия, расположенные на территории МО «Город Норильск» и Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района, стали 943 человека. Из них 471 человек был принят на работу в Компанию.

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

Российской Федерации.

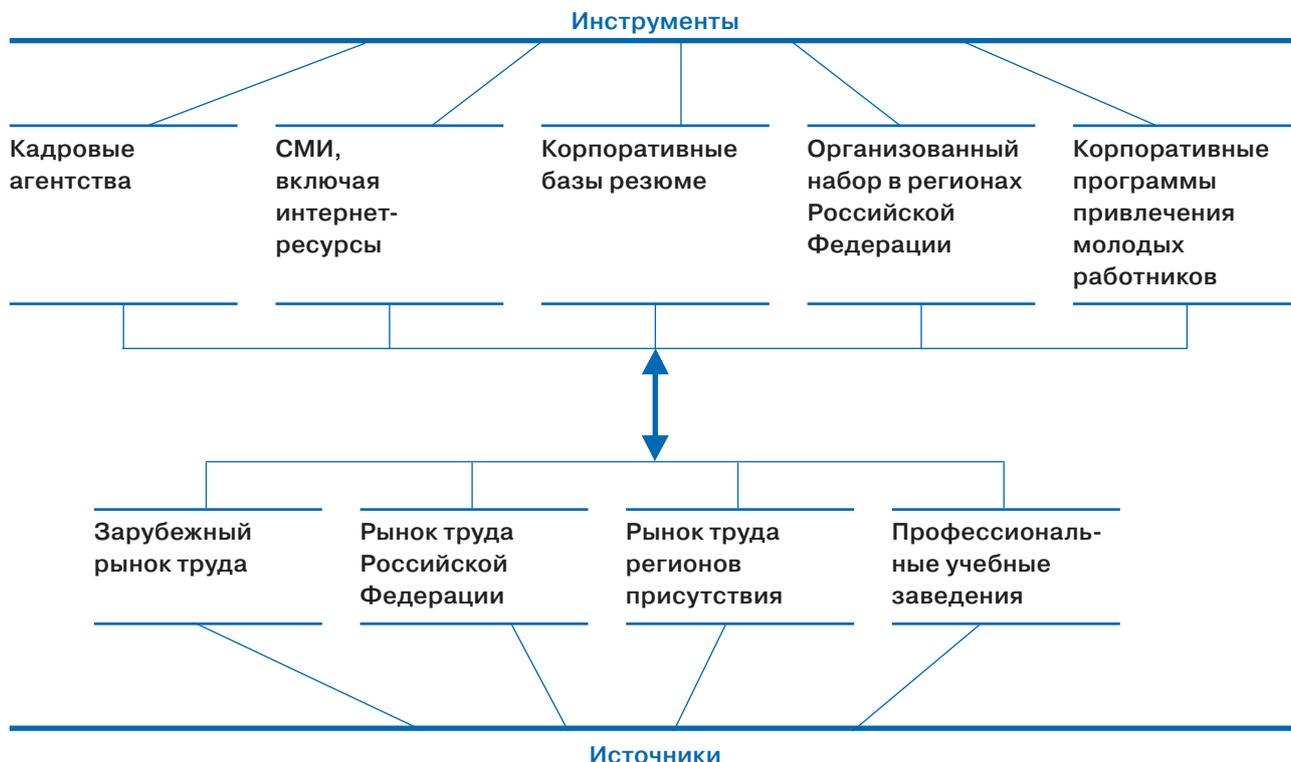
Вот уже в течение нескольких лет студенты старших курсов различных российских вузов принимают участие в корпоративной программе «Профессиональный старт», позволяющей российским предприятиям Компании со студенческой скамьи отбирать и участвовать в подготовке своих будущих работников. За время действия программы (с 2004 года) ее участниками стали 1 301 студент и выпускник вузов. В рамках программы 449 человек были приняты на работу в Компанию (в том числе 108 человек в 2009 году).

В КГМК с 2001 года реализуется программа «Стипендиат ОАО «Кольская ГМК». Участниками программы могут стать студенты вузов, колледжей и техникумов, начиная с 3-го курса, а также учащиеся 2-го и более старших курсов лицеев и училищ. В 2009 году участниками программы стали 43 человека. Размер выплачиваемой предприятием стипендии зависит от курса обучения и успевае-

⁵⁰ Данные по российским предприятиям Группы приводятся в соответствии с Приложением 4.

⁵¹ Данные по российским предприятиям Группы с численностью более 500 человек.

Рисунок 3.6. Технологии поиска персонала российскими предприятиями Группы



мости студента, учащегося (от 850 до 1 500 руб. для учащихся, от 1 500 до 3 000 руб. для студентов). В 2009 году суммарный размер выплаченных стипендий составил 491 тыс. руб.

В рамках корпоративной программы «Стажер» на российских предприятиях Компании организуется стажировка 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 практическую профессиональную подготовку с руководителем стажировки, после прохождения итоговой аттестации принимаются на работу в Компанию на постоянной основе. В 2009 году общее число участников программы составило 132 человека, из них 60 человек завершили стажировку в текущем году и были трудоустроены на предприятия Компании.

В рамках реализации корпоративных программ по привлечению в производственные подразделения

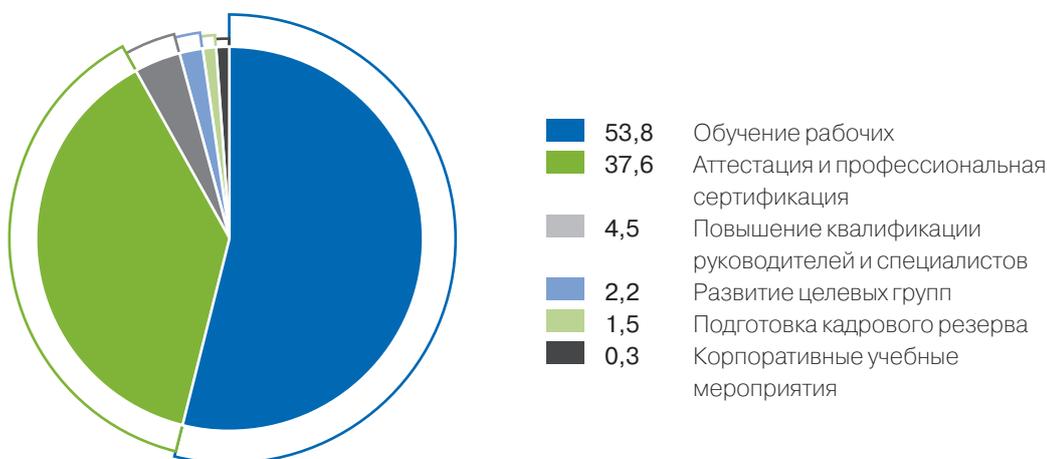
Компании молодых рабочих самой массовой в 2009 году была программа «Рабочая смена». Целевая аудитория программы — квалифицированные молодые рабочие в возрасте до 26 лет, успешно прошедшие предварительный отбор и профессиональную подготовку в условиях, максимально приближенных к реальному производству. В отчетном году участниками программы стали 639 человек⁵², из них трудоустроено 303 человека⁵³.

В отчетном году на территории Норильска и Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района продолжилась реализация программы по оказанию содействия в обустройстве на новом месте жительства специалистам, прибывшим по приглашению Компании из других регионов Российской Федерации. Социальный пакет программы позволяет вновь принятым работникам компенсировать расходы, связанные с переездом на Крайний Север, и обеспечивает разовые выплаты на обустройство по новому месту жительства. Одним из факторов, сдерживающих приток новой рабочей силы в подразделения Компании, является обеспеченность жильем. Участникам программы предусмотрена компенсация стоимости найма коммерческого жилья или муниципального общежития в течение первых трех лет с момента трудоу-

⁵² В том числе в Заполярный филиал — 518 человек, ДЗО — 121 человек.

⁵³ В том числе в ЗФ — 283 человека, ДЗО — 20 человек.

Рисунок 3.7. Структура профессиональной подготовки персонала российских предприятий Группы, 2009 год (%)



стройства. В 2009 году возможностью получать компенсационные выплаты воспользовался 121 новый работник из числа впервые прибывших в НПР. Общее количество участников программы достигло 279 человек.

Проведение профориентационных мероприятий на территориях хозяйствования Группы компаний «Норильский никель» является важным направлением социальной политики Компании, так как молодежь, выросшая и адаптированная к северным условиям, является одним из основных источников пополнения профессиональных кадров. В 2009 году это направление работы укрепились за счет запуска новой профориентационной программы — Клуба «Профнавигатор» (подробнее см. в разделе 3.5. «Социальные программы»).

3.3.2. Профессиональная подготовка персонала

В 2009 году Компания в основном сохранила объемы профессионального обучения кадров. Дополнительную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации прошли 30 019 работников (около 40% от среднесписочной численности персонала) Группы компаний «Норильский никель». Общий объем обучения составил 3 548,2 тыс. человеко-часов.

Основной составляющей в структуре профессиональной подготовки продолжает оставаться обучение и повышение 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 (рис. 3.7). В 2009 году доля данного обучения составила более 91%. Успешно реализуются программы по развитию целевых групп персонала, подготовке кадрового резерва, повышения квалификации руководителей и специалистов и другие обучающие мероприятия.

В 2009 году были возобновлены конкурсы профессионального мастерства наставников. В рамках проекта «Академия наставников» проведено пять конкурсов профмастерства разных рабочих специальностей.

В рамках развития корпоративной системы подготовки персонала на базе учебных подразделений ОАО «Кольская ГМК» в 2009 году было создано Негосударственное образовательное учреждение «Учебный центр «Кольский центр развития персонала». Создание Центра направлено на повышение эффективности обучения и развития работников предприятий Компании, расположенных в Мончегорске и Печенгском районе Мурманской области, расширение направлений профессиональной подготовки и повышение квалификации, разработку и внедрение новых технологий подготовки и развития персонала.



В 2009 году в целях обеспечения потребности Группы компаний «Норильский никель» в линейных руководителях всех уровней управления были проведены мероприятия по формированию и обновлению кадрового резерва из числа работников Группы (начального уровня — 354, среднего уровня — 671 и высшего уровня — 219 человек).

3.3.3. Развитие персонала

Была продолжена работа по реализации проектов «Целевые группы персонала», охватывающих различные категории работников: «Движение молодых специалистов «Лидер», «Университет мастера», «Академия наставников» и «Женский взгляд «Норильского никеля» — и направленных на закрепление и развитие персонала, поддержание благоприятного психологического климата в трудовых коллективах, повышение эффективности внутренних коммуникаций.

Участниками целевых групп в отчетном году были организованы различные культурно-массовые, спортивные, конкурсные и другие мероприятия, которыми были охвачены около 32 тыс. работников Группы компаний «Норильский никель». Особое внимание в отчетном году уделялось интеллектуальным и развивающим мероприятиям. Целевые группы «Университет мастера» и «Академия наставников» работали в соответствии с новыми программами обучения, принятыми в начале 2009 года. В 2009 году были возобновлены конкурсы профессионального мастерства наставников. В рамках проекта «Академия наставников» проведено пять конкурсов профмастерства разных рабочих специальностей, в которых приняли участие 68 наставников со своими подопечными.

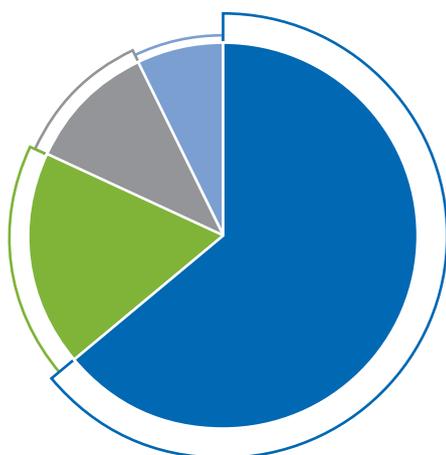
3.4. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ

Материальное вознаграждение работников на предприятиях Компании и ДЗО осуществляется на условиях строгого соблюдения требований трудового законодательства, действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Основными принципами организации вознаграждения (оплаты труда) являются:

- недопущение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста заработной платы;
- основная (базовая) часть заработной платы выплачивается в соответствии с отработанным временем, выполнением норм труда (для работников, находящихся на сдельной системе оплаты труда, — в соответствии с выполненным объемом работ) независимо от результатов работы структурного подразделения и Компании;
- переменная часть заработной платы зависит от достижения установленных работодателем показателей деятельности работника, структурного подразделения, Компании (выполнение производственных планов и программ с учетом соблюдения требований технологических норм и нормативов, обеспечение требуемого качества выполняемой работы, рост производительности труда, обоснованная экономия затрат, соблюдение норм корпоративной культуры, инициация обоснованных предложений, обеспечивающих рост эффективности производства).

