



Кадровая политика

Стратегия



Стратегическая цель:
Управление талантами и корпоративная культура



Цели

КПЭ

Результаты 2025 года

Привлечение молодых и опытных специалистов, в том числе в регионы Крайнего Севера

Топ-3 в горно-металлургической отрасли среди лучших работодателей России в лидирующих рейтингах

- На постоянные рабочие места привлечено **4,9 тыс.** молодых специалистов до 35 лет
- «Норникель» занял призовые места в авторитетных рейтингах работодателей:
 - первое место — Changellenge (среди ГМК);
 - первое место — FutureToday (среди ГМК);
 - первое место — HeadHunter (в категории «Промышленное производство»)
- «Норникель» — победитель премий:
 - HR Brand 2025;
 - InterComm 2025;
 - EMBRAS 2025;
 - CIPR Digital 2025

12,4% — уровень текучести кадров

Удержание и обеспечение профессионального роста и развития сотрудников

64% — уровень вовлеченности сотрудников

Совершенствование системы адаптации для новых и повышение вовлеченности опытных сотрудников

Главная ценность «Норникеля» — его сотрудники. Компания рассматривает сотрудников как свой основной актив и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, обеспечивает им безопасные и комфортные условия труда, достойную заработную плату и социальный пакет, а также стремится повышать их эффективность и вовлеченность в решение рабочих задач.

Среднесписочная численность
76 тыс.
сотрудников

Средняя заработная плата
217 тыс. руб.

Доля сотрудников, охваченных коллективным договором
94%



Деловая этика

«Норникель» неизменно придерживается курса на поддержание безупречной репутации и строгое соблюдение этических норм ведения бизнеса. Приоритеты Компании — безопасность труда, забота о жизни и здоровье сотрудников, устойчивое развитие во всех аспектах деятельности.

В Компании действует утвержденный Советом директоров Кодекс деловой этики, который регулярно

обновляется (последнее обновление было в 2025 году). В 2025 году «Норникель» также актуализировал инструменты, с помощью которых корпоративные ценности и принципы, заложенные в обновленном Кодексе деловой этики, транслируются сотрудникам Компании. Все обучающие ресурсы переработаны с учетом новых положений документа. Действие Кодекса распространяется на всех сотрудников и играет большую роль в соблюдении профессиональных стандартов и следовании основным ценностям «Норникеля».

Кодекс деловой этики — это не просто документ, а живой инструмент, который:

- укрепляет культуру этичного поведения;
- повышает прозрачность взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- поддерживает репутацию «Норникеля» как лидера отрасли.



Наши корпоративные ценности

Эффективность



Безопасность



Забота о людях



Этические стандарты «Норникеля»:

- защита ресурсов Компании;
- ответственное отношение к информации и репутации Компании;
- добросовестность;
- поддержка благоприятной атмосферы в коллективе;
- поддержка этичного поведения.

Для урегулирования возможных нарушений Кодекса сотрудники могут безопасно и конфиденциально сообщать о таких ситуациях через Службу корпоративного доверия. Все обращения проходят проверку. Компания гарантирует, что никакие дисциплинарные меры или санкции, включая увольнение, понижение в должности или лишение премии, не будут применяться к сотрудникам, сообщившим о нарушениях Кодекса.

Условия труда

В Компании приняты правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации и устанавливают режим рабочего времени сотрудников. Продолжительность рабочего времени установлена в соответствии

с законодательством и составляет 40 часов в неделю. Для сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели составляет не более 36 часов. При этом Компания ведет точный учет продолжительности работы каждого сотрудника.

Работа в выходные дни и сверхурочно оплачивается дополнительно и в соответствии с Трудовым кодексом. Сотрудникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера.

Сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

В Компании предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной (удаленной) работе.

Обеспечение прав человека

Стратегические КПЭ

Отсутствие случаев нарушений

- прав и свободы человека внутри Компании и в работе с контрагентами
- в области взаимодействия с местными сообществами и коренными малочисленными народами

Компания уважает права и свободы своих сотрудников, а также заинтересованных сторон: партнеров, инвесторов, подрядчиков, местных сообществ, клиентов и потребителей. Компания стремится развивать толерантную рабочую среду, не допускающую каких-либо форм дискриминации.

Компания соблюдает все нормы, установленные действующим законодательством, которые связаны с трудоустройством сотрудников с ограниченными возможностями здоровья.

«Норникель» поддерживает принципы международных деклараций: Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Компания соблюдает законодательство стран, в которых ведет деятельность, и совершенствует систему должной осмотрительности в области прав человека (HRDD).

В отношении сотрудников Компания строго придерживается следующих принципов:

- не допускает использования детского, принудительного и рабского труда;
- не допускает применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда;
- не допускает применения насилия и дискриминации;
- не допускает использования женского труда на работах с тяжелыми и опасными условиями;
- обеспечивает право на безопасные условия труда;
- предоставляет равные возможности для реализации своего потенциала. Оценка результатов проводится беспристрастно и справедливо, а трудоустройство и должностное продвижение сотрудников осуществляются исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков;
- уважает право создавать профессиональные союзы и не препятствует вступлению в них;
- поддерживает право на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, а также на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни.

Вопросы по теме прав человека решаются комиссиями по трудовым спорам, комиссиями по предоставлению социальных программ, выплат и льгот, в состав которых входят представители сотрудников, а также комиссиями по этике.

Социальное партнерство

В Компании организована система социального партнерства, которая направлена на согласование

интересов сотрудников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и реализации социальной политики.



Интересы сотрудников представляют профсоюзы и социально-трудовые советы. Интересы работодателя

представляют руководители организации и (или) уполномоченные лица, объединения работодателей.

Схема социального партнерства





В Компании действуют 57 профсоюзных организаций, которые объединены в территориальные профсоюзы. Интересы сотрудников на локальном уровне представляют также социально-трудовые советы. Профсоюзы и социально-трудовые советы могут инициировать обсуждение вопросов по программам санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего места, питания и других вопросов. Также профсоюзы на регулярной основе участвуют в проверках качества питания в столовых и оценке условий труда сотрудников, осуществляют контроль за состоянием охраны труда и участвуют в проведении экспертизы безопасности условий труда на производственных объектах. В соответствии с требованиями действующего законодательства в отдельных случаях работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мнения профсоюза.

В Компании социально-трудовые отношения между сотрудниками и работодателем регулируются на локальном уровне в рамках коллективных договоров, а на межрегиональном уровне — условиями межрегионального межотраслевого соглашения.

В 2025 году действовало 22 коллективных договора, десять из которых были продлены на три года.

В отчетном году на предприятиях Группы условия коллективных договоров не нарушались, забастовки не проводились.



