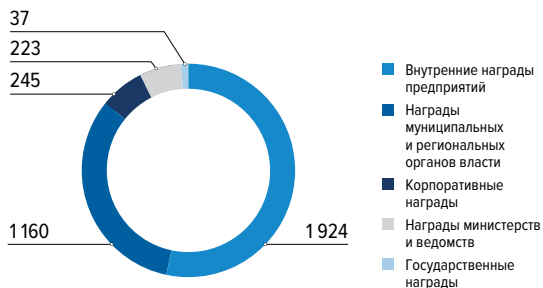


### Программы повышения эффективности

Система управления эффективностью деятельности работников в Компании внедрена с 2014 года. Оценка производится на основе ключевых показателей эффективности, которые охватывают показатели по безопасности труда, операционной эффективности, управлению капиталом. В 2017 году в оценке результативности по ключевым показателям эффективности участвовали около 4 326 человек (работники Главного офиса, филиалов и дочерних предприятий). С внедрением системы в Компании появился единый подход к оценке результативности работников, позволяющий руководителю и подчиненному выделять наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии с показателями Компании / филиалов / дочерних обществ, а также совместно вырабатывать решения для достижения этих задач. Данная система позволяет связать результаты труда конкретного работника с его вознаграждением.

В 2018 году продолжится работа по тиражированию этой системы. Особое внимание будет уделяться автоматизации процесса оценки результативности на базе SAP HCM на основных производственных площадках Компании. В 2017 году автоматизированная система управления персоналом на базе SAP HCM была введена в ООО «Медвежий ручей», ООО «Норникель — Общий центр обслуживания», АО «НОРМЕТИМПЭКС» и Быстринском транспортном филиале. Результаты оценки эффективности используются для награждения работников. Также в 2017 году были введены в эксплуатацию подсистемы «Кадровый резерв» и «Оценка результативности» АСУП, которые заработали в Заполярном филиале, на Кольской ГМК, в ООО «Печенгастрой» и ООО «ГРК «Быстринское».

### Награды за высокие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд // шт.



## Социальные программы для персонала

### Программы оздоровления персонала

Жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях требуют дополнительных усилий со стороны Компании для сохранения здоровья работников.

В 2017 году в санатории «Заполярье» в Сочи, который принадлежит Компании, отдохнули 9,2 тыс. работников и членов их семей, около 15,5 тыс. человек — в других санаторно-курортных учреждениях, из них около 5 тыс. работников — на курортах Болгарии и более 2 тыс. человек — в Китае, на о. Хайнань.

Санаторно-курортной программой могут воспользоваться дети работников для профилактики хронических заболеваний и полноценного отдыха в летний период. Всего по этой программе около 1,5 тыс. детей отдохнули в Анапе и Греции (Лутраки).

**Программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей — одни из приоритетных направлений социальной политики «Норникеля»**

### Объем финансирования программ санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей // млн долл. США



О Компании

Обзор стратегии

Обзор рынка

Обзор деятельности

Корпоративное управление

Информация для акционеров

Приложения

## Спортивно-массовые программы

Программы реализуются в целях пропаганды здорового образа жизни, укрепления корпоративной солидарности, развития корпоративной культуры.

Важное место в спортивно-массовых мероприятиях Компании отведено корпоративным соревнованиям, среди которых особенно популярны мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные соревнования. В 2017 году их список дополнил хоккей.

Для дальнейшего развития любительского хоккея на территориях присутствия Компании в декабре 2017 года Норильск был включен в конференцию «Север» Ночной хоккейной лиги.

В июле 2017 года впервые были проведены командные соревнования «Гонка героев «Норникеля». В состязании приняли участие около 4 тыс. человек, 76 команд, включая жителей Норильского промышленного района и Мурманской области.

Ежегодно на территориях присутствия Компании проводятся спартакиады. В Норильске спартакиада «Норникеля» проходит по 14 видам спорта, в ней принимает участие около 4,8 тыс. человек. На территории Мурманской области спартакиада Кольской ГМК проводится по 16 видам спорта, в ней участвуют около 3,3 тыс. человек.

Развитие любительского спорта — важный аспект социальной политики Компании. В 2017 году в общекорпоративных спортивно-массовых мероприятиях приняло участие более 25 тыс. работников, а также жителей городов присутствия Компании.