Рисунок 3.8. Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы, 2009 год (%)



64	Тарифная часть
18	Премия за результативность
11	Текущая премия
7	Социальный пакет

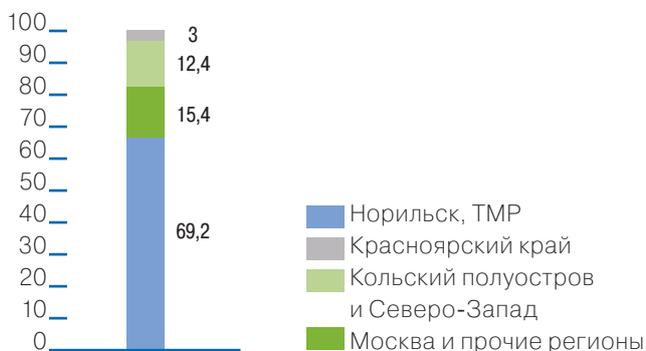
Система оплаты труда направлена на стимулирование работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Компании, росту производительности труда и на этой основе — обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы.

Компенсационный пакет включает в себя непосредственно оплату за труд и социальный пакет (рис. 3.8).

Заработная плата (92,5%) 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.;

Рисунок 3.9. Распределение ФОТ работников российских предприятий Группы по регионам расположения, 2009 год (%)



- премии в рамках текущего премирования;
- премии за коллективные и индивидуальные результаты труда.

Социальный пакет (7,5%) включает льготы и компенсации, предусмотренные российским законодательством и коллективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках корпоративных социальных программ.

Основная доля фонда оплаты труда (ФОТ) приходится на предприятия, расположенные на территории г. Норильска и Таймырского муниципального района, около 70% (рис. 3.9).

3.4.1. Зарплата

Важнейшей задачей политики Компании в области оплаты труда, направленной на обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду, является 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.

Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы в 2009 году по сравнению с 2008 годом выросла на 2,2% и составила 48,8 тыс. руб., что в почти в 2,6 раза выше средней заработной платы по России и в 2,3 — в металлургической отрасли.

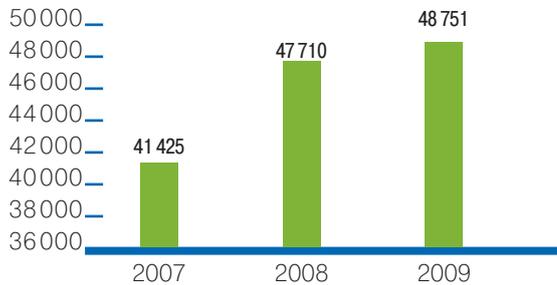
Политика Компании в области вознаграждения персонала, включая топ-менеджмент Компании, ДЗО и их подразделений, предусматривает увязку оплаты труда с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности: ростом объемов производства и производительности труда, снижением плановых затрат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

В 2009 году, несмотря на финансовый кризис, перед менеджментом Компании была поставлена задача сохранить достигнутый уровень заработной платы и социальных гарантий работникам в целях обеспечения социальной стабильности в трудовых коллективах и регионах присутствия предприятий Группы.

В отчетном году Компании удалось обеспечить рост производительности труда и изыскать средства на выплату премии работникам российских предприятий Группы в конце года 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 в 2009 году по сравнению с 2008 годом выросла на 2,2 % и составила 48,8 тыс. руб. (1,5 тыс. долл. США), что в почти в 2,6 раза выше средней заработной платы по России и в 2,3 — в российской металлургической отрасли. Средняя заработная плата работников Заполярного филиала в отчетном году составила 57,6 тыс. руб. (1,8 тыс. долл. США), превысив аналогичный показатель за предыдущий год на 3,7% (рис. 3.10).

Рисунок 3.10. Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы, 2007–2009 годы (в руб.)



3.4.2. Социальный пакет

Компания предоставляет работникам социальный пакет, в состав которого входят следующие основные льготы и компенсации (3 850 млн руб. — 2009 год):

- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей (897 млн руб.);
- оплата работникам северных предприятий и членам их семей один раз в два года проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно⁵⁴ (1 358 млн руб.);
- дополнительное пенсионное обеспечение работников и прочие виды социальных гарантий в рамках действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов (1 595 млн руб.).

Первые две льготы обеспечивают жизненно важные потребности людей, живущих в условиях Крайнего Севера, в проведении отпуска в благоприятных климатических условиях и получении санаторно-курортного лечения. Включение этих льгот в состав социального пакета обеспечивает целевое использование средств и стимулирует работников к оздоровлению в период отпуска.

Средний размер социального пакета в расчете на одного работника российских предприятий Группы в 2009 году уменьшился и составил 47,7 тыс. руб. (в 2008 году — 56,2 тыс. руб.), снижение произошло из-за уменьшения расходов по пенсионным и социальным программам.

⁵⁴ 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.

В 2009 году за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены более 4,5 тыс. работников предприятий Группы, в том числе: 20 человек — государственными наградами; 224 человека — наградами различных министерств и ведомств; 340 человек — наградами региональных и муниципальных органов власти; 113 человек — корпоративными наградами Компании и более 4 тыс. человек — наградами предприятий Группы.

3.4.3. 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 2009 году за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены более 4,5 тыс. работников предприятий Группы, в том числе: 20 человек — государственными наградами; 224 человека — наградами различных министерств и ведомств; 340 человек — наградами региональных и муниципальных органов власти; 113 человек — корпоративными наградами Компании и более 4 тыс. человек — наградами предприятий Группы.

3.5. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Следуя стратегии ведения социально ответственного бизнеса, ОАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерние общества проводят целенаправленную работу по решению социально-значимых задач, реализуя ряд целевых социальных программ, направленных на повышение эффективности бизнеса, создание условий для его устойчивого развития.

К настоящему времени в Компании сложилась и функционирует система социальных программ⁵⁵, которые ориентированы на привлечение, удержание и своевременное увольнение работников путем предоставления социальных услуг и выплат целевого назначения (рис. 3.11). В целях повышения эффективности социальной политики механизмы реализации ряда программ были пересмотрены и оптимизированы, а также запущены новые проекты.

3.5.1. 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.

За последние годы в Компании были созданы условия для формирования корпоративной пенсионной системы, построенной на принципах накопления и солидарного участия Компании и работников в пенсионных накоплениях. Участие работников в корпоративных пенсионных программах дает им возможность получать дополнительно к трудовой пенсии негосударственную пенсию, сформированную из пенсионных взносов Компании и самого работника, а также инвестиционного дохода, начисляемого Негосударственным пенсионным фондом «Норильский никель».

Наиболее приоритетная пенсионная программа «Накопительная долевая пенсия» (НДП) является стимулом к повышению эффективности труда и создает условия для дополнительного пенсионного обеспечения работников после окончания их трудовой деятельности. Подтверждением этому служит участие в программе более 27 тыс. работников российских предприятий Группы компаний «Норильский никель».

Наиболее приоритетная пенсионная программа «Накопительная долевая пенсия» (НДП) является стимулом к повышению эффективности труда и создает условия для дополнительного пенсионного обеспечения работников после окончания их трудовой деятельности. Подтверждением этому служит участие в программе более 27 тыс. работников российских предприятий Группы компаний «Норильский никель» в 2009 году, в том числе — более 24 тыс. работников предприятий, расположенных на территории НПР, и более 2,9 тыс. работников ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществ.

В ключевых производственных подразделениях Компании действует ряд программ, направленных на оптимизацию кадрового состава работников в соответствии с текущими и долгосрочными планами развития предприятий Компании. Программы «Дополнительная корпоративная пенсия», «Дополнительная пенсионная выплата» и «Единовременные выплаты при увольнении» использовались в период реструктуризации, проводимой

⁵⁵ Данные приводятся по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4, за исключением программ социальной адаптации.

Рисунок 3.11. Корпоративные социальные программы



ранее в Компании, для сохранения социальной стабильности в коллективах. В рамках этих программ предоставляются выплаты работникам преимущественно пенсионного возраста для социальной адаптации после завершения трудовой деятельности в Компании.

В соответствии с планами технического перевооружения и реконструкции, планируемыми изменениями в структуре ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществах в 2009 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 2009 году программами социальной адаптации, предусматривающими денежные выплаты, воспользовались более 1,8 тыс. работников российских предприятий Группы, в том числе око-

ло 1,3 тыс. работников ЗФ⁵⁶ и 520 работников ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних обществ⁵⁷.

3.5.2. Мотивационные социальные программы

Компания продолжает развивать корпоративную систему пенсионного обеспечения, рассчитанную на совместное участие Компании и всех работников в накоплении негосударственной пенсии, а также стимулировать дополнительными пенсионными взносами за счет средств Компании тех работников, которые имеют высокие производственные результаты и достижения в трудовой деятельности.

Работникам, достигавшим высоких результатов, наряду со льготами, распространяющимися на всех работников, Компания предлагает дополнительные льготы в виде солидарной корпоративной пенсии, льготного кредитования, корпоративных дополнительных отпускных выплат на проезд и др.

Программа «Солидарная корпоративная пенсия» (СКП) была разработана в декабре 2002 года в целях создания на предприятиях Компании управляемого механизма ротации кадров с учетом долгосрочных целей корпоративной социальной политики

⁵⁶ Общее количество участников программ: «Дополнительная корпоративная пенсия», «Дополнительная пенсионная выплата» и «Единовременные выплаты при увольнении».

⁵⁷ Общее количество участников программы «Единовременные выплаты при увольнении» и получивших выплаты в рамках программ социальной адаптации.



по развитию солидарных механизмов дополнительного пенсионного обеспечения, стимулированию сбережений и накоплений работников.

В соответствии с условиями программы участники обязуются добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, а Компания в свою очередь вносит пенсионный взнос, размер которого увязан с трудовым вкладом работника до момента его вступления в программу, а также текущие взносы и гарантирует работникам достойную корпоративную пенсию. В программе участвуют работники основных профессий горных, обогатительных и металлургических переделов Заполярного филиала Компании, лучшие работники ОАО «НТЭК» и ряда предприятий на территории НПР (ЗСК, ННР, НОК, НТН, НПТ).

В августе 2009 года в программу были внесены изменения и дополнения, сделавшие условия участия в программе и получения выплат корпоративной пенсии более благоприятными. В соответствии с новыми условиями работник имеет возможность четко планировать период своей трудовой деятельности в подразделениях Компании, а предприятия имеют возможность своевременно прогнозировать движение персонала на ключевых рабочих местах. В отчетном году участниками программы стали 58 работников.

Общее количество участников программы «Солидарная корпоративная пенсия» по состоянию на

конец 2009 года составило более 2,2 тыс. человек, 663 человека за период действия программы получили статус корпоративных пенсионеров.

В 2009 году продолжена реализация социальной программы «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд», предоставляющей закрепленные Коллективным договором дополнительные льготы работникам Компании с учетом их трудового вклада. В условия реализации программы были внесены изменения,

В 2009 году продолжена реализация социальной программы «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд», предоставляющей закрепленные Коллективным договором дополнительные льготы работникам Компании с учетом их трудового вклада. В условия реализации программы были внесены изменения, предоставляющие работнику право на получение денежных выплат взамен использования права на оплачиваемый проезд.

предоставляющие работнику право на получение денежных выплат взамен использования права на оплачиваемый проезд. Более 1,9 тыс. лучших работников основных предприятий Группы в НПР, отмеченных правительственными, ведомственными и корпоративными наградами, получили в рамках программы частичную компенсацию расходов в размере 20–25 тыс. руб.

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, повышение их мотивации к высокопроизводительному труду. В 2009 году, в условиях продолжающегося финансового кризиса, для оформления новых кредитов использовались

средства, возвращаемые ранее получившими кредит участниками программы. За период действия программы с декабря 2004 года по декабрь 2009 года кредиты получили 347 работников, погашены 108 кредитов. В 2009 году был оформлен 21 кредит.

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

Важной социальной составляющей стало создание в июне 2009 года собственного авиаперевозчика NordStar, выполняющего регулярные рейсы по маршруту Норильск — Москва и Норильск — Красноярск, которая предоставляет эксклюзивные тарифы для перелетов на «материк». Это существенно снизило расходы работников предприятий Группы компаний «Норильский никель», находящихся на территории НПР, на приобретение авиабилетов.

3.5.3. Программы оздоровления персонала

В течение многих лет на большинстве предприятий Группы реализуются программы оздоровления работников и членов их семей. В бюджетах социальных программ выделяются средства для компенсации работникам значительной части стоимости путевок. В 2009 году были сохранены основные принципы санаторно-курортного лечения работников Компании и членов их семей и детского отдыха, а также разработаны и внедрены новые механизмы и формы отдыха.

В отчетном году в ведомственном санатории «Заполярье» был реализован комплекс мер по улучшению качества обслуживания: построены и введены в строй три открытых бассейна и многофункциональный детский парк развлечений, современные

киноконцертные залы, ресторан, бары, современный СПА-центр⁵⁸. В 2009 году около 17 тыс. работников Компании и членов их семей поправили свое здоровье по предоставляемым льготным путевкам. Во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях, расположенных на территории Алтайского края («Курорт Белокуриха», «Россия») и Кавказских Минеральных Вод («Родник»), отдохнули и поправили здоровье около 800 человек.

В 2009 году был внедрен и успешно реализован пилотный проект по зарубежному корпоративному отдыху. Общее количество отдохнувших работников в рамках данного проекта за год составило около 1,5 тыс. человек.

Для детей работников Компании в 2009 году был организован отдых в детских оздоровительных учреждениях «Премьера» и «Вита», расположенных в Анапе. Совместно с администрацией Норильска на территории Тульской области (г. Алексин) был успешно реализован проект по созданию совместного спортивно-оздоровительного лагеря для детей-спортсменов Норильского промышленного района. Всего в детских оздоровительных учреждениях в отчетном году отдохнули около 1,2 тыс. детей.