Коммуникации с сотрудниками

У наших сотрудников есть доступ к многочисленным каналам коммуникации и обратной связи с Компанией, такие как:

- Служба корпоративного доверия;
- регулярные информационные встречи;
- корпоративный портал;
- мобильное приложение;
- информационные ящики для обращений;
- официальные аккаунты Компании в социальных сетях;

- центральная приемная по производственным и социально-трудовым вопросам на территории Норильского промышленного района (НПР).

Большая часть сотрудников «Норникеля» (до 75%) в силу специфики профессии не имеет персональных компьютеров на рабочем месте. Мы продолжаем развивать цифровые сервисы в корпоративном мобильном приложении «Суперника». Ключевыми новыми сервисами в 2025 году стали следующие: «Средства индивидуальной защиты», «Кадровые документы онлайн» и «Быстрая идентификация опасностей».

В приложении зарегистрированы

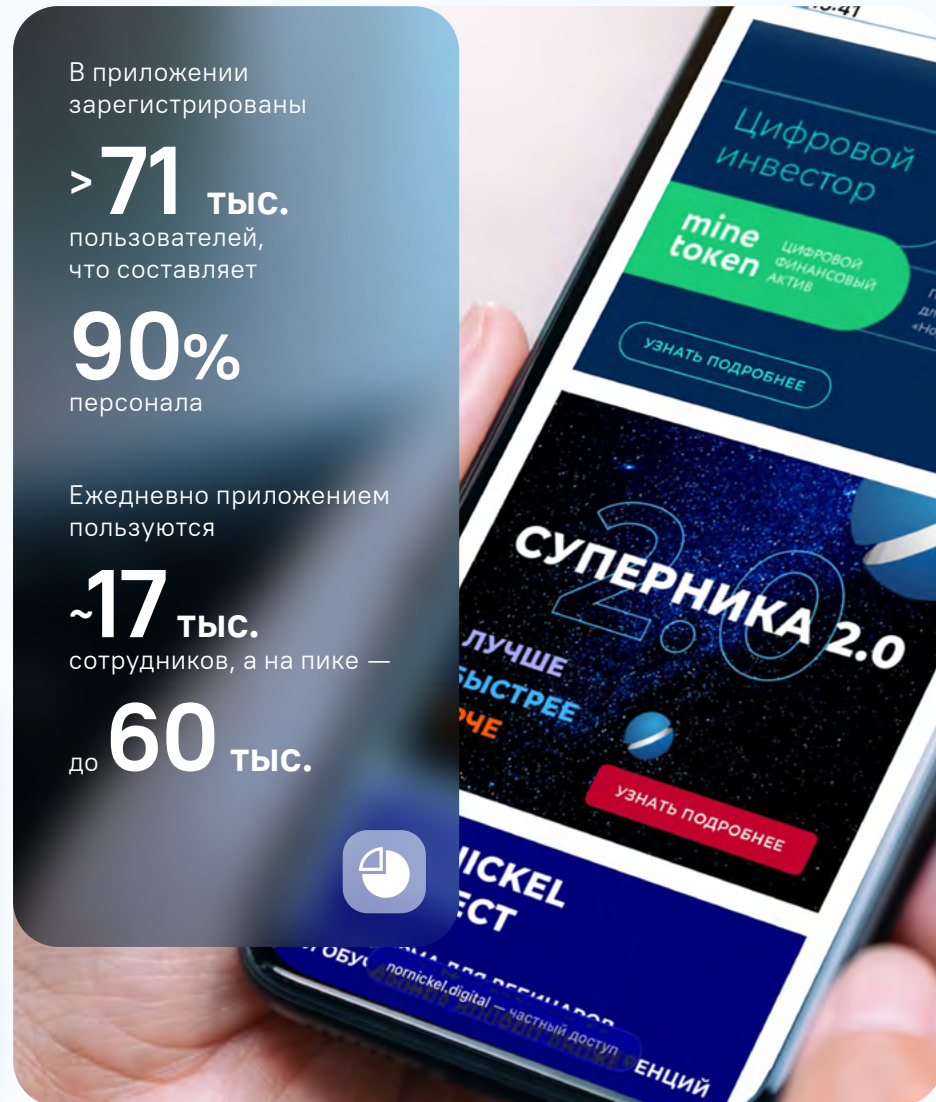
>71 тыс. пользователей, что составляет

90% персонала

Ежедневно приложением пользуются

~17 тыс. сотрудников, а на пике —

до **60 тыс.**



Исследование мнений персонала

64%

Общий индекс вовлеченности персонала

67%

Индекс удовлетворенности персонала

63%

Индекс вовлеченности по правам человека

67%

Индекс вовлеченности по ПБиОТ



«Норникель» регулярно проводит целевые опросы, направленные на оценку уровня вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности условиями труда. По результатам исследований 2025 года зафиксирован существенный охват — более 60 тыс. сотрудников, что на 2,7 тыс. человек (4%) превышает показатель предыдущего года. Уровень вовлеченности составил 64%, что соответствует среднему значению по металлургической отрасли России. При этом ключевые показатели по основным факторам сохранились на уровне 2024 года.

На основе полученных данных было реализовано свыше 700 мероприятий. Наибольшее внимание уделялось работе с высшим руководством и вовлечению линейных менеджеров (14% от общего числа мероприятий), а также повышению качества процессов, обеспечению ресурсами и технологиями (17% мероприятий).

В 2025 году Компания применяла два взаимодополняющих подхода к управлению вовлеченностью. Системный подход базировался на регулярном анализе результатов опросов и фокус-групп, проведении мастер-классов, выборе приоритетных направлений и работе с подразделениями, требующими особого внимания. Это позволило обеспечить единую методологию на уровне всей Компании, наладить координацию экспертов и обмен лучшими практиками.

Параллельно реализовывался подход на основе HR-бизнес-партнерства, ориентированный на потребности руководителей и бизнес-заказчиков. Он включал в себя планомерное усиление и поддержку интереса руководителей и вовлечение в процесс: индивидуальный подбор решений, повторные встречи по статусу/результатам работы, расширение круга участников решения тех или иных вопросов, проработку «откликающихся» тем и др.

В перспективе 2026 года Компания продолжит системную работу по улучшению условий труда и укреплению внутренних коммуникаций. Приоритетными направлениями станут совершенствование инструментов оценки эффективности мероприятий, масштабирование лучших практик, углубление взаимодействия с руководителями всех уровней и интеграция HR-решений в бизнес-процессы.

Эти меры направлены на поддержание высокого уровня вовлеченности персонала и обеспечение устойчивого развития Компании в условиях динамично меняющейся бизнес-среды.



Кадровый состав

99,8%

доля сотрудников из местного населения



98,9%

доля руководителей из местного населения



96,7%

доля сотрудников с бессрочными трудовыми договорами



Среднесписочная численность персонала Группы в 2025 году составила 76,5 тыс. сотрудников, из которых 99,5% приходилось на российские предприятия Группы. Коэффициент текучести кадров составил 12,4%. «Норникель» — один из основных работодателей в Норильском промышленном районе (71% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (15% сотрудников).