## Жилищные программы

В 2017 году Компания приняла Социальную политику по реализации жилищных программ, которая обеспечивает единообразие подходов и принципов разработки и реализации социальных программ по предоставлению жилья наиболее квалифицированным и востребованным работникам Компании для их долгосрочного закрепления в Компании и на предприятиях Группы «Норильский никель».

В отчетном периоде в Компании продолжали действовать корпоративные социальные программы «Наш дом» и «Мой дом», которые реализуются с 2010 и 2011 года соответственно.

Программа «Наш дом» охватывает работников Заполярного филиала, Заполярного транспортного филиала и Кольской ГМК. Программа «Мой дом» распространяется на персонал 14 организаций дочерних предприятий, расположенных на территории Норильска, Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района и Мурманской области. С начала реализации программы работникам Компании передано 3 397 квартир. Всего с начала реализации программ Компании было закуплено 3 826 готовых квартир, в том числе 422 в 2017 году.

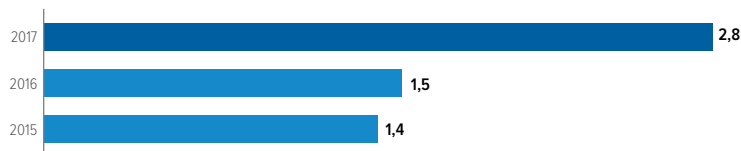
При реализации программ «Норникель» самостоятельно приобретает готовые к проживанию квартиры в разных регионах страны и предоставляет их участникам программ на условиях софинансирования. По условиям программ до половины стоимости квартиры оплачивается за счет средств работодателя (но не более 35 тыс. долл. США), остальное — за счет собственных средств работника в течение определенного срока работы на предприятиях Группы «Норильский никель» (от пяти до десяти лет), при этом стоимость жилья в течение

+87%

**2,8** млн долл. США

направлено на спортивно-массовые мероприятия в 2017 году

## Объем финансирования спортивно-массовых мероприятий // млн долл. США



срока участия работника в программах не меняется. Жилье оформляется в собственность работника по завершении его участия в программах, при этом пользоваться квартирой работник может с момента ее получения.

В 2014–2017 годах квартиры приобретались в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае, причем Компания стремится приобретать компактно расположенные жилые помещения для создания работникам более комфортных условий проживания за счет развития дополнительной инфраструктуры, а также для удобства обслуживания жилых помещений управляющей компанией.

Для повышения заинтересованности работников в жилищных программах и, соответственно, их закрепления в Компании и на предприятиях Группы «Норильский никель» в 2016–2017 годах стартовала новая жилищная программа — «Временная программа оказания помощи работникам Заполярного филиала и Кольской ГМК в приобретении жилых помещений», базирующаяся на принципах льготного ипотечного кредитования. Программа расширила выбор территории будущего проживания. Работникам предоставляется беспроцентный заем на оплату первоначального взноса и компенсация доли банковских процентов по кредиту. Программа стала востребованным инструментом закрепления наиболее квалифицированных кадров. Всего в пилотном варианте программы приняли участие около 200 работников Компании, денежные выплаты получили уже более 110 человек, в связи с чем было принято решение о реализации программы на постоянной основе. Результатом стал запуск новой программы — «Корпоративная социальная программа льготного кредитования работников «Норникеля» и российских дочерних организаций». Ее старт запланирован на первый квартал 2018 года.

**200**  
рабочников

стали участниками пилотной жилищной программы

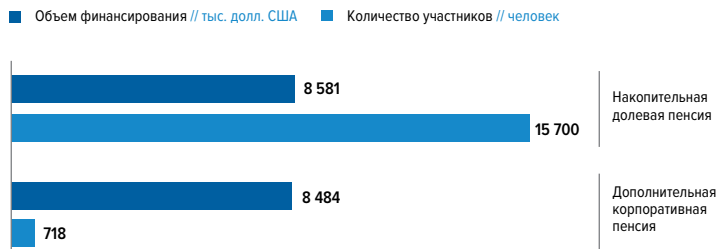
## Пенсионные программы

«Норникель» предоставляет работникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения.

Накопительная долевая пенсия представляет собой результат формирования пенсионных накоплений работников за счет паритетных взносов Компании и работника.

Дополнительная корпоративная пенсия направлена на поощрение завершающих свою трудовую деятельность работников, которые имеют трудовые заслуги и значительный стаж работы на предприятиях Компании.

## Пенсионные программы в 2017 году



## Объем финансирования накопительной долевой пенсии // млн долл. США



Всего **3 826** квартир

закуплено по жилищным программам с 2010 года