В отчетном году в ведомственном санатории «Заполярье» был реализован комплекс мер по улучшению качества обслуживания: построены и введены в строй три открытых бассейна и многофункциональный детский парк развлечений, современные киноконцертные залы, ресторан, бары, современный СПА-центр.

3.5.4. Развитие корпоративного спорта

Компания проявляет заинтересованность в укреплении здоровья своих работников, поддерживает их стремление к занятиям физкультурой и спортом, проводит ежегодные спартакиады, турниры и спортивно-массовые мероприятия по различным видам спорта.

В отчетном году на территориях Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района, Кольского полуострова и Красноярского края для работников предприятий Группы были проведены ежегодные комплексные спартакиады, спортивные праздники, посвященные праздничным датам, соревнования по различным видам спорта. Количество работников, активно занимающихся спортом, превысило 19 тыс. человек.

⁵⁸ В 2009 году началась реализация проекта по реконструкции санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье» (освоено капитальных вложений — 375,3 млн руб.), направленного на повышение качества предоставляемых услуг.

Важнейшим элементом развития корпоративной культуры и положительного воздействия Компании в регионах присутствия являются массовые спортивные праздники. В 2009 году различными корпоративными спортивными мероприятиями всего было охвачено более 25 500 работников. Красочность и открытость мероприятий для участия сторонних команд сделали корпоративные спортивно-массовые мероприятия по-настоящему ожидаемыми событиями.

В 2009 году были проведены VI Марафон здоровья «Лыжня «Норильского никеля» и традиционный легкоатлетический пробег по маршруту «Дудинка — Алыкель — Талнах — Норильск». Впервые в рамках пробега состоялся заезд велосипедистов. Участниками праздников стали более 15,5 тыс. работников Компании, членов их семей и жителей территорий. В течение года прошли также корпоративные турниры по мини-футболу, волейболу и баскетболу. Для участия в семейных соревнованиях «Папа, мама, я — спортивная семья», организованных на базе корпоративного санатория «Заполярье», в Сочи приехали 15 семейных команд от 9 предприятий Компании.

3.5.5. Программы участия работников в социальной деятельности

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 предприятиях Группы.

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.

В отчетном году работники ГО Компании 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.

Ежегодно предприятия Группы, расположенные 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.

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

3.5.6. Профорientация и программы для детей

Проведение профориентационных мероприятий на территориях хозяйствования Группы компаний «Норильский никель» является важным направлением социальной политики Компании, так как молодежь, выросшая и адаптированная к северным условиям, является одним из основных источников пополнения профессиональных кадров. В 2009 году это направление работы укрепилось за счет запуска новой профориентационной программы — Клуба «Профнавигатор». Задача Клуба — повышение привлекательности рабочих профессий и профильного профессионального образования для старшеклассников, усиление мотивации молодежи к получению рабочих и инженерных профессий по востребованным в Компании специальностям.

Инновационным проектом Клуба «Профнавигатор» в 2009 году стал корпоративный «Профориентационный марафон», для проведения которого была разработана электронная обучающая игра «От руды до металла», размещенная на корпоративном сайте и доступная для молодежи и школь-

ников, в первую очередь из Норильска, Мончегорска, Заполярного и пос. Никель. Для участия в первом этапе марафона на сайте зарегистрировались около 3,5 тыс. участников.

В 2009 году Клуб «Профнавигатор» Заполярного филиала Компании реализовал ряд мероприятий совместно с Управлением общего и дошкольного образования администрации Норильска:

- В 25 школах проведен «День Компании», который охватил более 3 тыс. человек. Более 40 преподавателей школ приняли участие в конкурсе конспектов и методических материалов по проведению «Урока Компании» в школах. По итогам конкурса был выпущен тираж компакт-диска с методическими материалами.
- В школах города в течение учебного года работают волонтерские профориентационные агитбригады студентов НИИ, кроме того, действуют 37 агитбригад, участниками которых стали более 3 тыс. школьников.
- В течение учебного года проводятся экскурсии старшеклассников на предприятия Компании. Проведено 11 встреч школьников с молодыми специалистами шефских предприятий.
- Выпущена серия профориентационных плакатов (50 комплектов) в качестве информационно-методической помощи для работы школьных кабинетов профориентации. Плакаты отражают историю и специфику предприятий всех отраслей Компании.

Традиционной формой занятости старшеклассников в летний период стала организация трудовых отрядов школьников (ТОШ). В 2009 году на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» для бойцов ТОШ было организовано около 600 рабочих мест.

Пресс-центр «Формула успеха» ежемесячно выпускает молодежную газету. В 2009 году по школам было распространено 12 выпусков газеты (около 12 тыс. экз.).

Основная часть профориентационных мероприятий традиционно реализуется в Заполярном филиале. В 2010 году опыт работы Заполярного филиала в области профориентации планируется распространить на ОАО «Кольская ГМК».

Информационной платформой всех профориентационных мероприятий является специально разработанный для этих целей интернет-портал

www.nickelca.ru. Ежемесячно сайт посещают более 20 тыс. человек.

В отчетном году прошел X конкурс детского творчества «Дорога в Завтра». В нем приняли участие 550 детей от Заполярного филиала Компании и 970 — от ОАО «Кольская ГМК».

3.5.7. Социальные программы Norilsk Nickel International

В компании Norilsk Nickel Harjavalta следуют высоким стандартам социальной ответственности и соблюдения прав человека. Специфика подхода финских предприятий к социальной политике обусловлена тем, что в европейских странах существует развитые системы социальной поддержки на государственном уровне, поэтому потребность в дополнительных программах работодателей ниже, чем в России. Вместе с тем, в дополнение к обязательной социальной программе, которая основана на законах и других законодательных актах, NNH предлагает, среди прочего, программы в области медицинского, пенсионного страхования, страхования от несчастных случаев, социальные программы в области укрепления здоровья и ведения здорового образа жизни и др.

В частности, каждый работник имеет медицинскую страховку и пенсионное страхование. Дополнительные льготы предоставляются в области охраны здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний, также предусмотрены возможности отдыха в коттеджах, арендуемых предприятием для своих работников, субсидируемое питание в столовой предприятия и финансовая поддержка для получения дополнительного непрофильного образования и расширения областей квалификации.

В Nkomati выплата социального пакета работникам, в состав которого входят медицинское и пенсионное страхование, компенсация транспортных расходов, является частью политики удержания персонала. Компания стимулирует покупку работником собственного жилья, поскольку компания не предоставляет помещений для проживания семей работников. Помимо социальных льгот в виде денежных выплат, работникам оказываются социально-консультационные услуги по вопросам физического здоровья (заболеваний ВИЧ-инфекцией и туберкулезом), психологическая помощь, консультирование в связи с получением травмы или увольнением при потере трудоспособности и в других ситуациях.

Проориентационный марафон



ДОРОГОЙ ДРУГ!

Компания «Норильский никель» приглашает Тебя принять участие в новом игровом образовательном проекте Клуба «Профнавигатор».

- Если тебе интересно узнать, как из руды получают металл;
- если ты хочешь в будущем получить по-настоящему полезную и востребованную специальность;
- если ты мечтаешь работать в горно-металлургической компании «Норильский никель» или пока еще только определяешься с выбором своей профессии,

СТАНЬ УЧАСТНИКОМ ПРООРИЕНТАЦИОННОГО МАРАФОНА!

Заходи смелей!
Испытай себя в обучающей игре!
Стань членом Клуба!
Получи новые знания и достойную награду!

МАРАФОН СОСТОИТ ИЗ ТРЕХ ДИСТАНЦИЙ.

Первая дистанция будет проводиться на нашем сайте www.nickelca.ru с 25 декабря 2009 года по 20 февраля 2010 года. Принять участие в первой дистанции может любой посетитель сайта, которому интересно узнать, как происходит рождение металлов.

К участию во второй и третьей дистанциях допускаются учащиеся 8–11 классов общеобразовательных школ, расположенных в МО «Город Норильск», Мончегорске и Печенгском районе Мурманской области. Сроки проведения второй и третьей дистанций: 25 февраля — 25 апреля 2010 года.

НАГРАЖДЕНИЕ ШКОЛЬНЫХ КОМАНД

Школьная команда, ставшая по решению жюри победительницей, получает диплом «Победитель МАРАФОНА-2010» и ГРАНТ «Норильского никеля» на реализацию школьного профориентационного проекта, заявленного в МАРАФОНЕ.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ НАГРАЖДЕНИЕ УЧАСТНИКОВ

Десять участников от Заполярного филиала Компании и шесть от ОАО «Кольская ГМК», набравшие максимальное количество баллов в МАРАФОНЕ, награждаются дипломами «Лауреат МАРАФОНА-2010» и поощрительными призами.

Победителями индивидуального первенства

в МАРАФОНЕ (по одному от ЗФ и КГМК) становятся лауреаты, набравшие наибольшее количество баллов. В спорных случаях (при одинаковом количестве баллов) первенство определяет жюри методом голосования.

Победители МАРАФОНА награждаются дипломами «Марафонец-2010», кроме того, победитель МАРАФОНА — учащийся 8 или 10 класса — награждается ценным подарком от ОАО «ГМК «Норильский никель».

Победители МАРАФОНА — выпускники 9 или 11 класса — имеют право претендовать на одну из корпоративных наград ОАО «ГМК «Норильский никель» (на выбор победителя): годовую стипендию в случае поступления в 2010 году в учебные заведения на территориях хозяйствования предприятий Компании по специальностям, востребованным в ОАО «ГМК «Норильский никель» и ФДЗО; ценный подарок от ОАО «ГМК «Норильский никель».

Кроме того, Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» и ОАО «Кольская ГМК» планируют учредить дополнительные награды и призы!

Твой НИКЕЛЬКА

ДИСТАНЦИИ МАРАФОНА

ПЕРВАЯ ДИСТАНЦИЯ — ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ

Участие в этой дистанции — индивидуальное.

- Для участия в этой дистанции тебе необходимо зарегистрироваться на сайте (до 20 февраля 2010 г.).
- После прохождения авторизации на сайте Ты получишь доступ к обучающей игре «От руды до металла», а также логин и пароль к своему аккаунту — персональному кабинету. Будь внимателен при заполнении регистрационной карточки, ведь один неправильный символ или буква в твоём электронном адресе отправят твои ключи к доступу игры на чужой адрес! А если ты неправильно выберешь номер школы или не заполнишь эту графу вообще, то ты не сможешь помочь своей школе пройти на вторую дистанцию!
- Получив доступ к игре, пройди все три уровня, следуя по указателям на главной странице игры:
 - «Подземные сокровища»;
 - «Волшебное превращение руды»;
 - «Таинство рождения металла».

ВТОРАЯ ДИСТАНЦИЯ — КОМАНДНАЯ

Участие в этой дистанции — командное и индивидуальное.

ДЛЯ ШКОЛЬНЫХ КОМАНД

- Школьные команды формируются из учащихся 8–11 классов, успешно прошедших ПОЗНАВАТЕЛЬНУЮ дистанцию.
- Школьная команда регистрируется на сайте (с 25 февраля по 20 марта 2010 года).
- После прохождения авторизации на сайте школьная команда получает логин и пароль к аккаунту — персональному кабинету школы.
- Школьная команда на второй дистанции должна будет выполнить три задания:
 - подготовить визитную карточку команды (до 20 марта 2010 года).
 - придумать один вопрос для корпоративной викторины «Кто? Зачем? Почему?» и три варианта ответа, один из которых — правильный. Разместить вопрос и ответы в аккаунте школы (до 20 марта 2010 года).
 - разработать школьный профориентационный проект 2010 года и разместить в аккаунте школы (до 25 апреля 2010 года).

ТРЕТЬЯ ДИСТАНЦИЯ — ПРАКТИЧЕСКАЯ

Участие в этой дистанции могут принять все желающие школы, а также старшекласники, ставшие членами Клуба «Профнавигатор».

ПРАКТИЧЕСКАЯ дистанция проходит параллельно с КОМАНДНОЙ дистанцией. Задача школ и участников ПРАКТИЧЕСКОЙ дистанции — набрать наибольшее количество баллов за участие в региональных профориентационных мероприятиях, организуемых ФДЗО Компании в регионах хозяйствования.

Баллы, заработанные каждой школой, накапливаются в аккаунте школы, а также суммируются с общекомандными баллами, которые Школа заработала после прохождения КОМАНДНОГО этапа МАРАФОНА.

Баллы, заработанные участником, накапливаются в аккаунте участника, а также суммируются с личными баллами, которые он заработал после прохождения второго этапа МАРАФОНА.

Подведение итогов МАРАФОНА по результатам прохождения трех дистанций проводится 30 апреля 2010 года.

Визитная карточка команды

Визитная карточка команды состоит из названия команды и командного девиза.

Название команды и девиз должны быть звучными, лаконичными и отражать общую идеологию МАРАФОНА.

Визитную карточку необходимо разместить в аккаунте школы.

Принципы составления вопросов викторины «Кто? Зачем? Почему?»

