**Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation Volga Polytechnic Institute (branch)**

**of the Federal State Educational Institution of Higher Education "Volgograd State Technical University"**

**(VPI (branch) VolgGTU)**

Faculty of Engineering and Economics

 **BUSINESS SOCIAL RESPONSIBILITY**

Topic: "Policy of the Corporation "Norilsk Nickel" in the field of corporate social responsibility"

 **Authors**: Mamayova Viktoria Mikhailovna

**Supervisor**: Medvedeva Lyudmila Nikolaevna, Doctor of Economics, Professor



Volzhsky

2023

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность социальной ответственности бизнеса состоит в том, что еще несколько лет назад на фоне глобальных реформ, жесточайшего экономического кризиса и периода первичного накопления капитала, взаимоотношение бизнеса и государства носили сложный, бессистемный характер, а под социальной ответственностью понималась благотворительная деятельность отдельных представителей делового сообщества.

Компании, стремящиеся занять твердое положение в российском обществе, постепенно приходят к пониманию того, что декларируемые ранее намерения о социальной ответственности действительно становятся важной управленческой категорией, обеспечивающей высокую деловую репутацию, рыночную привлекательность, а так же расширенные возможности доступа к капиталу.

Социальная ответственность – это еще и ответственность за формирующуюся социальную среду, моральный климат, нравственность общества. Это ответственность перед настоящим и будущим. Поэтому, осознавая свою общественную роль, компании, как социально ответственные субъекты, должны сегодня действовать таким образом, чтобы не повлечь социальный взрыв в будущем.

Цель исследования– изучить политику "Норникель" в области корпоративной социальной ответственности.

Задачи работы:

-Построить корпоративную и организационную структуры организации

- Представить основные документы, отражающие политику комплекса

- описать социальную ответственность компании.

**I. РАЗДЕЛ СОБСТВЕННОСТЬ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ, КОМПЛАЕНС**

ПАО «ГМК „Нори́льский ни́кель“» включает Заполярный филиал, ему также принадлежат Кольская горно-металлургическая компания, «Институт Гипроникель», Енисейское речное пароходство.

Штаб-квартира компании расположена в «Москва-Сити», в небоскрёбе «Меркурий». До октября 2014 года располагалась на Большой Татарской улице.

Компания вошла в ТОП-10 первого рейтинга экологической ответственности горнодобывающих компаний WWF России. Исследование, проведенное по инициативе Всемирного фонда дикой природы (WWF), впервые позволяет оценить масштаб воздействия предприятий отрасли на окружающую среду и биологическое разнообразие.

«Норникель» завершил проекта по модернизации Талнахской обогатительной фабрики. В результате мощность фабрики выросла на более чем 30%. Это позволяет компании полностью реализовывать планы по производству металлов.

«Норникель» и компания BASF объявили о подписании Меморандума о взаимопонимании и начале эксклюзивных переговоров о сотрудничестве по вопросу поставок сырья в Европу для последующего производства материалов для литий-ионных аккумуляторов.

«Норникель» провел волоконно-оптическую линию связи (ВОЛС) из Нового Уренгоя в Норильск. Новая линия связи протяженностью 956 километров и пропускной способностью 40 Гбит в секунду позволила населению полуострова получить доступ к современных услугам и сервисам, а предприятиям компании взаимодействовать более эффективно.

Компания приступила к пуско-наладочным работам под нагрузкой на Быстринском горно-обогатительном комбинате. Строительство Быстринского комбината стало крупнейшим гринфилд-проектом в металлургической отрасли России.