Развивая производство и создавая новые рабочие места, «Норникель» ориентируется на принцип приоритета трудоустройства жителей

региона. 99,8% сотрудников предприятий — персонал, нанятый из числа местного населения.

В Компании действует квота по приему сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, она составляет от 2 до 4% (в зависимости от региона) от среднесписочной численности. В 2025 году численность сотрудников Компании с ограниченными возможностями здоровья составила около 600 человек. Для этой категории граждан «Норникель» обеспечивает необходимые условия труда, в том числе режим рабочего времени

и отдыха, продолжительность ежегодного отпуска. Также сотрудники с ограниченными возможностями здоровья могут оформить дополнительный оплачиваемый отпуск (три календарных дня в течение года) и ежегодно получают материальную помощь от Компании в размере до 10 тыс. руб.

Снижение среднесписочной численности персонала в 2025 году было связано с реализацией инвестиционной стратегии Компании, Программой повышения эффективности и организационно-техническими изменениями.

Динамика среднесписочной численности, человек

Месторасположение	2021	2022	2023	2024	2025
Россия	73 061	77 980	80 166	78 308	76 058
Африка	151	38	47	44	20
Европа	317	331	322	323	328
Азия	15	15	22	63	68
США	10	10	5	0	0
Австралия	3	0	0	0	0
Всего	73 557	78 374	80 562	78 738	76 474



Структура персонала по возрасту и категориям, %

Показатель	2023			2024			2025		
	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего
Возраст									
До 30 лет	11	4	15	10	4	14	10	4	14
30–50 лет	46	20	66	45	20	65	45	19	64
Старше 50	13	6	19	14	7	21	15	7	22
Категории	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего
Руководители	12	4	16	11	3	14	12	4	16
Специалисты	11	12	23	12	14	26	12	12	24
Рабочие	48	13	61	47	13	60	48	12	60

Структура персонала по образованию, %

Образование	2021	2022	2023	2024	2025
Высшее	39	39	40	40	40
Среднее профессиональное	21	22	23	24	24
Среднее общее	23	23	23	22	22
Прочее	17	16	15	14	14

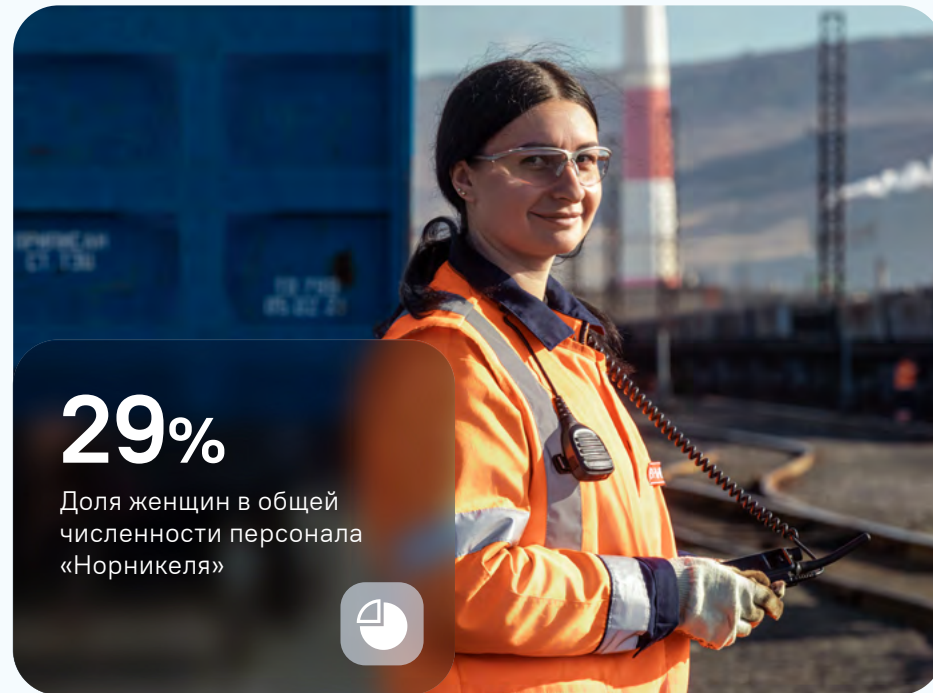


Равенство по полу

Компания готова предоставлять возможности для профессионального и карьерного роста всем сотрудникам независимо от пола. Учитывая то, что основная деятельность «Норникеля» связана с производством, в структуре персонала преобладает доля мужчин. Но в любом случае Компания стремится поддерживать гендерное разнообразие в производственном и административном блоках с учетом специфики своей деятельности.

Женщины, работающие в «Норникеле», пользуются следующими социальными преимуществами:

- не привлекаются к тяжелому труду;
- имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- действует запрет на отправку во время беременности в служебные командировки, на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (исключение допускается с письменного согласия сотрудницы и при отсутствии медицинских противопоказаний);
- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации предприятия, а также (за исключением отдельных случаев) с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, имеющими ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- сохраняется рабочее место после возвращения из отпуска по уходу за ребенком, в том числе действует программа адаптации после выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- сохраняется добровольное медицинское страхование (ДМС) на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, возможность подключения членов семьи (включая детей) по корпоративному тарифу;



29%

Доля женщин в общей численности персонала «Норникеля»



23%

Доля женщин среди руководителей всех уровней

52%

Доля женщин среди специалистов

35%

Доля женщин среди топ-менеджмента

20%

Доля женщин среди рабочих

• действуют программы поддержки для будущих и действующих матерей в рамках проекта «Мама на работе», который предлагает удобный сервис, объединяющий всю информацию о мерах помощи семьям с детьми.

«Норникель» совместно с другими компаниями в 2021 году учредил ассоциацию «Женщины в современной индустрии», которая объединяет более 8 тыс. уникальных участниц. Ассоциация активно развивает профессиональное сообщество через масштабную работу: проведено более 85 вебинаров и онлайн-сессий, реализовано более 55 интервью в рамках проекта

«ЛицаWIM». Особое внимание уделяется менторской программе «WIMенти» и поддержке участниц через программу «Амбассадоры WIM Industries». Ежегодная премия «Талантливая женщина в современной индустрии» собрала более 1,7 тыс. участниц за все время существования. Только в 2025 году было подано 750 заявок, 38 участниц вышли в финал, а 25 стали победительницами в различных номинациях. В рамках ассоциации реализуется комплексная поддержка участниц, включая профессиональное развитие, продвижение в медиапространстве и создании сети деловых контактов.