1. Вопросы викторины должны быть непосредственно связаны с ОАО «ГМК «Норильский никель» и могут затрагивать следующие темы:

- история Компании;
- полезные ископаемые, добываемые Компанией;
- продукция Компании;
- основные профессии работников Компании;
- производственные процессы (добыча руды, обогащение, металлургия);
- химические и физические свойства элементов и материалов, используемые в горно-металлургической промышленности;
- известные и знаменитые люди, чья жизнь и деятельность непосредственно связаны с развитием Компании.

2. Вопросы должны быть составлены корректно, содержать достоверную информацию и быть понятны ученикам 8–11 классов.

3. Ответы на вопросы должны содержаться в открытых источниках: справочной литературе, СМИ, интернет-ресурсах.

ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ ЗА 2009 ГОД И ЗАДАЧИ НА 2010 ГОД⁵⁹

Задачи на 2009 год	Выполнение задач	Задачи на 2010 год
Развитие системы социальной отчетности		
Продолжить практику подготовки ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности	Подготовлен Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 год. В ноябре 2009 года проведен корпоративный семинар-совещание для сотрудников подразделений ГО, участвующих в подготовке Отчета о КСО, по теме «Повышение эффективности управления и отчетности в области устойчивого развития в соответствии с международными стандартами».	Продолжить практику подготовки ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности
Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами		
Продолжить практику проведения ежегодного Корпоративного форума с участием представителей работодателей и работников Компании и предприятий Группы, расположенных на территории Норильска и ТМР	В апреле 2009 года проведен V Корпоративный региональный форум Группы компаний «Норильский никель», расположенных в Норильске, на котором были подведены итоги развития социально-трудовых отношений на предприятиях Компании и ДЗО в 2008 году и определены задачи на будущее.	Продолжить практику проведения ежегодного Корпоративного форума с участием представителей работодателей и работников Компании и предприятий Группы, расположенных на территории Норильска и ТМР
Оптимизировать систему взаимодействия с органами власти в случае изменений социально-экономической ситуации на территориях хозяйствования.	Выстроена система взаимодействия с вновь назначенными руководителями в регионах присутствия Компании: <ul style="list-style-type: none"> • губернатором Мурманской области, • главой администрации Норильска; • полномочным представителем губернатора Красноярского края в Северном территориальном округе. 	Выстроить систему взаимодействия с вновь избранными органами местного самоуправления Печенгского района Мурманской области.
Заключить долгосрочное Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между Красноярским краем и Компанией	Долгосрочное Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между Красноярским краем и ОАО «ГМК «Норильский никель» было заключено в апреле 2009 года.	Подписать соглашение о сотрудничестве Компании с правительством Красноярского края по вопросу развития авиационного сообщения

⁵⁹ Информация предоставлена для российских предприятий Группы.

Повысить регулярность проведения консультаций и переговоров между сторонами 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

Комиссией по Коллективному договору Компании было принято 11 решений по важнейшим корпоративным вопросам и 57 — по индивидуальным обращениям работников. В результате этих решений в Компании были актуализированы предоставляемые работникам льготы и компенсации по возмещению расходов на проезд в отпуск, более полно и системно описаны принципы поощрения работников за добросовестный и эффективный труд. Приемными по производственным и социально-трудовым вопросам было рассмотрено более 15 тыс. обращений работников. Основная тема обращений — реализация социальных программ, а также вопросы, касающиеся пенсионного учета и пенсионного обеспечения. В отчетном году было подготовлено и проведено 690 встреч руководителей с трудовыми коллективами, в которых приняли участие более 20,6 тыс. работников.

Повысить регулярность проведения консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства, усовершенствовать работу комиссий по коллективным договорам в целях развития прямого диалога менеджмента и работников, продолжить практику проведения собраний трудовых коллективов с участием руководства

Научно-техническое развитие и модернизация производства

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

В отчетном году выполнен комплекс научно-исследовательских работ, обеспечивающих в горном производстве необходимый объем добычи руд и безопасность осуществления горных работ. Закончен ряд исследовательских работ, направленных на разработку технологии обогащения богатых и медистых руд ЗФ Компании с получением высококачественных медного и никелевого концентратов и максимальным выводом малоникелистого пирротина в хвосты, проведены исследования и разработана технология обогащения оталькованных, тонковкрапленных сульфидных медно-никелевых руд перспективной добычи Печенгского промышленного района ОАО «Кольская ГМК». Определена конфигурация кобальтового производства Компании, начато выполнение проекта по производству электролитного кобальта на объем 3 тыс. тонн в год для ОАО «Кольская «ГМК». Продолжена разработка технологии гидрометаллургической переработки никель-пирротиновых рудных концентратов на мощностях ГМП НМЗ, обеспечивающей высокое извлечение цветных и драгоценных металлов в сульфидный концентрат.

Продолжить проектирование основных объектов производства Компании в России (модернизация и развитие рудников и обогачительно-металлургического производства). Продолжить проведение научных исследований, технологических работ и технико-экономических исследований в базовых для Компании областях: горном деле, обогащении, металлургии и экологии — как для российских предприятий Компании, так и для зарубежных подразделений Группы

Охрана окружающей среды

<p>Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду</p>	<p>В течение 2009 года предприятиями Группы выполнялись мероприятия, направленные на снижение негативного воздействия на окружающую среду. Текущие затраты на охрану окружающей среды выросли по сравнению с 2008 годом на 3,2% и составили 11 млрд руб.</p> <p>В целом по Группе выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух снижены на 2,1 тыс. тонн. По ЗФ выбросы снижены на 6,9 тыс. тонн, в том числе выбросы диоксида серы — на 2,6 тыс. тонн. Объем забора воды снижен на 3,6 млн м³, объем многократно используемой воды увеличен на 18,7 млн м³.</p> <p>Объем нормативно очищенных сточных вод увеличен в 3 раза.</p> <p>Масса сброса загрязняющих веществ в водные объекты уменьшена на 1,5 тыс. тонн.</p> <p>Объем образования отходов снижен на 5,7 млн тонн.</p>	<p>Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду</p>
---	--	---

Ответственность за продукцию

<p>Обеспечить сохранение целостности КИСМ в условиях изменений организационной структуры ОАО «ГМК «Норильский никель».</p>	<p>Результаты первого надзорного аудита, проведенного Bureau Veritas Certification 23–27.11.2009 в ГО и ЗФ, показали:</p> <p>1) заявленная область сертификации «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)» соответствует деятельности, осуществляемой в Компании;</p> <p>2) КИСМ Компании соответствует требованиям ISO 9001:2008.</p> <p>ОАО «ГМК «Норильский никель» сертифицировано по обновленной версии международного стандарта ISO 9001:2008 (апгрейд). Также продлена сертификация по международному стандарту ISO 14001:2004.</p>	<p>Обеспечение сохранения 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>ОАО «ГМК «Норильский никель» сертифицировано по обновленной версии международного стандарта ISO 9001:2008 (апгрейд). Также продлена сертификация по международному стандарту ISO 14001:2004.</p>	<p>Взаимная увязка критериев результативности процессов КИСМ с ключевыми показателями эффективности деятельности структурных подразделений</p>

Актуализировать документы КИСМ, регламентирующие процессы и виды деятельности в области менеджмента качества и экологического менеджмента с учетом организационных изменений в Компании

Актуализация документов КИСМ осуществлялась с учетом результатов анализа работы структурных подразделений и изменений организационной структуры Компании по следующим направлениям:

1. РМ КИСМ 02-001-2009 Руководство по Корпоративной интегрированной системе менеджмента в области качества и экологии.
2. СТО КИСМ 120-003-2009 Законодательные и иные экологические требования. Идентификация и обеспечение доступа.
3. СТО КИСМ 120-001-2009 Идентификация и оценка значимости экологических аспектов.

Актуализация документов КИСМ, требований к процессам/правилам КИСМ с учетом структурных и организационных изменений в Компании

Охрана труда

Начать реализацию на предприятиях ЗФ мероприятий, предложенных по результатам проведенной в 2008 году диагностики системы управления промышленной безопасностью и охраной труда

Организован и выполняется ряд мероприятий по совершенствованию функционирования действующей системы управления промышленной безопасностью и охраной труда:

- создан и работает Комитет ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма;
- в соответствии с разработанным и введенным в действие стандартом организованы проведение расследования и учета микротравм;
- принято решение об обязательном личном участии руководителей в проведении контрольно-профилактических мероприятий согласно системе управления промышленной безопасностью и охраной труда;
- организованы и проводятся проверки (аудиты) представителями ГО Компании по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- подготовлены, в том числе совместно с ЗФ, меры по совершенствованию действующей системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

Продолжить работу в производственных подразделениях ЗФ по совершенствованию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда путем интегрирования отдельных элементов в действующую систему, а именно:

- обеспечение личного участия руководителей в проведении контрольно-профилактических мероприятий и проведении планерок (раскомандировок);
- организация действенного надзора за опасными действиями работников и управление поведенческими рисками;
- закрепление за конкретными руководителями и специалистами производственных и функциональных подразделений территориальных и (или) структурных единиц (блоков) с целью усиления контроля и повышения персональной ответственности за состояние промышленной безопасности и охраны труда;
- проведение проверок (аудитов) в области промышленной безопасности и охраны труда

<p>Продолжить разработку Положения о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда для Группы компаний «Норильский никель»</p>	<p>На основании нормативных документов и анализа функционирования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда разработана и согласована с производственными подразделениями структура и модель Положения о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда. По отдельным процедурам (отчетность в области промышленной безопасности и охраны труда; организация и проведение аудитов; расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов) разработаны соответствующие регламентирующие документы.</p>	<p>Продолжение работ по разработке Положения о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда (разработка основных процедур по управлению)</p>
<p>Подготовить материалы о результатах деятельности по охране труда и промышленной безопасности за 2008 год для представления руководству Компании</p>	<p>Подготовлены и представлены руководству Компании материалы по результатам деятельности по охране труда и промышленной безопасности за 2008 год. По данным материалам на заседании Правления Компании рассмотрен вопрос о состоянии производственного травматизма за 2008 год и 5 месяцев 2009 года (протокол Правления от 29.06.2009 № ГМК/22-пр-п).</p>	<p>Подготовить и рассмотреть с участием руководства Компании, руководителей филиалов и ДЗО, расположенных на основных производственных площадках, аналитические материалы по несчастным случаям, произошедшим на предприятиях Группы компаний «Норильский никель», и предложения, направленные на снижение уровня производственного травматизма и усиление производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности и охраны труда</p>
<p>Продолжить разработку первоочередных нормативных документов Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО «ГМК «Норильский никель»</p>	<p>Разработаны и введены в действие стандарты организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Отчетность о деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда» СТО КИСМ 120-201-2009. 2. «Порядок информирования, учета и отчетности в области промышленной безопасности и охраны труда (производственный травматизм, аварийность, профессиональная заболеваемость)» СТО КИСМ 120-202-2009. 3. «Внутренний аудит в области промышленной безопасности и охраны труда» СТО КИСМ 120-205-2009. 4. «Порядок расследования, анализа и учета аварий и инцидентов на опасных производственных объектах» СТО КИСМ 120-203-2009. 5. «Порядок расследования, анализа и учета несчастных случаев» СТО КИСМ 120-204-2009. 	<p>Продолжить разработку первоочередных нормативных документов Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО «ГМК «Норильский никель»</p>

Развитие персонала

Реорганизовать систему профессиональной подготовки работников Компании и создать на основных территориях присутствия Компании самостоятельные центры профессиональной подготовки и повышения квалификации

На базе учебных подразделений ОАО «Кольская ГМК» в 2009 году было создано Негосударственное образовательное учреждение «Учебный центр «Кольский центр развития персонала».

Обеспечить сохранение достигнутого уровня профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Группы компаний «Норильский никель»

Повышение мотивации персонала

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

Достигнутый рост заработной платы составил 2,2% к уровню 2008 года. Основные базовые гарантии работникам предприятий Группы в России сохранены на прежнем уровне.

Разработано и введено в действие новое Положение о премировании руководителей, специалистов и иных служащих Заполярного филиала за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности в связи с организационными изменениями, произведенными в ЗФ. Подготовлены материалы о действующей в ЗФ системе премирования работников по критериям формирования, условиям и показателям, влияющим на размер вознаграждения, а также механизму распределения видов действующей системы премирования для дальнейшего анализа и принятия управленческих решений. В ОАО «Кольская ГМК» осуществлен пересмотр действующих критериев мотивации персонала в целях закрепления достигнутых фактических результатов и повышения заинтересованности работников в росте производительности труда, а также ответственности за выполнение качественных показателей производства.

Обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы. Запланировать в целом увеличение дохода работников до 10% к уровню 2009 года.

Главным направлением развития системы вознаграждения является повышение основной (гарантированной части) заработной платы путем перехода части предприятий Группы на новые тарифные ставки и оклады, а также разработка изменений в системе премирования в целях стимулирования работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Компании, росту производительности труда.

Внести изменения (разработать проект нового документа) в Порядок формирования фондов коллективного стимулирования

Усилить стимулирующее воздействие программ, направленных на привлечение в Компанию и удержание молодых работников

Продолжилась реализация основных корпоративных программ по привлечению молодых рабочих и специалистов на предприятия, расположенные на территории МО «Город Норильск» и ТМР. Участниками программ стали 943 человека, из них 471 человек был принят на работу в Компанию.