**Год создания:** 1935г.;

**Отраслевая специализация:** цветная металлургия

**Количество работников:** 73 557 работников;

**Председатель совета директоров:**  Андрей Бугров

**Генеральный директор:** Владимир Потанин

**Средняя заработная плата:** 45 000 руб.;

**Уставный капитал:** 243 684 801 000 руб.

**Выручка:** 4, 556 млрд. руб. (2021 год);

**Операционная прибыль:** 2 932 581 000 руб. (2021год);

**Валовая прибыль:**483 млрд. рублей (2019 год);

**Чистая прибыль:** 1 255 693 000 руб. (2019 год);

**Количество размещенных обыкновенных акций:** 1 998 381 575 шт.;

**Номинальная стоимость 1 шт.:** 50руб.

**Структура уставного капитала на 30.12.2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Количество АОИ, шт.** | **Номинал АОИ, руб.** | **Количество АПИ, шт.** | **Номинал АПИ, руб.** | **Уставный капитал, руб.** |
| 1 725 994 705 | 10 | 1 998 381 575  | 10 | 2 684 801 000 |

В апреле «Норникель» провел уникальную операцию по установке первых теплообменников на площадке флагманского экологического проекта — Серной программы. Вес каждого теплообменника — от 130 до 200 тонн. Всего в течение года на площадке возведены 28 объектов, составляющих единый комплекс нейтрализации серной кислоты. В результате реализации проекта после 2025 г. выбросы диоксида серы сократятся на 90%.

В феврале Глобальный палладиевый фонд «Норникеля» запустил первый в мире ETC на корзину металлов для электромобилей. Новый инструмент предоставил инвесторам простой и экономически эффективный способ доступа к металлам, обеспечив инвестиционному портфелю потенциальную диверсификацию и защиту от инфляции.

****

**Рисунок 1 - Структура органов управления и контроля Корпорации ПАО «Норникель»**

****

**Рисунок 2 - Организационная структура Корпорации ПАО «Норникель»**

**II. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ**

**Цели, задачи и сфера применения Политики КСО в компании Корпорации ПАО «Норникель»**

**Цель компании:** Среди возможностей компании следует отметить планы по открытию новых представительств в регионах, что приведёт к росту объёмов реализации товаров и услуг и росту прибыли, соответственно. Кроме того, сотрудничество с крупнейшими производителями автомобилей и запчастей позволит повысить качество товаров и услуг и расширить их ассортимент, а значит привлечёт дополнительное количество клиентов.

Также планируется постепенно расширять номенклатуру товаров и услуг, что также поможет сохранить позиции на рынке и привлечь новых клиентов. Государственная поддержка автомобильного бизнеса также может благоприятно повлиять на деятельность компании.

Компания успешно хочет применить новую стратегию развития бизнеса, которая позволила подготовиться к периоду экономической нестабильности и добиться максимальной эффективности. Она включает следующие меры: проведена глобальная реструктуризация холдинга: вся деятельность консолидирована в рамках четырех юридических лиц; управляющая компания переехала в собственный офис на Алтуфьевском шоссе;

1. **Основные принципы КСО**

Корпоративное управление Компании осуществляется в строгом соответствии с требованиями законодательства, рекомендациями национального Кодекса корпоративного поведения и основывается на следующих принципах:

* Защита законных интересов и прав акционеров;
* Равное отношение ко всем акционерам;
* Взаимное доверие и уважение ко всем заинтересованным сторонам;
* Открытость при принятии корпоративных решений;
* Транспарентность и предоставление информации всем заинтересованным сторонам по стратегии развития и текущей деятельности;
* Персональная ответственность членов Совета директоров и исполнительных органов и их подотчетность Обществу и акционерам;
* Следование общепринятым стандартам деловой этики;
* Постоянное совершенствование системы корпоративного управления на основе лучшей мировой и отечественной практики.

**3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами**

Компаниярассматривает своих работников как ключевой стратегический ресурс, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие Общества. Поэтому Компания старается обеспечить комфортные условия для своих сотрудников: совершенствование корпоративной культуры, создание условий для развития творческих и интеллектуальных способностей работников, реализация социальной политики и наличие безопасных условий труда.