Подбор персонала

Текущность кадров



Компания комплексно подходит к подбору персонала и видит свою задачу в том, чтобы предоставить сотрудникам равные возможности при найме, привлечь специалистов со всей России и обучать их в соответствии с потребностями производства. В 2025 году доля новых сотрудников составила 17,3%. В Компании организован внутренний корпоративный университет, который предлагает большое количество программ по повышению квалификации и получению новых профессий. При этом предпочтение отдается внутренним кандидатам.

Все вакансии Компании публикуются в открытых источниках и на корпоративном портале. Кандидат может прислать резюме по электронной почте, позвонить в круглосуточный контакт-центр или посетить

центры кадрового сопровождения в Норильске, Уфе, Орске, Иркутске. По итогам обращения обратную связь получает каждый кандидат.

Продолжает действовать программа повторного найма сотрудников, ранее покинувших Компанию. В 2025 году в рамках программы проведен обзвон бывших сотрудников, из которых 180 человек были повторно трудоустроены по итогам звонков. В целом за 2025 год в Компанию вернулись около 900 человек.

В некоторых подразделениях Норильской площадки применяется вахтовый режим работы. В 2025 году вахтами работало около 2 тыс. сотрудников — в основном слесари, горнорабочие, водители автомобиля, проходчики, электромонтеры, сварщики.

17,3%

доля новых сотрудников в 2025 году



>13,2 тыс.

человек принято на работу в 2025 году



Трудоустройство при закрытии актива

При закрытии актива для высвобождающихся сотрудников разработан комплекс мероприятий: как для тех, кто решил уволиться, так и для тех, кто принял решение перейти работать в другие подразделения Компании. Первым предоставляются поддерживающие выплаты, вторым — целый пакет мероприятий: от поиска вакансий в Компании и обучения новым профессиям с сохранением заработной платы до компенсации расходов на переезд и аренду жилья, если новое место работы находится в другом городе. Данная программа согласована с социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями.



Обучение и карьера

91%

доля сотрудников, повысивших квалификацию



82 часа

количество часов в год, затраченное на обучение одного сотрудника



1142 млн руб.

расходы на обучение сотрудников



Компания уделяет большое внимание повышению квалификации, профессиональному росту, развитию своих сотрудников, руководствуясь принципами доступности, инновационности и актуальности.

В 2025 году Компания продолжила формировать культуру непрерывного обучения и расширять экосистему

опережающего обучения, направленного на совершенствование профессионального мастерства, повышение и развитие управленческих, корпоративных и критических компетенций.

В 2025 году обучение прошли более 81 тыс. сотрудников, численность увеличилась на 12%. На развитие

критических компетенций было направлено 52% сотрудников от общего количества обучающихся, а на развитие профессиональных компетенций — 44%.

Статистика по обучению

Показатель	2022	2023	2024	2025
Расходы на обучение персонала, млн руб.	1 447	1 277	1 270	1 142
Расходы на обучение одного сотрудника, тыс. руб.	21,1	16,8	16,3	14,0
Количество сотрудников, прошедших обучение, человек	68 500	75 971	77 820	81 729
Доля сотрудников, прошедших обучение, %	87,4	94,3	98,8	107,0 ¹
Время, затраченное на обучение одного сотрудника, человек/год	85	88	126	82
Сотрудники, получившие карьерный рост, человек	н/д	4 156	3 791	4 204
Доля сотрудников, повысивших квалификацию, %	н/д	65	64	91

¹ Превышение в 100% связано с особенностями учета показателя: при расчете учитываются все сотрудники, прошедшие обучение (уволенные или перешедшие в другие компании Группы). При этом среднесписочная численность не учитывает уволенных, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, отпускников и командированных.

Основная учебная площадка Компании — Корпоративный университет — цифровая и физическая среда обучения для непрерывного развития сотрудников. Он обладает всей необходимой для этого инфраструктурой.

Обучение сотрудников в Норильске проходит в учебных классах, а также на подземном полигоне на базе технологических выработок шахты «Ангидрит» рудника «Кайерканский» и учебно-производственном объекте, где работает тренажерный комплекс для обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте и в ограниченных замкнутых пространствах. Сотрудники Кольской площадки проходят обучение в филиале Корпоративного университета в Мончегорске.

Подготовка проводится почти по 300 рабочим профессиям, а также реализуется порядка 100 программ дополнительного профессионального образования и 50 видов иных обучающих мероприятий. В 2025 году в Корпоративном университете прошли обучение свыше 70 тыс. сотрудников Компании.

Кадровый резерв

В Компании проводится работа по формированию резерва на руководящие позиции разного уровня. Общее количество резервистов в 2025 году составило более 4 тыс. сотрудников, в том числе на позиции линейных руководителей — более 3 тыс. сотрудников.

Резерв на позиции среднего и топ-менеджмента формируется через кадровые комитеты, и в 2025 году он составил более 1 тыс. человек. Позиции топ-менеджеров в Компании на 87% замещаются внутренними кандидатами.

При формировании резерва на позиции линейных руководителей производства активно используется

новый сервис «Самовыдвижение в резерв», через который сотрудники, желающие стать резервистами, подают заявки для включения в резерв. Рост заявок на самовыдвижение в 2025 году составил 20% по сравнению с предыдущим годом, что свидетельствует о повышении вовлеченности персонала, наличии карьерных амбиций и стремлении к профессиональному развитию внутри Компании.

Внешний кадровый резерв Компания формирует через развитие академических партнерств и программы привлечения и удержания молодежи.

Программа «Управление на 360°»

Программа «Управление на 360°» — это практический инструмент развития, который успешно используется в Компании в течение нескольких лет. Ее основная задача — трансформировать результаты ежегодной оценки персонала методом «360 градусов» в практические шаги для роста, обеспечивая интеграцию новых навыков в ежедневную работу руководителей и специалистов.

В 2025 году на 36 предприятиях Группы проводилась автоматизированная оценка по компетенциям методом «360 градусов», которую прошли более 11 тыс. сотрудников всех уровней. По результатам оценки сотрудники получают обратную связь от своих руководителей и формируют индивидуальный план развития (ИПР) на год.

Важным нововведением года стало внедрение цифрового сервиса «Навигатор развития». Этот чат-бот в корпоративном приложении «Суперника» стал персональным помощником для сотрудников, позволяя в любое время анализировать отчеты проведенной методом «360 градусов» оценки, получать адаптированные рекомендации

по развитию и формировать ИПР. В 2025 году сервисом воспользовались более 1 тыс. человек.

В 2025 году программа предлагала участникам гибкий формат: выбор очных и онлайн-тренингов, а также мастер-классов от экспертов рынка и внутренних тренеров Корпоративного университета «Норникель». По итогам 2025 года в рамках программы было проведено 102 тренинга (+36% к 2024 году), количество участников обучения составило порядка 2,3 тыс. сотрудников (+26% к 2024 году), онлайн-мастер-классы собрали более 9,7 тыс. просмотров.

