

ГЛОССАРИЙ

- Безопасные условия труда** — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.
- Благотворительная деятельность** — добровольная деятельность Компании по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бесплатному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами** — деятельность Компании с целью выявления ожиданий и опасений заинтересованных сторон и вовлечения их в процесс принятия решений.
- Высшие руководители** — для Главного офиса — Президент, Вице-президенты, руководители департаментов, для предприятий на территории Норильского промышленного района и Кольского полуострова — генеральные директора и их заместители.
- Глобальная инициатива по отчетности GRI** — независимая организация — разработчик руководства и стандартов по отчетности в области устойчивого развития.
- Группа компаний «Норильский никель»** — под Группой компаний «Норникель» в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год следует понимать ПАО «ГМК «Норильский никель» и совокупность организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норникель». Если не оговорено особо либо иное не следует из контекста, под терминами «Компания», «Группа», «Норникель», «предприятия Группы» понимается Группа компаний «Норникель».

01.
о группе компаний
«НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

02.
УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ
В ГРУППЕ КОМПАНИЙ
«НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

03.
РАЗВИТИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА

04.
ОХРАНА ТРУДА
И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

05.
РАЗВИТИЕ
РЕГИОНОВ
ПРИСУСТВИЯ

06.
ОХРАНА
ОКРУЖАЮЩЕЙ
СРЕДЫ

07.
ИЗМЕНЕНИЕ
КЛИМАТА

08.
КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

09.
ОТВЕТСТВЕННОЕ
ВЕДЕНИЕ
БИЗНЕСА

10.
ИНОВАЦИОННОЕ
РАЗВИТИЕ

11.
ПРИЛОЖЕНИЯ

- Заинтересованные стороны (стейххолдеры)** — физические или юридические лица, группы и ассоциации, а также другие организации, интересы которых могут быть затронуты деятельностью Компании, а также стороны, которые могут оказывать влияние на нее. 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.
- Кадровая политика** — совокупность норм, правил, целей и представлений, определяющих содержание работы с персоналом (планирование и учет персонала, поиск и отбор, адаптация, обучение и развитие, организация труда, оплата труда и мотивация, аттестация, социальное обеспечение и другое) в соответствии со стратегией развития Компании.
- Комплаенс** — соответствие деятельности организации требованиям государственных органов, нормам законодательства, применимым правилам, рекомендациям и стандартам, в том числе внутренним корпоративным политикам и процедурам, а также этическим нормам ведения бизнеса.
- Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый сотрудниками и работодателем в лице их представителей.
- Корпоративная культура** — сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляют и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием.
- Корпоративная социальная ответственность** — это философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития.
- Майнтокен** — цифровой финансовый актив, привязанный по стоимости к акции ПАО «ГМК «Норильский никель».
- Медиация** — метод альтернативного урегулирования споров на основе поиска взаимоприемлемого решения при посредничестве третьей нейтральной стороны (независимого эксперта).
- Местные сообщества** — представители населения, имеющие гражданство Российской Федерации.
- 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 сотрудника или группы сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей организации.
- Норильский промышленный район** — территория муниципальных образований, включающая город Норильск, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, Туруханский район.
- Организации корпоративной структуры** — дочерние организации ПАО «ГМК «Норильский никель».
- Отчет об устойчивом развитии (нефинансовый отчет)** — это доступное, достоверное, сбалансированное описание основных аспектов деятельности Компании и ее достижений, 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 сохранения жизни и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
- Политика управления персоналом** — сквозная интегрированная система управления персоналом, включающая все этапы взаимодействия сотрудников и Компании, начиная с привлечения и оформления в Компанию до выхода сотрудника на пенсию и последующей поддержки.
- Природоохранная деятельность и ресурсосбережение** — направление программ Компании, которые осуществляются по ее инициативе с целью сокращения воздействия на окружающую среду.
- Профессиональное заболевание** — заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства.
- Процедура должностной осмотрительности в области прав человека** — комплекс мер, включающий оценку воздействия и рисков в цепочке создания стоимости и ответственное ведение деятельности с целью предотвращения, смягчения и наделения ответственностью за нарушения прав человека, к которым бизнес может быть причастен в результате осуществления собственной деятельности и построения деловых отношений.
- Развитие персонала** — комплекс мероприятий, реализуемых Компанией с целью привлечения, адаптации, удержания сотрудников и способствующих максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала.
- Растепление грунта** — процесс, при котором породе передано количество тепла, достаточное не только для ее нагрева от естественной отрицательной температуры до 0 °C, но и для перехода содержащегося в породе льда-цемента в жидкое состояние.
- Риск** — негативное воздействие на цели Компании, которое потенциально может произойти в результате текущих процессов или будущих событий.
- Руководители высшего ранга** — Президент, Старшие вице-президенты, Вице-президенты, члены Правления и руководители департаментов ПАО «ГМК «Норильский никель»; директора филиалов ПАО «ГМК «Норильский никель» и их заместители; единоличные исполнительные органы (директора, генеральные директора) компаний Группы и их заместители.
- Серная программа** — крупнейшая и наиболее важная экологическая инициатива «Норникеля», предусматривающая поэтапное сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове, а также формирование экологически чистого производства.
- Сертификация** — подтверждение соответствия качественных характеристик тому уровню, который требуется стандартом качества.
- Социальное партнерство** — система взаимоотношений между сотрудниками (представителями сотрудников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов сотрудников 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 управлениемской точки зрения социальная программа — это увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс мероприятий, обеспечивающий эффективное решение внутренних или внешних корпоративных социальных задач.
- Социальный пакет** — это набор льгот, компенсаций, доплат, услуг (законодательно установленных и дополнительных), которые предоставляет работодатель сотрудникам помимо заработной платы.