Продолжилась реализация программы по оказанию содействия в обустройстве на новом месте жительства специалистам, прибывшим по приглашению Компании из других регионов Российской Федерации. Возможностью получать компенсационные выплаты воспользовались 120 новых работников, впервые прибывших в НГР.

Усилить стимулирующее воздействие программ, направленных на привлечение в Компанию и удержание молодых работников

Оздоровление персонала

Увеличить количество предоставляемых работникам и членам их семей льготных путевок в санаторий «Заполярье».

Реализовать комплекс мер по улучшению качества обслуживания, лечения и отдыха в санатории «Заполярье».

Развивать систему детского отдыха, реализовать совместно с администрацией Норильска проект по созданию спортивно-оздоровительного лагеря для детей-спортсменов НПП.

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

Общее количество льготных путевок, предоставляемых работникам предприятий Группы и членам их семей в санаторий «Заполярье», выросло до 17 тыс. шт.

Разработан и реализован комплекс мер по улучшению качества обслуживания и отдыха в санатории «Заполярье». Построены и введены в строй три открытых бассейна и многофункциональный детский парк развлечений, современные киноконцертные залы, ресторан, бары, СПА-центр.

Для детей работников Компании был организован отдых в детских оздоровительных учреждениях «Премьера» и «Вита» в Анапе. Совместно с администрацией Норильска в г.Алексин (Тульская обл.) реализован проект по созданию совместного спортивно-оздоровительного лагеря для детей-спортсменов НПП.

Внедрен и успешно релизован пилотный проект по зарубежному корпоративному отдыху, общее количество отдохнувших за рубежом в 2009 году составило около 1,5 тыс. человек.

Важной социальной составляющей стало создание собственного авиаперевозчика NordStar, выполняющего регулярные рейсы по маршруту Норильск — Москва и Норильск — Красноярск. Это существенно снизило расходы работников предприятий Группы компаний «Норильский никель», находящихся на территории НПП, на приобретение билетов.

Увеличить общее количество предоставляемых льготных путевок, а также внедрить комплекс мер по улучшению качества обслуживания, лечения и отдыха в ведомственном санатории «Заполярье» для работников предприятий Группы и членов их семей.

Повысить качество программы детского оздоровительного отдыха.

Развивать программу зарубежного корпоративного туризма путем расширения географии стран и увеличения общего количества отдыхающих.

Расширить географию полетов авиаперевозчика NordStar с применением различных дотационных механизмов по компенсации затрат на авиаперелеты для работников и членов их семей до места отдыха и обратно

Развитие корпоративной пенсионной системы

Разработать предложения по стимулированию участия работников в формировании накопительной части трудовой пенсии по программе государственного софинансирования

Осуществлены меры по привлечению работников Компании к участию в программе государственного софинансирования пенсии (Федеральный закон от 30.04.2008г. № 56-ФЗ), определен порядок оформления и перечисления взносов для организации процедуры оформления заявлений. За 2009 год оформили участие в программе около 1 200 работников предприятий Группы компаний «Норильский никель», находящихся на территории НПП.

В целях содействия повышению уровня пенсионного обеспечения работников Компании разработаны основные параметры по участию Компании в формировании дополнительных пенсионных накоплений к накопительной части трудовой пенсии работников на принципах солидарной ответственности.

Содействовать дальнейшему развитию системы дополнительного пенсионного обеспечения работников Компании, в том числе внедрению механизмов реализации программы софинансирования работодателем накопительной части трудовой пенсии работников

Социальные гарантии при проведении структурных преобразований

В случае проведения на предприятиях Группы мероприятий по снижению издержек и повышению эффективности производства предотвратить высвобождаемым работникам дополнительные социальные гарантии по программам социальной адаптации

Сохраняя достигнутый уровень социальных гарантий работникам дополнительно к определенным законодательством Российской Федерации при продолжающихся структурных преобразованиях на предприятиях Группы предоставлены денежные выплаты около 1800 работникам, в том числе 520 работникам ОАО «Кольская ГМК» и ее ДЗО.

Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия Компании

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

Продолжение реализации стратегического проекта по освоению полиметаллических месторождений юго-востока Забайкальского края, осуществляемого в рамках частно-государственного партнерства, которое предполагает совместно с Инвестиционным фондом РФ строительство новой линии железной дороги и создание горно-обогатительных комбинатов на базе Быстринского и Бугдаицкого месторождений.

Продолжение реализации стратегического проекта по освоению полиметаллических месторождений юго-востока Забайкальского края, осуществляемого в рамках частно-государственного партнерства

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОВЕТА РСПП ПО НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАССМОТРЕНИЯ ОТЧЕТА О КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2009 ГОД С ЦЕЛЮ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗАВЕРЕНИЯ

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее — Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановление от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее — Компания) Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 г. (далее — Отчет). Компания обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом, который формирует мнение о полноте и значимости представленной в Отчете информации по результатам деятельности Компании с позиции принципов Социальной хартии российского бизнеса.

Члены Совета в период с 17 мая по 4 июня 2010 г. изучили содержание представленного Компанией Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов, утвержденным Советом. Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности, соблюдают этические требования независимости и объективности оценок, выражают свое персональное мнение экспертов, а не мнение организаций, представителями которых они являются.

Отчет оценивался, исходя из следующих критериев полноты и значимости содержащейся в Отчете информации:

Значимой признается информация, поскольку она отражает деятельность компании по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (www.rspp.ru).

Полнота предполагает, что компания комплексно отражает в отчете свою деятельность - ценности и стратегические ориентиры, лежащие в ее основе, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, систему взаимодействия с заинтересованными сторонами. Применение Компанией международных систем отчетности принимается во внимание в рамках процедуры общественного заверения Отчета. Однако подтверждение уровня соответствия Отчета международным системам отчетности не входит в задачу данного Заключения.

Ответственность за информацию и заявления, содержащиеся в Отчете, несет ОАО «ГМК «Норильский никель». Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ОАО «ГМК «Норильский никель». Компания может использовать данное Заключение, как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами, публикуя его без каких-либо изменений.

ВЫВОДЫ

На основе проведенного анализа Отчета, а также публичной информации, размещенной на официальном корпоративном сайте Компании, и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год содержит значимую информацию, охватывает ключевые области ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса, и с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности компании в этих областях.

В области экономической свободы и ответственности: Отчет содержит данные о производственно-экономических результатах за 2009 г., отражающие значение компании в российской и мировой экономике. Описана роль Компании как крупного налогоплательщика. Расширена по сравнению с предыдущим отчетом информация о зарубежных активах. Включена информация об основных направлениях инвестиционной политики. Представлены сведения об управлении экономической эффективностью, реализации политики в области качества продукции (основные виды цветных металлов). Имеется информация о содержании деятельности, направленной на укрепление добросовестной деловой практики в России и за рубежом.

Партнерство в бизнесе: В Отчете освещается практика делового партнерства и взаимодействия с заинтересованными сторонами Компании, охватывающая сотрудничество с акционерами, работниками, поставщиками и потребителями продукции, федеральными, региональными и муниципальными органами власти, общественными институтами. В рамках взаимодействия с бизнес-партнерами проводится предварительная квалификация поставщиков компании с учетом соблюдения ими принципов деловой этики. Ведется мо-

иторинг удовлетворенности российских и международных потребителей качеством продукции и механизмами взаимодействия с Компанией. К числу приоритетных тем отнесены вопросы развития взаимоотношений с работниками и организации работы с персоналом. Отражены вопросы развития кадрового потенциала, социального партнерства, охраны и улучшения условий труда, привлечения и удержания молодых специалистов, профессионального роста и обучения работников, их участия в корпоративных программах социальной поддержки.

В области прав человека: Компания декларирует свое стремление к недопущению любых форм дискриминации или нарушения прав человека. В Отчете освещена практика Компании в сфере соблюдения трудовых прав, охраны здоровья персонала, работа по улучшению экологических условий в регионах присутствия предприятий Компании в России и за рубежом. Сообщается, что в Компании действует система профилактики, выявления и при необходимости принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников, что заслуживает более подробного раскрытия в Отчете.

В области сохранения окружающей среды: В деятельности Компании темы обеспечения экологической и промышленной безопасности, сохранения природной среды и рационального использования природных ресурсов стоят в центре внимания. Этим вопросам посвящена значительная часть включенной в Отчет информации. Представлены сведения о действующей корпоративной интегрированной системе менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ), которая строилась в Компании на основе требований международных стандартов. Сообщается о принятых в отчетном периоде мерах и основных достигнутых результатах. Расширено по сравнению с предыдущими отчетами количество экологических показателей. Приведенные в динамике данные позволяют сравнить по многим параметрам экологические результаты деятельности Компании за ряд лет. Оценка степени продвижения к по-

ставленным в этой области целям сделать затруднительно в виду отсутствия количественных ориентиров для сопоставлений.

Участие в развитии местного сообщества:

Представлены основные направления участия компании в развитии территорий присутствия, а также политика в области корпоративной благотворительности, которая, как указано в Отчете, реализуется в Компании на основе единых принципов. Приводятся примеры сотрудничества в решении социальных и экологических задач в регионах присутствия, в частности, опыт регионального сотрудничества в рамках соглашения с Администрацией Красноярского края о взаимодействии в социально-экономической сфере. Содержится информация о мерах по поддержке занятости и уровня жизни населения, в том числе, по сдерживанию инфляции в регионах присутствия в целях ослабления негативных последствий экономического кризиса для населения. Имеются сведения о поддержке коренных малочисленных народов Севера, участии в развитии социальной инфраструктуры, формировании партнерских отношений и сотрудничестве в этих целях с местными властями, учреждениями социальной сферы, различными представителями местных сообществ.

В целом включенная в Отчет информация отражает последовательную работу Компании по внедрению принципов корпоративной социальной ответственности (КСО) в деловую практику и дает достаточно ясное представление о сферах ответственности Компании. Информация в Отчете раскрывается комплексно, включает сведения о задачах устойчивого развития, которыми руководствуется Компания в своей деятельности, системах менеджмента, практике взаимодействия с заинтересованными сторонами. Представлено описание формируемой в Компании системы управления в области корпоративной ответственности в её связи с управлением устойчивым развитием и управлением рисками. Приведен значительный объем показателей, отражающих результаты деятельности Компании по триединому итогу — экономическая, социальная и экологиче-

ская результативность. В ходе подготовки Отчета использованы признанные международные и российские системы отчетности (МСФО, GRI, Базовые индикаторы РСПП).

Отчет за 2009 год является шестым ежегодным корпоративным нефинансовым отчетом ОАО «ГМК Норильский Никель», что свидетельствует о стремлении Компании к повышению информационной открытости, об ответственном отношении к своим обязательствам в этой области.

Отмечая достоинства Отчета, Совет обращает внимание Компании на ряд существенных для заинтересованных сторон аспектов значимости и полноты раскрытия информации и рекомендует учесть их в следующих циклах отчетности.

Понимание того, как принципы ответственной деловой практики воплощаются в Компании в систему практических действий, станет полнее, если экономические, социальные и экологические результаты деятельности будут соотнесены со стратегическими целями Компании. В этой связи рекомендуется отражать в тексте Отчета в сжатом виде содержание и основные целевые ориентировки стратегических документов, которыми Компания руководствуется в своей деятельности, и отмечать достигнутый прогресс.

Информация о выполнении задач Компании в 2009 году и о задачах на 2010 год представлена наглядно, насыщена фактически. Для большей убедительности было бы полезным в описание тактических задач на отчетный и следующий за ним период включать измеримые ориентиры (количественные показатели или конкретные мероприятия), которые позволяют более полно представить достигнутые результаты.

Повышению прозрачности деятельности Компании будет способствовать включение в Отчет информации о том, как механизм принятия решений в области корпоративной ответственности и устойчивого развития встроен в систему корпоративного управления, каким образом учитываются

мнения и интересы заинтересованных сторон, включая акционеров, как это влияет на действия Компании. Такие сведения формируют представления о сложившейся в Компании ответственной деловой практике.

Аналитическая составляющая Отчета может быть усилена, а описание результатов станет более убедительным, если количественные показатели достижений будут соотнесены не только с результатами предыдущего отчетного цикла, что важно, но и с ключевыми целевыми показателями, прокомментированы в случае расхождения плана и результата и дополнены сведениями о существенных факторах, повлиявших на результат. Это особенно важно в отражении тем, которые могут интересовать большой круг заинтересованных сторон (социальная, экологическая проблематика и др.).

Компания последовательно расширяет границы отчетности, что соответствует передовой практике в области нефинансовой отчетности. Вместе с тем следует обратить внимание на сбалансированное представление во всех разделах отчета, как консолидированных количественных данных, так и качественной информации о деятельности,

охватывающей активы, включенные в границы отчетности.

Развитию практики взаимодействия с заинтересованными сторонами, сложившейся в Компании, будет способствовать использование в ходе подготовки и представления Отчета таких зарекомендовавших себя в России инструментов, как проведение диалогов и общественных слушаний. Это поможет выбирать приоритетные темы и актуальные вопросы для раскрытия в отчете, убедительно представлять сведения о формах и характере взаимодействия, о решениях, которые принимаются по итогам этих мероприятий. Такая информация, а также публичные обсуждения способствуют укреплению репутации ответственной Компании, открытой к диалогу с широким кругом заинтересованных сторон.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности поддерживает развитие процесса отчетности в Компании и приверженность Компании принципам ответственной деловой практики. Совет подтверждает, что Отчет о корпоративной социальной ответственности ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 г. прошел общественное заверение.