Таким образом, программа «Управление на 360°» дает каждому сотруднику инструменты для самостоятельного управления своим ростом, напрямую укрепляя кадровый потенциал Компании.

Программы развития руководителей

Развитие руководителей всех уровней является стратегическим приоритетом и ключевым элементом инвестиций в человеческий капитал Компании. В 2025 году мы продолжили совершенствовать целостную систему обучения, предлагая целевые программы для каждой управленческой категории.

В 2025 году фокус программы «Школа лидерства» для среднего менеджмента был смещен на развитие руководителей, впервые назначенных на позиции среднего менеджмента. Формат направлен на глубокую трансформацию подходов к управлению, командному взаимодействию и принятию решений. Совокупный охват целевой аудитории за 2023–2025 годы составил 76%, что обеспечивает единый и высокий стандарт управленческого мастерства на этом уровне.



Для самой многочисленной управленческой группы (более 6,1 тыс. человек) реализуется комплексная программа «Школа лидерства» для линейных руководителей и «Школа мастера», направленная на формирование базовых управленческих компетенций. С 2024 года по этой программе работает чат-бот с элементами ИИ в корпоративном приложении «Суперника». Он обеспечивает гибкое и доступное обучение независимо от локации сотрудников, одновременно развивая их цифровую грамотность. В 2025 году были проведены очные экспресс-практикумы по ключевым темам. Их провели действующие руководители среднего уровня для 1,6 тыс. участников. Общий охват программой за 2024–2025 годы достиг 72%.

Наставничество

В 2025 году Компания целенаправленно развивала культуру внутреннего наставничества и передачи опыта в рамках единой концепции «Люди учат людей». Этот проект охватывает все уровни организации — от топ-менеджмента до производственных площадок — и направлен на раскрытие потенциала сотрудников, укрепление корпоративных связей и сохранение уникальных знаний. Центральным событием 2025 года стал трехдневный онлайн-марафон, посвященный ценности личной передачи опыта, который собрал более 2 тыс. участников.

Руководители высшего звена, обладающие международной сертификацией CSE ICF, выступили менторами для высокопотенциальных сотрудников. Этот формат обеспечивает стратегическое развитие талантов и прямую передачу управленческого опыта, формируя кадровый резерв и преемственность на ключевых позициях.

Руководители среднего звена, прошедшие программу «Сила слова», стали тренерами по лидерству. В 2025 году они провели более

120 практикумов по регулярному менеджменту, в которых приняли участие свыше 1,6 тыс. линейных руководителей и мастеров. Это позволило масштабировать лучшие практики и обеспечить единые стандарты управления на всех уровнях.

На производственных площадках продолжилась реализация программ обучения наставников на производстве, направленных на эффективную передачу профессиональных навыков и обеспечение безопасности труда. Параллельно развивались программы наставничества для адаптации новых сотрудников и кураторства для работы с молодежью.

Программа «Север зовет»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает персонал из других регионов России. Для того чтобы помочь сотрудникам адаптироваться к новым условиям, в 2025 году введена в действие Корпоративная программа «Север зовет» взамен ранее действовавшей программы «Содействие». В новой программе усовершенствован компенсационный пакет: в дополнение к предоставляемому ранее компенсациям (возмещение расходов на проезд и провоз багажа к новому месту жительства, а также выплата единовременного пособия на обустройство и ежемесячная компенсация за наем жилья в первые три года работы) участники программы также могут получить компенсацию проезда членов семьи, компенсацию краткосрочного проживания в гостинице в первый месяц работы, дополнительный оплачиваемый отпуск на обустройство (три дня) в первый год работы.

Срок участия в программе в пределах одного региона составляет три года с возможностью продления до шести лет.

Программа релокации

Программа релокации сотрудников действует с начала 2022 года. Все сотрудники получают поддержку при переездах в другой регион, независимо от того, связано это с работой на текущего работодателя или переводом к другим работодателям Группы. Помимо стандартной компенсации расходов на проезд, провоз багажа, проживание, подъемного пособия и предоставления дополнительного отпуска на обустройство, при релокации сотруднику начисляется доплата за переезд — до 40% от заработной платы в зависимости от пункта назначения.

Переезд на новое место работы открывает сотрудникам возможности личного и профессионального роста, а Компания обеспечивает закрытие вакансий даже при отсутствии достаточно квалифицированных кандидатов в кадровом резерве и на рынке труда регионов присутствия. В отчетном периоде участниками программы являлись 72 сотрудника «Норникеля».

Программа «В хорошей компании»

Программа призвана объединить в одно сообщество молодых сотрудников «Норникеля» в возрасте до 35 лет в целях стимулирования профессионального и творческого роста, реализации потенциала в различных сферах. Дополнительными задачами программы являются выявление талантливых студентов и молодых специалистов и привлечение их в «Норникель», а также обеспечение максимально быстрой и эффективной адаптации в Компании.

В рамках программы разработано мобильное приложение «В хорошей компании» — ключевой инструмент взаимодействия с молодежью в онлайн-пространстве. На декабрь 2025 года в приложении зарегистрировано более 10 тыс. участников.

Адаптация молодых специалистов

На Норильской площадке реализуется программа «Молодой специалист». Программа ориентирована на новых сотрудников с высшим образованием возрастом до 35 лет. Количество участников в 2025 году составило 144 человека. В 2025 году для участников программы стала доступна опция компенсации затрат на приобретение клубных карт фитнес-клубов, расположенных на территории Норильска.

В 2025 году разработан новый адаптационный геймифицированный курс для новичков на платформе молодежного сообщества «В хорошей компании», который позволяет узнать больше о «Норникеле», его производственных площадках, корпоративной культуре, а также о городах присутствия Компании.

Привлечение студентов и выпускников

Компания уделяет значительное внимание профориентации школьников и молодежи как в городах присутствия, так и по всей России.

Для школьников создана уникальная платформа-энциклопедия «Город профессий «Норникеля» — интерактивная карта с игровыми механиками, которая включает в себя описание 147 профессий и предлагает тест на профориентацию.

Программа «Профстарт» — оплачиваемая практика для студентов ведущих инженерных учебных заведений. В 2025 году программу прошли 620 студентов, из них 371 студент — по целевому договору.

Также существует практика для студентов местных учебных заведений в целях знакомства учащихся с профессией (без оплаты



или с материальной поддержкой). В 2025 году практику в Компании прошли 753 студента.

Для финансовой поддержки студентов и повышения мотивации к обучению Компания с 2024 года выплачивает стипендию некоторым категориям студентов местных учебных заведений, а также студентам учебных заведений других регионов, заключивших с Компанией целевой договор. В 2025 году 645 студентов получили стипендию.

