



УТВЕРЖДЕНА  
решением Совета директоров  
ПАО «ГМК «Норильский никель»  
от 18 сентября 2017 года № ГМК/31-пр-сд

## **Кадровая программа равных возможностей**

### **Стратегический подход**

Стратегия управления персоналом ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Компания, «Норникель») нацелена на обеспечение в настоящем и будущем достаточным количеством квалифицированных сотрудников для эффективного достижения стратегических целей Компании.

«Норникель» создает условия для привлечения и сохранения лучших сотрудников независимо от их гендерной и конфессиональной принадлежности, возрастной категории, социального, культурного и этнического происхождения, с различным уровнем образования, опыта, а также лиц с ограниченными возможностями. Компания считает, что гибкий и комплексный подход к управлению персоналом позволяет ей успешно реализовывать ключевые цели и создавать благоприятные и привлекательные условия труда для своих сотрудников.

Все решения, принимаемые в Компании в отношении сотрудников, базируются на ценностях «Норникеля» и регулируются законодательством Российской Федерации и нормами применимого законодательства.

Компания нацелена на формирование единой корпоративной культуры, разделяемой всеми сотрудниками и создающей атмосферу взаимного уважения, доверия и открытости. Компания поддерживает развитие спорта и приверженность к здоровому образу жизни с целью укрепления корпоративной солидарности и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

«Норникель» заботится о создании и обеспечении комфортных условий труда для действующих сотрудников Компании, а также о привлечении перспективных сотрудников. Компания реализует ряд программ, позволяющих дать равные возможности для работы и трудоустройства для всех категорий действующих и потенциальных сотрудников в соответствии с передовой мировой практикой.

Реализуемые Компанией меры включают не только соблюдение принципа равных возможностей при приеме на работу, но и создание гибких условий труда, а также трудоустройство для различных категорий граждан, с целью поддержания социальной стабильности в регионах присутствия «Норникеля».

Президент Компании отвечает за внедрение и реализацию кадровой стратегии «Норникеля». Он обеспечивает контроль за ходом выполнения кадровой политики и ее соответствие передовой международной практике, применимым законам и нормативам. Руководство всех уровней и специалисты HR функции отвечают за реализацию мер по обеспечению равных возможностей в кадровой сфере.

В 2016 году «Норникель» вошел в ТОП-5 лучших работодателей ежегодного «Рейтинга работодателей России» и признан самым привлекательным работодателем в категории «Горно-металлургическая отрасль» ежегодной премии «Randstad Award-2016».

### **Равные возможности при приеме на работу**

«Норникель» реализует ряд программ и проектов по развитию своего кадрового резерва и поддержке своих сотрудников.

#### 1. Программа «Профессиональный старт»

«Норникель» сотрудничает с более чем 25 высшими учебными заведениями в Российской Федерации. Программа «Профессиональный старт» нацелена на привлечение и закрепление студентов и выпускников высших учебных заведений в производственных подразделениях Компании.

Эта программа является уникальной для горно-металлургической отрасли в России. Программа включает обучающие мероприятия, а также поддержку студентов, связанную с переездом до места прохождения практики, проживанием и профессиональное образование–тренинги. По итогам программы лучшие студенты получают корпоративную стипендию в течение всего следующего учебного года и по окончании вуза приглашаются на работу в Компанию на условиях полной занятости.

#### 2. Программа поддержки новых сотрудников

«Норникель» оказывает финансовую поддержку новым сотрудникам, переезжающим на работу в г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, независимо от категории персонала, включая молодых специалистов, рабочий персонал, инженерно-технических работников и руководителей.

Компания компенсирует новым сотрудникам следующие затраты:

- проезд;
- провоз багажа;
- проживание в течение первых 3-х лет.

Дополнительно Компания осуществляет единовременную выплату для поддержания сотрудника на новом месте работы.

### 3. Внедрение гибких методов привлечения персонала

В 2014 г. ООО «Заполярная строительная компания» (дочерняя компания, численность сотрудников более 7 тыс. чел.) запустила проект по привлечению рабочих строительных специальностей на вахтовый метод работы, что актуально для выполнения большого объема строительных работ за короткий период времени.

### 4. Программа занятости для подростков

Предприятия Компании в г. Норильске и Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе дают возможность пройти практику для подростков в возрасте от 16 до 18 лет с целью получения первого трудового опыта и обеспечения занятости молодежи. Соответствующие договоры носят срочный характер и действуют в период летних каникул. Компания предоставляет практикантам форму, организует отдых и спортивные мероприятия.

### 5. Профессиональная ориентация детей и подростков - Клуб «Профнавигатор»

«Норникель» оказывает поддержку в профориентации молодежи в Норильском промышленном районе. Компания сотрудничает с отделом общего и среднего образования администрации г. Норильска, Норильским центром занятости, всеми

образовательными и профессиональными организациями г. Норильска и г. Дудинки, а также Норильским индустриальным институтом.

6. Программа для лиц с ограниченными возможностями

Предприятия Компании в Красноярском крае имеют квоты на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями пропорционально численности сотрудников предприятия. Компания выделяет определенные должности, пригодные для кандидатов с ограниченными возможностями, согласно таким квотам.

Компания адаптирует стандартные рабочие места с учетом потребностей людей с ограниченными возможностями, предоставляет гибкий рабочий график и удлиненный ежегодный отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации, индивидуальными программами реабилитации и интеграции.

7. Программа для социально незащищенных групп населения

В целях социальной поддержки отдельных категорий граждан Компания трудоустраивает на вакантные рабочие места:

- бывших сотрудников Компании, призванных на обязательную воинскую службу, в первые три месяца после ее прохождения;
- лиц, получивших инвалидность в период работы в Компании в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- бывших сотрудников Компании, попавших под сокращение;
- членов семей сотрудников Компании, умерших в результате несчастного случая на производстве или потерявших профессиональную трудоспособность в период работы в Компании в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; супруги, совершеннолетние дети и родители таких сотрудников имеют право на предоставление им места работы в течение одного месяца с момента подачи заявления в зависимости от наличия подходящей должности;
- выпускников общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведений, расположенных в регионах присутствия Компании, в

первый год выпуска или в течение первых трех месяцев после прохождения обязательной воинской службы.

### **Профессиональные группы и объединения по интересам**

«Норникель» поддерживает ряд профессиональных групп и объединений по интересам:

- Программа профессионального развития «Университет мастера» ориентирована на перспективных линейных руководителей предприятий компании, она включает конкурс «Мастер года», программу обучения и турниры интеллектуальных игр для линейных руководителей (мастеров);
- Программа для молодых специалистов «Движение молодых специалистов «Лидер» позволяет молодым сотрудникам в возрасте до 35 лет разрабатывать новые инициативы и вносить вклад в развитие Компании в процессе решения различных производственных, инновационных, интеллектуальных, креативных и социальных задач.

### **Наставничество**

Академия наставников «Норникеля» оказывает помощь сотрудникам Компании, выступающим в роли наставников, организуя ежегодные соревнования и обучение. Проект направлен на развитие навыков наставничества, необходимых для оказания помощи молодым кадрам в быстрой адаптации к новой должности и коллективу.

### **Мониторинг и отчетность**

«Норникель» на регулярной основе осуществляет сбор и учет данных о сотрудниках с точки зрения политики равных возможностей, включая данные о половой принадлежности, возрасте, образовании, опыте работы, занимаемой должности, уровне профессиональной подготовки, а также статистику по работающим пенсионерам.

Ежегодно Компания публикует Годовой отчет и Отчет о корпоративной социальной ответственности, в которых раскрывается информация о персонале и социальной политике, развитии территорий присутствия.