- Стандарт** — нормативно-методический документ, устанавливающий требования к объектам направления деятельности.
- Структурное подразделение Главного офиса Компании** — департамент, управление, другое подразделение, включенное в организационную структуру Главного офиса Компании, утвержденную приказом Президента ПАО «ГМК «Норильский никель» и (или) действующее на основании утвержденного Старшим вице-президентом — руководителем Блока кадровой, социальной политики и связей с общественностью штатного расписания.
- Существенные регионы деятельности** — регионы Российской Федерации, в которых сосредоточено основное производство

Компании расположены ключевые активы с точки зрения численности персонала (списочная численность 1 тыс. и более человек): Норильский промышленный район, Красноярский край (кроме НПР), Кольский полуостров (Мурманская область), Забайкальский край, Москва и прочие регионы России.

Устойчивое развитие — концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Концепция развития мирового сообщества, в которой предусматривается учет интересов не только ныне живущих поколений людей, но и будущих.

Фонд оплаты труда — суммарные средства на оплату труда сотрудников (фонд заработной платы) и выплаты социального характера.

- Хвостохранилище** — комплекс специальных сооружений и оборудования, предназначенный для хранения или захоронения радиоактивных, токсичных и других отвальных отходов обогащения полезных ископаемых.
- Южный кластер** — перспективный проект «Норникеля» по освоению запасов северной части месторождения Норильск-1.
- System Analysis and Program Development Governance, Risk and Compliance (SAP GRC)** — информационная система на базе программы SAP, которая объединила в себе три основных компонента: корпоративное управление, управление рисками и соблюдение требований

УЧЕТ РЕКОМЕНДАЦИЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Компания привержена политике информационной открытости и стремится регулярно предоставлять заинтересованным сторонам актуальные сведения о производственной деятельности, результатах, социальных

программах для сотрудников и населения, мероприятиях и состояниях ESG-повестки. «Норникель» ежегодно организует диалоги с заинтересованными сторонами в процессе подготовки отчетов об устойчивом

развитии Группы. 27 ноября 2023 года был проведен диалог-форсайт «Придерживаясь курса на устойчивое будущее: 20 лет нефинансовой отчетности «Норникеля»¹.

Протокол диалога с заинтересованными сторонами

Дата и время проведения: 27 ноября 2023 года, 10:00–12:00.

Формат проведения: очный с онлайн-трансляцией.

Основная целевая аудитория: руководители и сотрудники Компании; представители органов региональной и местной власти, местных сообществ, некоммерческих организаций, инвестиционного сообщества, бизнеса, рейтинговых агентств, экспертного сообщества в области ESG.

Цели проведения мероприятия:

- получение от широкого круга заинтересованных сторон рекомендаций и любой иной обратной связи как о деятельности Компании в рамках этих тем, так и по раскрытию соответствующей информации в Отчете за 2023 год;
- представление участникам результатов анкетирования заинтересованных сторон, проведенного в рамках оценки существенности;

Программа

Вопрос № 1. Выступление по теме «Обращение к стейкхолдерам».

Вопрос № 2. Выступление по теме «Результаты анкетирования заинтересованных сторон».

Вопрос № 3. Выступление по теме «Социальная стратегия «Норникеля».

Вопрос № 4. Выступление по теме «Инновационные проекты «Норникеля» в целях устойчивого развития».

Вопрос № 5. Выступление по теме «Управление охраной окружающей среды: сохранение биоразнообразия и Серная программа».

¹ Подробнее см. пресс-релиз на сайте «Норникеля» о событиях в сфере ESG. Информация об учете предложений стейкхолдеров представлена в разделах [«Определение существенных тем»](#) и [«Перечень рекомендаций заинтересованных сторон»](#).