Курс «Покорители Севера» дает возможность студентам узнать о Компании больше, пройти

образовательные тренинги для развития, узнать о принципах построения карьеры для инженера. В 2025 году курс прошли более 1,4 тыс. студентов.

В 2025 году было подписано соглашение об открытии в 2026 году в Норильске самого северного образовательного кластера «Металлургия» федерального проекта «Профессионалитет». Он объединит образовательные возможности трех организаций среднего профессионального образования с гарантиями промышленных партнеров — предприятий «Норникеля».



Вознаграждение и система мотивации

Ключевые показатели эффективности

Система вознаграждения «Норникеля» основана на выполнении ключевых показателей эффективности (КПЭ), включая финансовые показатели, показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, и учитывает кросс-функциональные интересы. 100% сотрудников Группы охвачены системой оценки с прозрачными КПЭ или коэффициентами трудового участия, результаты достижения которых учитываются при премировании. В 2025 году в оценке по КПЭ участвовало более 18 тыс. сотрудников Группы. Остальные сотрудники Группы премируются по системе производственно-хозяйственной деятельности (ПХД).

Система КПЭ позволяет применять единый подход к оценке результативности сотрудников, выделять наиболее приоритетные цели для руководителей и подчиненных на текущий год в соответствии со Стратегией Компании, а также связывать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

В рамках годового премирования сотрудникам устанавливаются командные и индивидуальные КПЭ на период календарного года. Результат деятельности Группы или отдельного предприятия находит отражение в карте КПЭ. Доли распределения между командными и индивидуальными КПЭ зависят от грейда и занимаемой должности. Таким образом, результаты деятельности Компании напрямую влияют на фактическую премию сотрудника.

В рамках долгосрочного премирования ключевым руководителям Группы устанавливаются единые КПЭ на трехлетний цикл.

Проектное премирование подразумевает вознаграждение за реализацию инвестиционных проектов

капитального строительства, производится на основании выполнения ключевых параметров проекта и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения.

Оплата труда

Зарплата сотрудникам «Норникеля» устанавливается независимо от их пола, возраста, расы, национальности, происхождения и вероисповедания.



177 тыс. руб.

Медианная заработная плата на одного сотрудника

До 13%

Уровень пересмотра заработной платы в 2025 году

28%

Гендерный разрыв в средней заработной плате

Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой Компании и включает в себя оклад и социальный пакет. Оклад, в свою очередь, состоит из постоянной и переменной частей. Переменная часть

зависит от результатов деятельности Компании и достижения КПЭ, а также от реализации инвестиционных проектов. Она включает в себя разовые премии, которые выплачиваются за выполнение разовых задач, имеющих экономический эффект.

Структура компенсационного пакета сотрудников



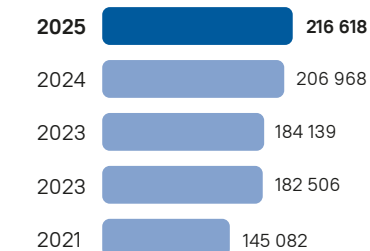
- ДМС и страховое покрытие от тяжелых несчастных случаев
- Льготные путевки в санатории сотрудникам и их семьям
- Оплата проезда к месту отдыха
- Разовая материальная помощь в сложных жизненных ситуациях
- Дополнительное пенсионное обеспечение
- Прочие социальные льготы, направленные на поддержку сотрудников

Расходы на социальный пакет

Наименование	2021	2022	2023	2024	2025
Всего, млрд руб.	10	11	12	11	12
На одного сотрудника, тыс. руб.	143	135	144	146	155

В «Норникеле» внедрена система грейдов, которая является важным инструментом разработки и внедрения различных HR-программ. Оценка должностных уровней проводится по балльно-факторному методу, который учитывает знания и умения сотрудников, сложность решаемых вопросов и ответственность каждой должности. От грейда должности зависят размер постоянной заработной платы и годового бонуса, категория программы ДМС и другие составляющие компенсационного пакета.

Среднемесячная заработная плата в «Норникеле», руб.



>217 тыс. руб.

Среднемесячная заработная плата в «Норникеле» в 2025 году



Зарботная плата, руб.

Показатель	2023			2024			2025		
	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего
Среднемесячная заработная плата на одного сотрудника	196 666	145 854	184 139	221 163	171 675	206 968	230 883	180 793	216 618
Среднемесячная заработная плата руководителей	376 054	328 216	392 510	463 055	421 055	454 091	428 541	392 711	420 173
Среднемесячная заработная плата рабочих	145 851	92 772	134 713	160 797	100 072	148 243	179 306	113 031	165 807

Пересмотр заработной платы

Компания проводит регулярный мониторинг текущего состояния рынка труда, оценивает уровень конкурентоспособности и покупательной способности заработной платы своих сотрудников. Ежегодно по итогам проведенного анализа принимается решение о пересмотре заработной платы, который учитывает как темп роста стоимости жизни, так и индивидуальные результаты работы сотрудников. В 2025 году пересмотр проводился один раз,

в среднем размер повышения заработной платы зависел от категории сотрудника и составлял 7–10%. Кроме того, был выделен фонд дополнительных средств, направленный на удержание и привлечение сотрудников наиболее востребованных профессий, дефицитных специальностей, а также требующих длительного обучения и высокой квалификации. Таким сотрудникам в зависимости от категории дополнительно повышалась заработная плата до 4%.

Зарботная плата сотрудников Компании превышает МРОТ в регионах присутствия.

Программы мотивации

В «Норникеле» действует комплексная система мотивации персонала, направленная на повышение операционной эффективности и производительности труда, достижение высоких производственных результатов и удержание высококвалифицированного персонала.

«Цифровой инвестор»

В Компании с 2023 года действует мотивационная программа для сотрудников «Цифровой инвестор». Компания на 100% спонсировала приобретение сотрудниками цифровых финансовых активов (ЦФА). Выпуск и обращение ЦФА происходят на специальных платформах под надзором Банка России. ЦФА «Норникеля» называются minetoken.

По условиям программы владельцы могут продать minetoken через год после получения на специальной платформе. Через пять лет ЦФА будут погашены автоматически, а владельцы получат на свой счет сумму, эквивалентную стоимости соответствующего количества акций «Норникеля» на момент погашения. До момента погашения ЦФА владельцы minetoken имеют право на получение периодических выплат, размер которых соответствует размеру дивидендов, объявленных по акциям «Норникеля».

Таким образом, вознаграждение владельцев ЦФА «Норникеля» напрямую зависит от капитализации Компании, а значит, они дополнительно мотивированы на эффективную работу и успех команды.