Председатель Совета РСПП по нефинансовой отчетности

Ф.Т. Прокопов

Заместитель Председателя Совета РСПП по нефинансовой отчетности — ответственный секретарь

Е.Н. Феоктистова

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	4–6
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности Выполнение задач за 2009 год и задачи на 2010 год	18–25 110–121
2. Характеристика организации			
2.1.	Название организации	О Компании «Норильский никель»	7–11
2.2.	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	2.3. Ответственность за продукцию Приложение 2	46–51 129–135
2.3.	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние организации и совместные предприятия	О Компании «Норильский никель» Приложение 4	7–11 146–147
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации	О Компании «Норильский никель» Контактная информация	7–11 154
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»	7–11
2.6.	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Компании «Норильский никель»	7–11
2.7.	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О Компании «Норильский никель»	7–11
2.8.	Масштаб организации	О Компании «Норильский никель»	7–11
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года	О Компании «Норильский никель» 1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности Приложение 2	7–11 18–25 129–135
2.10.	Награды, полученные за отчетный период	О Компании «Норильский никель»	7–11

¹ Отчет о КСО составлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития (GRI (версия 3)).

3. Параметры отчета

3.1.	Отчетный период, к которому относится представленная информация	Рамки и принципы отчета	12–13
3.2.	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	Рамки и принципы отчета	12–13
3.3.	Цикл отчетности	Рамки и принципы отчета	12–13
3.4.	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого	Контактная информация	154
3.5.	Процесс определения содержания отчета	Рамки и принципы отчета	12–13
3.6.	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	Рамки и принципы отчета	12–13
3.7.	Ограничения области охвата или границ отчетности	Рамки и принципы отчета	12–13
3.8.	Основания для включенных в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передачи части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	Рамки и принципы отчета	12–13
3.9.	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	Рамки и принципы отчета	12–13
3.10.	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	Рамки и принципы отчета	12–13
3.11.	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в отчете	Рамки и принципы отчета	12–13
3.12.	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	Приложение 1	122–128
3.13.	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Рамки и принципы отчета	12–13

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 корпоративной социальной ответственности	18–25
4.2.	Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (если «да», то какова роль этого руководителя в управлении организацией и каковы причины такого положения дел)?	Не является	
4.3.	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности	18–25

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 корпоративной социальной ответственности 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 3.2. Социальное партнерство в сфере труда	18–25 28–37 92
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)	3.4. Вознаграждение и мотивация	97–99
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности	18–25
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 корпоративной социальной ответственности	18–25
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 в области корпоративной социальной ответственности 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	12–13 28–37
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	Рамки и принципы отчета 1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности	12–13 18–25
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 корпоративной социальной ответственности	18–25
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	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
4.13.	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
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	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37

Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности**Экономическая результативность****Экономическая результативность**

ЕС — Подходы в области менеджмента			1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности	18–25
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 2.6. Вклад в развитие территорий присутствия 3.4. Вознаграждение и мотивация, 3.5. Социальные программы	Приложение 2	40–43 80–85 97–99 100–107 129–135
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	3.4. Вознаграждение и мотивация 3.5. Социальные программы		97–99 100–107
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	2.6. Вклад в развитие территорий присутствия		80–85
-----	---	--	--	-------

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	2.6. Вклад в развитие территорий присутствия		80–85
ЕС9	Понимание и описание существенных не-прямых экономических воздействий, включая область влияния	1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности		18–25

Экологическая результативность

EN — Подходы в области менеджмента			1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности, 2.4.1. Развитие системы экологического менеджмента	18–25 52–54
------------------------------------	--	--	---	----------------

Материалы

EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема	Приложение 3 (А)		136–145
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Приложение 3 (А)		136–145

Энергия

EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (А)		55–69 136–145
EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (А)		55–69 136–145
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (А)		55–69 136–145
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	2.4.2. Показатели экологической результативности		55–69

Вода			
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (A)	55–69 136–145
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (A)	55–69 136–145
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	2.4.2. Показатели экологической результативности, Приложение 3 (A)	55–69 136–145
Биоразнообразие			
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания	2.4.2. Показатели экологической результативности	55–69
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	2.4.2. Показатели экологической результативности	55–69
Выбросы, сбросы и отходы			
EN20	Выбросы в атмосферу NO _x , SO _x и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (A)	55–69 136–145
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (A)	55–69 136–145
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (A)	55–69 136–145
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний	2.4.2. Показатели экологической результативности Приложение 3 (A)	55–69 136–145
Продукция и услуги			
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	2.3. Ответственность за продукцию	46–51
Общие			
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды с разбивкой по типам	2.4.2. Показатели экологической результативности	55–69
Права человека			
HR —	Подходы в области менеджмента	1.1. Социальная миссия и стратегия в области корпоративной социальной ответственности 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	16–17 28–37
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	3.2. Социальное партнерство в сфере труда	92
Детский труд			
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37

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 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
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		1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 2.5. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда 3.5. Социальные программы	28–37 70–79 100–107
Занятость			
LA1	Общая численность рабочей силы по типу занятости, договору о найме и региону	О Компании «Норильский никель»	7–11
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу, региону	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами Приложение 2	28–37 129–135
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	3.4. Вознаграждение и мотивация	97–99
Взаимоотношения сотрудников и руководства			
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	3.2. Социальное партнерство в сфере труда	92
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	2.5. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда	70–79
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	2.5.2. Показатели результативности в области охраны труда Приложение 2	76–79 129–135
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	2.5.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда	70–75
Обучение и образование			
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год в разбивке по категориям сотрудников	3.3. Подбор, адаптация и развитие персонала	93–96
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	3.3. Подбор, адаптация и развитие персонала 3.5. Социальные программы	93–96 100–107

Ответственность за продукцию			
PR — Подходы в области менеджмента		1.2. Управление в области корпоративной социальной ответственности	18–25
		2.3. Ответственность за продукцию	46–51
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	46–51
Маркировка продукции и услуг			
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	2.3. Ответственность за продукцию	46–51
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	2.3. Ответственность за продукцию	46–51
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		1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37
		2.6. Вклад в развитие территорий присутствия	80–85
Сообщество			
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействие деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	2.6. Вклад в развитие территорий присутствия	80–85
Коррупция			
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	2.3. Ответственность за продукцию	46–51
Государственная политика			
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28–37

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные финансовые и производственные показатели Группы

Финансовые показатели Группы по МСФО (в млн долл. США)

	2009	2008	2007
Выручка от реализации металлов	8 441	11 799	15 909
Валовая прибыль от продажи металлов	4 503	6 354	11 237
Прибыль/(убыток) до налогообложения	3 487	(273)	7 735
Прибыль/(убыток) за год от продолжающихся операций	2 651	(555)	5 276
Нераспределенная прибыль	15 600	13 000	14 340
Денежные средства и их эквиваленты	3 632	1 995	4 008
Строительство и приобретение основных средств	1 089	2 463	1 163
Активы	22 760	20 759*	35 696
Обязательства	8 005	8 974*	13 875
Уставный капитал и резервы	14 755	11 785	21 821

* В связи с некоторыми реклассификациями итоговые данные баланса по 2008 году в отчетности за 2009 год немного изменились.

Производственные показатели Группы (в тыс. тонн или как указано)¹

	2009	2008	2007	2007 ²
Объемы производства:				
• никель	283	301	303	280
• медь	402	419	424	416
• палладий (в тыс. унций)	3 194	3 194	3 628	3 524
• платина (в тыс. унций)	779	771	881	864

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

	2009 ¹	2008 ²	2007 ²
Налоговые платежи — всего (в млрд руб.)	34,195	85,858	104,125
в том числе:			
• федеральный бюджет	5,739	30,197	37,197
• консолидированный бюджет Красноярского края	16,724	44,419	50,257
• бюджет Норильска	3,174	8,037	7,798
• консолидированный бюджет ТМР	0,544	1,704	2,468

¹ Ожидаемые показатели.

² Уточненные фактические данные.

1.3. Социальные показатели Компании

Численность и заработная плата персонала

	2009	2008	2007
Среднесписочная численность работников (в тыс. человек)			
Всего по Группе	83,9	88,0	87,5
в том числе по России	80,1	84,1	83,5
Средняя заработная плата (в тыс. руб.)	48,8	47,7	41,4
Текучесть работников (в %) ¹	7,9	8,9	8,4

¹ Консолидировано по предприятиям: ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ОАО «НТЭК», ЗАО «Алькель», ОАО «Кольская ГМК».

Показатели обучения персонала¹

	2009	2008	2007
Прошли обучение — всего (в тыс. человек)	30,0	32,1	29,9
в том числе:			
- руководители и специалисты	13,9	15	11,7
- рабочие	16,1	17,1	18,2
Объем обучения (в тыс. человеко-часов)	3 606,5	4 034,8	3 678,0
в том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	120,0	126,0	123,0
Затраты на профессиональное обучение (в млн руб.)	192,0	240,0	150,9
в том числе в расчете на одного обученного работника (в руб.)	6 398,0	7 467,0	5 048,0

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

Показатели целевых программ социальной адаптации¹

	2009	2008	2007
Затраты на программы (в млн руб.)	253,4	760,7	2 141,7
Число участников программ (человек):			
• «Материнское право» (по состоянию на конец года)	2	2	21
• «Шесть пенсий» (по состоянию на конец года)	2	15	42
• «Пожизненная профессиональная пенсия» (по состоянию на конец года)	1 302	1 315	1 335
• «Дополнительная корпоративная пенсия» (по состоянию на конец года)	494	457	504
• «Единовременные выплаты при увольнении» (всего за год)	614	804	943
• «Дополнительная пенсионная выплата» (всего за год)	4	15	27

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

Затраты на мероприятия по оздоровлению¹

	2009	2008	2007
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в млн руб.)	808,2	570,4*	541,1
в том числе на одного работника (в тыс. руб.)	9,7	7,6	7,2

¹ Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

* Уточненные данные.

Затраты на благотворительность и содержание объектов социальной сферы

	2009	2008 ¹	2007 ²
Затраты (в млн руб.)	2 094	2 684	4 041

¹ Данные по МСФО, 108 млн долл. США, в руб. рассчитано по курсу 1 USD = 24,8552 RUR.

² Данные по МСФО, 158 млн долл. США, в руб. рассчитано по курсу 1 USD = 25,577 RUR.

1.4. Показатели Компании по охране труда*

	2009	2008	2007
Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1000 работников)	1,56	1,73	1,95
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	8	12	14
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	23	17	22
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	268	164	166
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	12 055	10 843	9 886
Справочно:			
Число пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников:			
по Российской Федерации в целом	- ⁴	2,5 ²	2,7 ¹
по цветной металлургии	- ⁴	1,9 ³	2,2 ³
добыча полезных ископаемых	- ⁴	3,3 ²	3,7 ¹
обрабатывающие производства	- ⁴	3,2 ²	3,4 ¹

* Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

¹ Данные из доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2007 г.», Минздравсоцразвития, 2008.

² Данные из доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2008 г.», Минздравсоцразвития, 2009.

³ Данные по цветной металлургии — «Анализ производственного травматизма на металлургических предприятиях РФ за 2008 год», выполненный ОАО «НИИБТМЕТ», Челябинск, табл. 1.3.

⁴ Официальные данные за 2009 год отсутствуют.

Затраты на мероприятия по охране труда и оздоровлению

	2009	2008	2007
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн руб.)	3 093,9	3 290,9	2 446,7
в том числе на одного работника (в тыс. руб.)	41,5	42,1	31,6

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	2009	2008	2007
Количество обученных (в тыс. человек)	5,306	6,981	7,376

1.5. Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2009 году (GRI)

	КПТ*		КПЗ**		КПД***		КО****	
	2009	% изменения от 2008	2009	% изменения от 2008	2009	% изменения от 2008	2009	% изменения от 2008
Средневзвешенные значения	0,2	-7,8 ¹	0,5	+75,4 ²	22,9	+19,0 ²	1 336,0	+17,8 ²

*Коэффициент производственного травматизма (КПТ) рассчитан как общее количество травм, полученных работниками в 2009 году, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2009 год, и умноженное на множитель 200 000.

**Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ) рассчитан как количество выявленных в 2009 году профессиональных заболеваний, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2009 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 2009 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 2009 год, и умноженное на множитель 200 000.

¹ « — » — снижение коэффициента по отношению к аналогичному показателю за 2008 год.

² « + » — увеличение коэффициента по отношению к аналогичному показателю за 2008 год.