Преимущества программы:

- участие в программе не требует личных финансовых вложений;
- количество предоставляемых ЦФА зависит от стажа работы: чем больше стаж, тем больше токенов можно получить;
- minetoken привязан к стоимости акции: 1 minetoken = 100 акций «Норникеля»;
- получение периодических выплат синхронно дивидендам по акциям;
- доход от продажи через год владения или автоматического погашения пакета по истечении пяти лет.

В 2025 году «Норникель» запустил новый модуль программы, приуроченный к 90-летию Компании. Модуль «Юбилейный» позволил действующим участникам программы «Цифровой инвестор» увеличить свой пакет активов, а новым сотрудникам — присоединиться к программе. Отличие нового модуля «Юбилейный» в том, что право на получение ЦФА в юбилейный год получают все сотрудники, включая новичков, чей стаж еще не достиг одного года. В 2025 году более 69,5 тыс. сотрудников Компании стали цифровыми инвесторами и получили юбилейные minetoken.

В связи с запуском нового модуля была обновлена информационная кампания по разъяснению всех параметров инструмента (горячая линия, официальный сайт, памятки). Помимо этого, продолжили проводить серию вебинаров с ведущими экспертами рынка на тему финансовой грамотности и инвестиций и сохранили специальную программу обучения для HR-экспертов, а также

образовательный модуль, который сотрудники могут пройти онлайн. За два года действия программы было обучено более 250 специалистов кадровых служб, которые стали экспертами и амбассадорами программы на всех предприятиях «Норникеля», 45,6 тыс. сотрудников завершили обучение в «Цифроникеле» и в «Академии «Норникель».

Согласно опросу, в котором приняли участие более 6,5 тыс. сотрудников, 82,4% респондентов считают, что участие в программе помогает ощутить связь результатов работы с целями Компании.

Награды сотрудников

В целях мотивации и признания достижений персонала в Компании действует система наградений и поощрений, охватывающая различные категории и уровни наград: государственные награды, награды различных министерств и ведомств, награды субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, а также корпоративные поощрения Компании и внутренние поощрения предприятий.

Наградная политика «Норникеля» напрямую связана с ценностями и стратегическими приоритетами Компании. «Норникель» награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, любое значимое приращение эффективности конкретного предприятия Группы, а также за действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Всего в 2025 году были награждены более 5 тыс. сотрудников Компании, в том числе Указом Президента Российской Федерации одному сотруднику было присвоено звание Героя Труда, два сотрудника были награждены орденом «За заслуги перед Отечеством» IV степени. Почетными знаками Компании награждены 40 человек. Более 40 тыс. сотрудников со стажем работы свыше десяти лет в Группе получили памятные медали к 90-летию Компании.

Зарботная плата по регионам присутствия и величина МРОТ, руб.

Регионы присутствия	Установленная величина МРОТ	Среднемесячная заработная плата в «Норникеле»
Норильский промышленный район (НПР)	58 344	222 591
Мурманская область	51 612	154 916
Красноярский край (кроме НПР)	35 904	137 749
Забайкальский край	33 660	191 494
Москва и прочие регионы России	22 400	339 548





Социальные программы для персонала

В «Норникеле» действует система социальной поддержки сотрудников, которая включает в себя широкий перечень льгот и программ.

Расходы на социальные программы для персонала, млн руб.

Показатель	2022	2023	2024	2025
Санаторно-курортное лечение ¹	2 481	2 499	2 495	2 487
Оплата проезда	3 386	3 691	3 643	3 856
ДМС	2 189	2 577	2 211	2 110
Пенсионные программы	1 188	1 238	1 446	1 543
Жилищные программы	1 065	813	1 117	1 519
Льготы и гарантии	978	1 377	1 314	1 893
Помощь бывшим сотрудникам	421	403	446	494
Прочие	3 546	3 845	3 806	4 085
Итого	15 254	16 443	16 478	17 988

Программы оздоровления

Программы санаторно-курортного лечения и оздоровления сотрудников и членов их семей — одно из наиболее востребованных направлений социальной политики «Норникеля» в регионах Крайнего Севера. Сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также членам их семей Компания предоставляет ежегодную (сверх текущих норм законодательства) оплату проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно.

В 2025 году в ведомственном санатории «Заполярье» в Сочи прошли оздоровление более 19 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — более 6,6 тыс. сотрудников, в том числе

в детских оздоровительных учреждениях — около 1,6 тыс. детей сотрудников. Компания возмещает сотрудникам в среднем 87% от стоимости путевки.

Спортивные программы

Еще одна значимая программа социальной поддержки «Норникеля» — развитие корпоративного спорта и поддержка здорового образа жизни. Она направлена на повышение качества жизни, привлекательности бренда работодателя и доступности спорта для сотрудников и жителей регионов присутствия.

«Норникель» регулярно проводит спортивные мероприятия и корпоративные соревнования, в том числе ежегодные спартакиады на территориях деятельности.

Масштабный проект «Норникель» на спорте» — это специальное мобильное приложение, цель которого — помочь каждому сотруднику поддерживать физическую активность, правильно питаться, эффективно справляться со стрессом и чувствовать удовлетворение от жизни и работы. В 2025 году общее количество участников составило более 7,6 тыс. человек.

По итогам года спортивно-оздоровительные мероприятия охватили 36 тыс. сотрудников Компании, прямые трансляции корпоративных соревнований собрали более 46 тыс. просмотров.

¹ Расходы на санаторно-курортное лечение состоят из частичной компенсации стоимости путевок сотрудникам и членам их семей, а также оплаты проезда в детские оздоровительные учреждения. Стоимость путевок за рубеж включает в себя также проезд от пункта перехода границы России до места отдыха и обратно.

Программы страхования

ДМС

Сотрудники Компании

- 100%-ная оплата за счет Компании
- Все сотрудники, работающие по основному месту работы, в том числе находящиеся в декрете, принятые до декрета, работающие по срочным трудовым договорам

Родственник

- Сотрудник может застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу

В Компании действует программа ДМС для всех сотрудников Группы. Кроме того, каждый сотрудник может застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу.

Сотрудники, проживающие в районах Крайнего Севера, могут получать медицинскую помощь по полису ДМС не только в этих регионах, но и за их пределами. При этом набор услуг для всех программ страхования одинаков, в зависимости от категории персонала отличаются только уровень клиник и регионы покрытия.

В рамках программы ДМС Компания предоставляет сотрудникам уникальную возможность пройти тест по программе секвенирования генома человека, который позволяет получить максимально полную персонализированную информацию об особенностях организма и выявить риски значимых заболеваний.

Используя эти данные, сотрудники могут предпринять шаги, чтобы свести вероятность проблем со здоровьем к минимуму. На конец 2025 года уже 23,6 тыс. сотрудников приняли участие в этой программе.

Страхование от несчастных случаев

Страхование от несчастных случаев — это программа личного страхования, которая действует на территории России и предусматривает денежную компенсацию застрахованному в случае причинения вреда жизни, здоровью и трудоспособности.