1.6. Социальные показатели деятельности подразделений Norilsk Nickel International

Численность и текучесть персонала

	Norilsk Nickel Africa				Norilsk Nickel Australia		Norilsk Nickel Finland	
	ЮАР		Ботсвана		2009	2008	2009	2008
	2009	2008	2009	2008				
Среднесписочная численность работников без учета работающих по контракту (человек)	631	409	1 147	1 183	268	652	267	267
Среднегодовая заработная плата без учета работающих по контракту (в тыс. долл. США)	41,0	16,0	31,3	29,5	390,0	101,1	65,5	80,7
Текучесть работников без учета работающих по контракту (в %)	11,9	12,5	10,3	16,0	89,6	30,0	2,4	4,5

Показатели обучения персонала

	Norilsk Nickel Africa				Norilsk Nickel Australia		Norilsk Nickel Finland	
	ЮАР		Ботсвана		2009	2008	2009	2008
	2009 ¹	2008	2009	2008				
Количество учебных мероприятий	438	249	32	16	-	355	368	280
Прошли обучение — всего (человек)	1 598	1 450	764	1 507	-	1 001	267	267
Объем обучения (в человеко-часах)	50 249	311 747	2 204	649,78	-	60 192	11 887	9 913
В том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	31,4	215,0	2,9	0,4	-	60,1	44,5	37,1
Затраты на профессиональное обучение (в тыс. долл. США)	420,7	596,7	12,8	46,1	-	944,0	590,0	557,0

¹ Данные представлены только по Nkomati.

Затраты на целевые программы

	Norilsk Nickel Africa				Norilsk Nickel Australia		Norilsk Nickel Finland	
	ЮАР		Ботсвана		2009	2008	2009	2008
	2009 ¹	2008	2009	2008				
Затраты на социальные программы (в тыс. долл. США)	11,1	618,5	290,0	504,0	-	160,0	256,3	275,7
Затраты на благотворительные программы (в тыс. долл. США)	9,0	494,8	3,9	48,0	-	25,0	48,3	111,1
Затраты на пенсионные программы (в тыс. долл. США)	1,3	678,0	337,2	Н/д	3175,0	5135,0	Н/д	Н/д

¹ Данные представлены только по Nkomati.

Возрастная структура персонала Norilsk Nickel International в 2009 году

	Количество работников в возрасте			Доля работников в возрасте		
	До 30 лет	30–50 лет	50 лет и старше	До 30 лет	30–50 лет	50 лет и старше
	Norilsk Nickel Australia	152	284	92	28,79	53,79
Norilsk Nickel Africa	755	1 087	117	38,54	55,48	5,97
Norilsk Nickel Finland	55	163	43	21,07	62,45	16,48

1.7. Показатели охраны труда подразделений Norilsk Nickel International в 2009 году

Результативность мер по охране труда

	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Число пострадавших при несчастных случаях (человек)	170	116	4
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	1	0	0
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	36	27	0
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	1	0	0
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	709	46	28

Затраты на мероприятия по охране труда

	Norilsk Nickel Africa ⁵	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн долл. США)	2,4	0,2	2,9
в том числе на одного работника (в тыс. долл. США)	2,0	0,3	12,7
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в млн долл. США)	Н/д	Н/д	0,2
в том числе на одного работника (в тыс. долл. США)	Н/д	Н/д	0,8

⁵ Данные представлены 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)	Н/д	350	160
в том числе руководители и специалисты	Н/д	60	57

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (А). ПОКАЗАТЕЛИ GRI В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛОВ¹

EN1 Используемые материалы

	2007	2008	2009
Сырье, тыс. тонн:	22 716,0	23 495,8	23 421,7
в том числе:			
Руда	22 638,4	23 404,4	23 229,3
в том числе:			
Заполярный филиал	14 817,7	15 030,6	15 198,1
ОАО «Кольская ГМК»	7 820,7	8 373,8	8 031,2
Нерудное сырье	77,6	91,4	192,4
Природный газ, млн м ³	2 600,0	2 655,8	2 795,0
Материалы, тыс. тонн:	2 431,8	2 407,6	2 559,6
в том числе:			
Известняк	838,2	848,6	850,7
Цемент	484,8	491,5	530,0
Песок	704,9	685,0	938,6
Уголь и кокс	188,7	187,6	183,8
Нефтепродукты	179,9	165,1	25,7
Технологические материалы	35,3	29,8	30,8
Природный газ, млн м ³	402,9	410,3	438,9

¹ Консолидированно по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4

В 2009 году по сравнению с 2008 годом переработка руды осталась практически на том же уровне. Потребление природного газа как сырья выросло на 5,2%, в качестве материала, необходимого для производственного процесса, но не входящего в состав конечной продукции, — на 7,0%. Потребление материалов, используемых в производственном процессе, в 2008 году возросло на 6,3%.

EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы

	2007	2008	2009
Всего по Группе, %	4,92	4,97	3,86
Заполярный филиал	5,42	5,43	5,46
ОАО «Кольская ГМК»	4,50	4,57	3,30

На предприятиях Компании повторно используются или являются вторичными материалами — серная кислота, бисульфит натрия, топливо моторное регенирированное, огнеупорный и шамотный кирпич и другие материалы.

EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации

Филиалы и ДЗО	Источники, на которые оказывается существенное воздействие
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» ЗАО «Таймырская топливная компания» ОАО «Норильскгазпром» ОАО «Таймыргаз» ОАО «Енисейское речное пароходство» ЗАО «Алыкель» ООО «Норильскникельремонт» ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	Водозабор из водных систем (бассейн р. Енисей и водных объектов Норило-Пясинской системы, бассейн Карского моря) не оказывает существенное влияние на окружающую среду, не может изменить способность экосистемы выполнять ее функции.
ООО «Заполярная строительная компания» ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» ОАО «Торгинвест» ОАО «Норильское торгово-производственное объединение» ООО «Завод по переработке металлолома» ООО «Норильскгеология» ООО «Норильскпромтранспорт» ООО «Нортранс-Норильск» ООО «Востокгеология»	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 существенное влияние на окружающую среду.
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» ОАО «Архангельский морской торговый порт» ООО «Печенгагеология»	На источники воды (водные объекты бассейна Баренцева моря) водозаборы организации существенное влияние не оказывают.
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» ООО «Институт Гипроникель»	На предприятии отсутствуют водозаборы воды из водных источников, для водоснабжения используется вода из сетей других организаций.

EN3 Прямое использование энергии

№ пп	Филиалы и ДЗО	Прямое использование энергии, ТДж					
		Каменный уголь		Природный газ		Дизельное топливо	
		2008	2009	2008	2009	2008	2009
Всего по Группе		4 398	4 125	127 385	134 705	13 515	12 610
1	Заполярный филиал	2 905	2 716	21 343	23 039	2 420	2 374
2	ОАО «НТЭК»	0	0	103 602	109 033	133	138
3	ОАО «Кольская ГМК»	1 213	1 135	117	90	10 677	9 830

EN4 Косвенное использование энергии

№ пп	Филиалы и ДЗО	Косвенное использование энергии, ТДж					
		Электроэнергия		Обогрев и охлаждение		Пар, низкопотенциаль- ное тепло	
		2008	2009	2008	2009	2008	2009
Всего по Группе		51 650	49 961	23 611	24 057	8 695	9 252
1	Заполярный филиал	21 639	21 569	18 349	18 478	4 968	5 340
2	ОАО «НТЭК»	18 126	16 725	0	0	3 194	3 388
3	ОАО «Кольская ГМК»	9 343	9 138	0	185	0	14
В том числе из возобновляемых		18 173	16 770				

EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

№ пп	Филиалы и ДЗО	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий, ТДж					
		Электроэнергия		Тепловая энергия		Топливо	
		2008	2009	2008	2009	2008	2009
Всего по Группе		535	580	1 296	1 182	3 065	2 106
в том числе:							
1	Заполярный филиал	334	391	691	506	86	401
2	ОАО «НТЭК»	152	81	410	522	1 931	1 087
3	ОАО «Кольская ГМК»	21	91	23	15	1 034	618

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» 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» ЗАО «Алыкель» ОАО «Авиакомпания «Таймыр» ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» ООО «Норильскпромтранспорт» ОАО «Торгинвест»	Объектами водопользования для сброса сточных вод являются водные объекты бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы.
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»	Предприятие не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты.
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	2009
Текущие затраты на охрану окружающей среды (в млн руб.)	8 797,25	10 883,11	11 229,22
Затраты на выполнение природоохранных мероприятий (в млн руб.)	1 739,49	2 808,99	1 304,21

EN8 Общее количество забираемой воды

Филиалы и ДЗО	Всего по Группе			В ТОМ ЧИСЛЕ								
				Заполярный филиал и филиал «Норильск-энерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
Показатель, млн м ³	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Общее количество забираемой воды	354,48	350,32	346,73	73,84	74,60	75,77	275,92	275,95	275,92	45,45	41,13	37,09
из поверхностных водных объектов	264,83	263,59	262,13	0,08	0,03	0,03	242,51	243,44	243,90	17,95	15,90	14,02
из подземных источников	33,42	32,52	32,08	0	0	0	33,41	32,51	32,02	0	0	0
сточные воды других организаций	16,04	15,47	14,89	10,24	9,46	9,19	0	0	0	0,11	0,13	0,12
естественный водоприток	25,84	25,42	27,50	12,44	13,34	14,38	0	0	0	13,31	11,99	13,00
из муниципальных и других систем водоснабжения (кроме сетей ОАО «НТЭК»)	14,35	13,31	10,12	0	0	0	0	0	0	14,09	13,11	9,95
из сетей ОАО «НТЭК»*	90,54	92,68	93,39	51,08	51,77	52,16	0	0	0	0	0	0

* Учтено в объеме воды, забираемой ОАО «НТЭК».

EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды

Филиалы и ДЗО	Всего по Группе			в том числе								
				Заполярный филиал и филиал «Норильск-энерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
Показатель, млн м ³	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Общее количество используемой воды, в том числе:	1264,60	1403,46	1418,53	571,95	566,40	564,48	540,09	600,52	629,01	109,76	191,35	179,61
на хозяйственно- бытовые нужды	36,32	33,58	31,58	16,14	13,19	12,81	7,06	6,92	6,92	7,97	7,15	5,04
на производственные нужды, из них:	1227,89	1369,12	1386,92	555,81	553,21	551,67	533,04	593,60	622,09	101,79	184,21	174,57
объем повторно ис- пользуемой воды	37,67	38,11	37,97	36,17	36,47	36,43	1,03	1,05	0,94	0	0	0
объем оборотной (многократно исполь- зуемой) воды	1014,15	1156,45	1175,16	484,63	478,13	475,85	430,15	494,05	522,39	81,36	165,94	158,60
Доля повторно и мно- гократно используе- мой воды от общего количества исполь- зуемой воды, %	83,2	85,1	85,5	91,1	90,9	90,8	79,8	82,4	83,2	74,1	86,7	88,3

EN20 Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ

		Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн											
№ п/п	Филиалы и ДЗО	Сумма ЗВ			в том числе								
					Оксиды азота			Диоксид серы			Твердые вещества		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Всего по Группе	2162,46	2115,57	2113,44	10,28	9,06	9,26	2093,43	2052,03	2053,66	22,41	20,55	20,73
	в том числе:												
1.	Заполярный филиал	1990,07	1956,67	1949,77	1,91	1,78	1,71	1950,20	1919,95	1917,40	11,23	10,67	10,68
2.	ОАО «НТЭК»	7,15	7,00	7,21	6,51	5,91	6,05	0,007	0,006	0,008	0,013	0,004	0,006
3.	ОАО «Коль- ская ГМК»	156,14	143,48	148,36	1,14	0,98	1,09	143,11	131,96	136,16	10,42	9,25	9,48

EN21 Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ

Филиалы и ДЗО	Всего по Группе			в том числе								
				Заполярный филиал и филиал «Норильск- энерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
Показатель, млн м ³ или тыс. тонн	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Общий объем сброса сточных вод, млн м ³ , в том числе:	176,94	163,37	164,67	32,03	30,62	32,23	106,96	100,22	101,87	31,34	25,11	24,73
недостаточно очищенных	31,35	26,12	24,99	2,75	2,11	3,11	0	0	0	26,29	20,99	20,25
загрязненных без очистки	35,52	33,98	34,74	29,20	28,48	29,05	0	0	0	5,05	4,12	4,48
нормативно очищен- ных на очистных сооружениях	0,03	0,03	0,10	0	0,01	0,03	0,01	0,01	0,01	0	0	0
нормативно чистых (без очистки)	110,05	103,24	104,84	0,08	0,04	0,04	106,95	100,22	101,86	0	0	0
Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод, тыс. тонн	159,38	124,42	122,92	98,50	60,70	59,00	0,17	0,22	0,22	57,21	56,11	60,92

EN22 Общее количество отходов

Филиалы и ДЗО	Виды деятельности по обращению с отходами, млн тонн														
	Образование отходов			Использование отходов на соб- ственном предприятии			Передача отхо- дов другим орга- низациям для ис- пользования или обезвреживания			Передача отхо- дов на размеще- ние другим организациям			Размещение на собственных объектах размещения отходов		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Всего по Группе, млн тонн: в том числе:	48,41	47,57	41,89	26,09	25,02	20,03	0,041	0,018	0,059	0,046	0,055	0,053	22,69	22,67	21,78
Заполярный филиал	33,76	33,66	33,12	19,32	19,91	17,12	0,002	0,001	0,031	0,018	0,028	0,028	14,87	13,91	15,98
ОАО «Кольская ГМК»	14,61	13,87	8,73	6,76	5,11	2,91	0,032	0,013	0,024	0,0001	0,0001	0,0002	7,82	8,76	5,80

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (Б). ИНИЦИАТИВЫ ПО СМЯГЧЕНИЮ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ, СОХРАНЕНИЮ И ВОССТАНОВЛЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

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

В 2009 году был реализован ряд мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух, сброса загрязняющих веществ со сточными водами, продолжена реализация мероприятий по проектированию и строительству очистных сооружений и снижению объемов образования и захоронения отходов, что отражено в соответствующих разделах.

ОАО «Архангельский морской торговый порт» регулярно проводит мероприятия, направленные на смягчение воздействия на окружающую среду, в том числе: контроль объемов выброса и содержания вредных (загрязняющих) веществ в отходящих газах; обеспечение своевременной уборки просыпей пылящих грузов на причалах порта; производственный контроль за качеством сбрасываемых вод, состоянием водного объекта; проверка деятельности по обращению с опасными отходами в структурных подразделениях ОАО «Архангельский морской торговый порт», проверка соблюдения действующих рабочих инструкций по обращению с опасными отходами.

В 2009 году ОАО «Архангельский морской торговый порт»

получило благодарственное письмо за работу в области охраны окружающей среды.

При проведении геофизических работ в ООО «Востокгеология» применяются навигационные спутниковые системы, тем самым исключается вырубка лесных насаждений для устройства профилей, что позволяет на 50% уменьшить территорию



вырубаемых площадей при проведении данного вида работ. При проходке канав механизированным способом часть бульдозеров заменена экскаваторами, что позволяет на 20–30% уменьшить площадь нарушенных земель.

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

В 2009 году ОАО «Норильскгазпром» был проведен ряд природоохранных работ, обеспечивших снижение негативного воздействия на окружающую среду. В частности, силами ОАО «Норильскгазпром» в районе деятельности подразделений Общества выполнены следующие мероприятия: техническая рекультивация земельных участков от лома черных металлов на территориях Мессояхского, Южно-Соленинского и Северо-Соленинского месторождений, пос. Тухард, техническая рекультивация территорий земельных участков ликвидированных скважин, расчистка территорий гребенок дюкеров через р. Б. Хета и Енисей, очистка территорий левого и правого берегов р. Норильская (район дюкеров) от отходов производства и потребления, восстановление обвалованных парков ГСМ и др., что позволило снизить загрязнение почв и возможность загрязнения водных объектов нефтепродуктами, соединениями железа и другими веществами. В рамках производственного контроля и экологического мониторинга за состоянием природной среды проводились отбор проб и исследование почв в местах размещения отходов, санитарно-химический и бактериологический лабораторный контроль качества питьевой и сточных вод, вод водоемов.

В ООО «Норильскгеология» для защиты недр и вечной мерзлоты и предупреждения геологических осложнений применяются: щадящие режимы промывки скважин, специальные ингибированные

буровые растворы с низким содержанием твердой фазы, крепление скважин обсадными трубами и др. С целью максимальной сохранности почвенно-растительного слоя используются наиболее рациональные схемы движения транспорта с учетом уже существующих проездов. Кроме этого, основной объем перевозок и завоз материалов осуществляется гусеничными тракторами и автомобилями повышенной проходимости по устойчивому снежному покрову при полном промерзании деятельного слоя. Отработанный буровой раствор собирается в специальные отстойники, техническая вода, содержащая реагенты, используется для повторного приготовления бурового раствора, а твердая фаза используется как наполнитель при поглощении (для тампонажа) и при ликвидационном тампонаже после завершения бурения скважины.

ООО «Печенгагеология» в своей производственной деятельности проводит ряд мероприятий, направленных на смягчение воздействия на окружающую среду. В частности, полевые лагеря устраиваются за пределами водоохранных зон водных объектов на лесных полянах, слабозалесенных участках, лесных вырубках, на территории старых геологических стоянок. При строительстве полевых лагерей рубка (выборочная) лесной растительности ведется в минимально необходимом объеме — вырубается в основном кустарниковая растительность. В геологических лагерях и временных стоянках строго соблюдаются правила пожарной безопасности. Каждый полевой лагерь обеспечивается комплексом оборудования, необходимого для тушения пожара.

Буровые работы производятся за пределами водоохранных зон водных объектов. При бурении скважин применяются замкнутые циркуляционные системы промывки скважин, исключающие попадание промывочной жидкости в поверхностные водоемы. При бурении скважин постоянно ведется наблюдение за гидрогеологическим режимом, и в случае опасности его нарушения скважина подлежит тампонированию. После окончания бурения скважины производится ликвида-

онный тампонаж, извлекаются обсадные трубы (порядка 50% труб). Извлеченные обсадные трубы используются повторно. Промплощадка очищается от отходов производства, бытового мусора. Буровые работы планируются таким образом, чтобы все основные перемещения буровых станков производить зимой с наименьшим ущербом для почвенного покрова и лесной растительности.

Сохранение и восстановление биоразнообразия

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

В 2009 году ООО «Завод по переработке металлолома» выполнил услуги для ОАО «ГМК «Норильский никель» по переработке металлолома. Общая масса собранного лома металлов составила 14,6 тыс. тонн.

Предприятия Группы ведут разработку Пеляткинского газоконденсатного месторождения, при этом для сохранения естественных мест обитаний и предотвращения гибели объектов животного мира выполняется ряд мероприятий. При строительстве промплощадок и линейных объектов в целях сохранения биоразнообразия установлены запреты:

- на выжигание растительности;
- на хранение и применение химических реагентов, ГСМ и других опасных для объектов животного мира и среды их обитания ве-

ществ, на использование материалов, сырья и отходов производства без осуществления мер, гарантирующих предотвращение заболеваний и гибели животного мира;

- на установление сплошных, не имеющих специальных проходов, заграждений и сооружений на путях массовой миграции животных и сезонных концентраций животных;
- на расчистку просек вдоль газопроводов от подроста древесно-кустарниковой растительности в период размножения животных, линьки и вскармливания молодняка;
- на загрязнение территории отходами производства;
- на ввоз оружия и организацию охоты для персонала, работающего на территории нефтепромысла;
- на проезд транспортных средств по произвольным, не установленным маршрутам.

Для предотвращения гибели животных применяются защитные меры путем обеспечения соответствующего уровня автоматики и релейной защиты.

Так, для охраны северных оленей учитываются традиционные пути миграции, районы зимних и летних пастбищ. Переходы через трубопроводы устраиваются только в местах пересечения с маршрутом передвижения оленей; окрестности переходов остаются свободными от временных поселков и дорог; при устройстве переходов применяется заглубленный вариант проектирования, причем участки заглубления составляют не менее 50–100 м в обе стороны от миграционного пути.

В целях охраны растительного покрова обеспечивается минимальное повреждение почв и травяного покрова в районе буровых площадок и строительства трубопроводов; соблюдаются меры, не допускающие сброса сточных вод на рельеф; запрещено перемещение автотранспорта по территории месторождения за пределами существующих автодорог; проводится восстановление нарушенного растительного покрова при рекультивационных работах.

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 Компании						
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	+	+	+	+	+	+
ДЗО (курирование ЗФ)						
ООО «Норильскийремонт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильский промышленный транспорт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Заполярная строительная компания»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	+	+	+	+	+	+
ООО «Институт Гипроникель»	+	+	+	+	+	+
ООО «Нортранс-Норильск»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Торгинвест»	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТПО»	+	+	+	+	+	+
ООО «ЗПМ»	+	+	+	+	+	+
ООО «Управляющая компания «Заполярная столица»	-		+			
ООО «Норильская торговая компания»	-		+			
Кольская горно-металлургическая компания						
ОАО «Кольская ГМК»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Печенгастрой»	+	+	+	-	+	+
ООО «Колабыт»	+	+	+	-	-	+
ООО «Информ-Кола-Сервис»	+	+	+	-	-	+

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 «Феррослав», 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.

Геологические предприятия

ООО «Норильскгеология»	+	+	+	+	+	+
ООО «Востокгеология»	-	+	+	+	+	+
ООО «Печенгагеология»	+	+	+	+	+	+

Топливо-энергетические предприятия (ТЭОК)

ОАО «Таймыргаз»	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТЭК»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Норильскгазпром»	+	-	+	+	-	-
ОАО «Таймырэнерго»	-		+			

Транспортно-логистические предприятия (ТЛОК)

Заполярный транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
ОАО «Енисейское речное пароходство»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	+	+	+	+	+	+
ЗАО «Алыкель» (включая ООО «Норильск Джет Сервис»)	+	+	+	+	+	+
ООО «Таймыринвест»	+	+	-	-	-	+
ОАО «Авиакомпания Таймыр»	+	+	+	+	+	+
Мурманский транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
Архангельская контора	+	+	+	-	-	+
Красноярская контора	+	+	+	-	-	+
ООО «Нортранс»	-		+			

Главный офис Компании, ДЗО (курирование ГО)

Главный (Московский) офис	+	+	-	-	+	+
ЗАО «Таймырская топливная компания»	+	+	+	+	+	+
ООО «Ренонс»	+	+	+	-	-	+
Красноярское представительство-филиал	+	+	-	-	-	+
ООО «Санаторий Заполярье»	-		+			

Зарубежные активы

NN Finland	-					
NN Africa	-					
NN Australia	-					

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 уровень этого воздействия не превышает 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, находящих применение в другом.

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, оказывающие влияние на деятельность ком-

пании 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.

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 работников, а также сами преобразуются под его воздействием.

Корпоративная социальная ответственность — философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития.

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.

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 стра-

тегии корпоративной благотворительности подразумевает добровольное выделение компанией ресурсов (в том числе и волонтерских) на поддержку социально значимых сфер общества.

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.

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.

Отчет о корпоративной социальной ответственности (нефинансовый отчет) — доступное, достоверное, сбалансированное описание основных аспектов деятельности компании и достигнутых результатов в областях, связанных с ценностями, целями, политикой устойчивого развития, по вопросам, представляющим 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.

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.

Программы содействия развитию местного сообщества — направление социальных программ компании, которые осуществляются на добровольной основе и призваны внести вклад в развитие местного сообщества.

Профессиональное заболевание — заболевание, которое возникло и развилось у работников 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, адаптации и удержания в компании и до выхода работника на пенсию и последующей поддержки.

Развитие персонала — комплекс мероприятий, реализуемых компанией с целью привлечения, адаптации, удержания работников, а также 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 включает Руководство по отчетности в области устойчивого развития, технические протоколы и отраслевые приложения.

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 с целью сохранения и изменения их социального положения, удовлетворения социальных потребностей, согласования социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, предоставления 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 — 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 — 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.

Структурное подразделение ГО компании — подразделение организационной структуры ГО компании, непосредственно подчиненное Гене-

ральному директору компании или заместителю Генерального директора компании.

Структурные подразделения Компании — подразделения филиалов, ДЗО, Отраслевых комплексов компании, вовлеченные в процесс производства продукции и оказания услуг компании, имеющие собственную организационную структуру, планы, персонал.

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, но и будущих поколений людей (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, ИСПОЛЗУЕМЫХ В ОТЧЕТЕ

АТО	Автотранспортное объединение
АТЭС	Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество
ВТО	Всемирная торговая организация
ГДж/ТДж	Гигаджоули/тераджоули
ГМК	Горно-металлургическая компания
ГМК «НН», ГМК «Норильский никель», Норильский никель	Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель»
ГОСТ	Государственный стандарт
ГСМ	Горюче-смазочные материалы
ГУ	Государственное учреждение
ГЭС	Гидроэлектростанция
ДЗО	Дочерние и зависимые общества компании
ДМС «Лидер»	Движение молодых специалистов «Лидер»
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ЗАО «ФБ ММВБ»	Фондовая биржа «Московская межбанковская валютная биржа»
ЗПМ	ООО «Завод по переработке металлолома»
ЗСК	ООО «Заполярная строительная компания»
ЗТФ	Заполярный транспортный филиал
ЗФ	Заполярный филиал
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
МЗ	Медный завод
МО «Город Норильск»	Муниципальное образование «Город 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
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
ПДВ	Предельно допустимые выбросы
ПО	Производственное объединение
ПТУ	Профессионально-техническое училище
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)
Руководство	Руководство по отчетности в области устойчивого развития
РФ	Российская Федерация
СанПин	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СП	Структурное подразделение
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
ЧОП	Частное охранное подразделение
ЮАР	Южно-Африканская Республика
AA 1000 SES	AccountAbility Stakeholder Engagement Standard
ANAB	American National Accreditation Board
АПЕС	Asia-Pacific Economic Cooperation
DAR	Deutschen Akkreditierungs Rat (Germany)
EMS	Environmental Management System
GRI	Global Reporting Initiative
MSDS	Material Safety Data Sheet
NERAX Eco	Независимое экологическое рейтинговое агентство
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 пер., 22, «Усадьба Центр»

Тел.: +7 495 787 7667

Факс: +7 495 755 6731

E-mail: social_report@normik.ru

Корпоративный интернет-сайт: www.normik.ru

Корпоративный детский интернет-сайт: www.nickelca.ru

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Отчетом о КСО, Вы можете обратиться:

Управление организации труда и мотивации персонала

тел./факс: +7 495 797 86 33

Департамент по взаимодействию с региональными органами власти

тел.: +7 495 755 67 30

факс: +7 495 786 83 65

Управление по работе с федеральными органами власти

тел./факс: +7 495 786 83 22

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 2009 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 пер., 22, «Усадьба Центр», ОАО «ГМК «Норильский никель», с пометкой ОТЧЕТ О КСО 2009.

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, 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, которые Вам больше всего запомнились 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!