Страхование выезжающих за рубеж

Сотрудники Компании могут оформить полис выезжающего за рубеж, который покрывает медицинские расходы застрахованных лиц в пределах установленной страховой суммы и предоставляется всем участникам корпоративной программы ДМС бесплатно.

полуострове. Проект был запущен в 2019 году. Основная цель — оказание высококачественной и доступной медицинской помощи сотрудникам и членам их семей. Совокупный бюджет — более 10 млрд руб. В рамках реализации проекта будут проведены модернизация и переоснащение корпоративных здравпунктов и медицинских кабинетов, расположенных на объектах Компании, а также созданы новые медицинские центры в городах присутствия.

Первый корпоративный медицинский центр «Норникеля» открылся в Норильске в 2021 году и начал обслуживание пациентов по программе ДМС. Сегодня он предоставляет 237 видов медицинских услуг по 14 направлениям оказания первичной медико-санитарной помощи. Глубина записи к специалистам составляет от семи дней до одного месяца, что подтверждает востребованность квалифицированной медицинской помощи в регионе.

Корпоративная медицина

Проект «Корпоративная медицина» — это развитие частного здравоохранения в дополнение к государственной системе здравоохранения в ключевых регионах присутствия — в Норильском промышленном районе и на Кольском

В 2024 году Компания продолжила расширять число медицинских объектов на Норильской и Кольской промышленных площадках. Были запущены цеховые медицинские отделения для профилактики заболеваний и оказания качественной медицинской помощи сотрудникам прямо на производстве.





С 2019 года было введено в эксплуатацию четыре медицинских центра и 35 медицинских объектов. На очереди к открытию медицинский центр в Кайеркане.

В 2025 году открылся многопрофильный медицинский центр «Корпоративный центр здоровья «Талнах» в Норильске, где оказываются услуги по 17 направлениям, а также проводятся периодические медицинские осмотры для сотрудников Компании.



Кроме того, Компания запустила программу «Цифровая медицина», использующую инновационные ИТ-решения в области медицинских технологий. Программа работает в санатории «Заполярье» с 2021 года и в Норильске с 2022 года. Разработано и запущено мобильное приложение для сотрудников, которое позволяет просматривать медицинскую карту, записываться на прием к врачу и получать всю необходимую информацию о работе клиник. Окончена работа по переводу наиболее важной медицинской документации в электронный вид и внедрению системы анализа рисков развития заболеваний.

Пенсионные программы

«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного



пенсионного обеспечения. Программа «Накопительная доленая пенсия» формируется на основе паритетного плана, при котором финансирование пенсионных накоплений осуществляется сотрудником и Компанией совместно, на равных началах. Это позволяет Компании оказывать поддержку завершающим трудовую деятельность сотрудникам в процессе адаптации после увольнения на пенсию.

В Компании действует программа «Дополнительная корпоративная пенсия» — единовременная выплата сотруднику в возрасте 55–65 лет со стажем работы не менее 20 лет из средств Компании при его

увольнении и переезде за пределы Норильского региона. Программа позволяет закрепить сотрудников на территории региона на определенный срок, а также поощрить завершающих трудовую деятельность сотрудников, которые имеют значительный стаж работы на предприятиях «Норникеля» и трудовые заслуги перед Компанией.

Также для сотрудников Компании, награжденных Почетным знаком, действует программа «Ежемесячная пожизненная корпоративная пенсия». С начала действия программы право на нее предоставлено 242 сотрудникам Группы, из них на конец 2025 года получают выплаты 205 человек.

Динамика по пенсионным программам

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Накопительная доленая пенсия					
Количество участников, человек	10 776	10 406	10 380	9 954	9 422
Расходы, млн руб.	542	682	755	843	916
Дополнительная корпоративная пенсия					
Количество участников, человек	455	421	445	494	499
Расходы, млн руб.	411	442	482	543	567

Жилищные программы

С начала запуска жилищных программ передано

6 502
квартиры



Программой льготного кредитования воспользовались

2,2 тыс.
сотрудников



В 2025 году на жилищные программы было потрачено

1,5
млрд руб.



В отчетном году продолжалась реализация программ «Наш дом» / «Мой дом» и «Твой дом», в рамках которых сотрудники Компании редких специальностей и высококвалифицированные специалисты получили возможность на льготных условиях приобрести готовые к заселению квартиры в разных регионах страны.

«Норникель» самостоятельно приобретает жилье и передает его сотрудникам на условиях софинансирования: до половины стоимости, но не более 3 млн руб. оплачивает работодатель, остальную сумму вносит сотрудник в течение определенного срока работы в Компании (от пяти до десяти лет). Стоимость жилья остается неизменной весь срок участия сотрудника в программах.

В рамках программы «Наш дом» / «Мой дом» сотрудник может пользоваться жильем с момента его получения, но в собственность оно передается по завершении его участия в программе. В рамках программы «Твой дом» жилье передается в собственность сотрудника сразу, но с залоговым обременением. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом.

В 2014–2025 годах квартиры для сотрудников приобретались в Московской и Тверской областях, Краснодарском

крае и Ярославле. Для создания дополнительной инфраструктуры и комфортных условий проживания, а также для удобства обслуживания управляющей компанией «Норникель» приобретал для сотрудников компактно расположенные жилые помещения. Всего сотрудникам было передано 6 497 квартир. В 2024 году стартовал пилотный проект «ЦФА в строительстве». Проект был запущен для сотрудников Норильской площадки в качестве помощи в приобретении жилья с помощью ЦФА. Участники проекта приобрели пакет ЦФА, стоимость которого привязана к льготной стоимости квадратных метров на этапе строительства жилья. В 2025 году после погашения таких ЦФА полученные денежные средства сотрудники использовали в качестве первоначального взноса на приобретение жилья. Для реализации проекта было выделено пять квартир.

Кроме того, в Компании действует социальная программа льготного кредитования, в рамках которой сотрудникам предоставляются беспроцентный заем на оплату первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. Льготным кредитованием уже воспользовались порядка 2,2 тыс. сотрудников.

Поддержка бывших сотрудников

Частью корпоративной социальной политики «Норникеля» является программа поддержки бывших сотрудников «Ветераны компании», ориентированная на неработающих пенсионеров, постоянно проживающих в Норильске. Основным условием участия является стаж работы в Компании.

Фонд материальной помощи пенсионерам оказывает поддержку бывшим сотрудникам Компании, уволившимся до 10 июля 2001 года, имеющим стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающим за пределами Норильского промышленного района. Средства фонда формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений сотрудников и благотворительного взноса Компании.

Компания также оказывает адресную помощь бывшим сотрудникам и членам их семей в трудных жизненных ситуациях, финансирует оздоровление и покупку медикаментов, а также оказание ритуальных услуг.