Взаимодействие Общества с дочерними и зависимыми обществами направлено на повышение общей капитализации Общества. Потому, Компания внедряет в их деятельность принципы корпоративного управления и предотвращает появление корпоративных конфликтов.

**4. Подход к управлению КСО**

В Компании действует двухуровневая структура управления, в которой Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Единоличного исполнительного органа — генерального директора.

Органами управления Общества являются:

* Общее собрание акционеров
* Совет директоров
* Генеральный директор

**5. Управление корпоративным поведением**

Конкретные процедуры и практика корпоративного поведения представлены в ряде внутренних документов Общества, среди которых:

1. Кодекскорпоративногоуправления;
2. Положение о Службе внутреннего аудита;
3. Положение о внутреннемконтроле;

Корпоративная культура формировалась в ее начальный период вокруг интуитивного чувства «мы – другие», «мы можем то, чего другие не могут». Подчеркивание социальной дистанции как центрального звена корпоративной культуры постепенно привело к формированию некоего идеала – западного стиля. Это, конечно, был условный Запад.

Основная смысловая нагрузка этой идеи была: западное, то есть не советское. Даже сама ориентация на Запад родилась из известной анти-ценности «преклонения перед Западом», то есть имело вполне советское происхождение.

**6. Управление влиянием на внутреннюю среду**

Внутренний контроль – это система процедур, осуществляемых Советом директоров, исполнительными и контрольными органами, должностными лицами и иными сотрудниками Общества, направленных на обеспечение результативности и эффективности операционной и инвестиционной деятельности Общества, надежности и достоверности всех видов отчетности Общества, соблюдения требований законодательных актов и внутренних нормативных документов Общества.

 Пристальное внимание процессу обучения и повышения квалификации сотрудников. Организация обязательного обучения для рабочих и инженеров Компании полностью соответствует требованиям законодательства РФ и включает в себя целый комплекс мероприятий (курсы профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации рабочих, семинары и тренинги для менеджмента и специалистов).

Обязательное повышение квалификации проходят все инженерно-технические работники Компании не реже чем один раз в 6 лет.

**8. Управление влиянием на социальную среду**

В компании декларируются следующие принципы управления:

Делегирование полномочий – передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Ответственность – выполнение работником конкретных рабочих требований, когда он занимает определенную должность в организации (должностные инструкции).

Полномочия и их пределы – право использовать ресурсы компании и направлять усилия ее сотрудников на выполнение поставленных задач в пределах, определяемых политикой, процедурами, правилами и должностными инструкциями.

Вознаграждение персонала. Для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату. Стабильность рабочего места для персонала. Большая текучесть кадров снижает эффективность организации, а, следовательно, её конкурентоспособность.

**9. Управление влиянием на экологию**

«Норникель» реализует стратегию экологического роста. Она включает не только долгосрочные цели по объемам добычи руды и капитальным вложениям, но и содержит конкретные планы по сокращению вредного воздействия на окружающую среду в регионах присутствия Компании.

**10. Принципы молодежной социальной политики**

Компания способствует позитивной социальной адаптации работающей молодежи к переменам в обществе и деятельности «Челябинский трубопрокатный завод».

Объектами молодежной политики Компании являются различные социальные группы:

1. молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет, пришедшие в Компанию после окончания учебных заведений;
2. студенты, обучающиеся по направлению деятельности Компании;
3. школьники в рамках программы профессиональной ориентации;
4. подшефные сироты, закрепленные за предприятиями и предприятиями сервисного блока.

**Выплаты молодежи и работниками**

|  |  |
| --- | --- |
| Примеры социальных выплат и льгот для работающей молодежи | Примеры социальных выплат и льгот для работников (общий)  |
| 1. Работодатель квотирует рабочие места для лиц, возвращающихся в компанию после дикрета или службы в армии | 1. Работодатель выделяет средства на оказание материальной помощи по согласованию с профсоюзным комитетом работникам. |
| 2. Работникам, вернувшимся из выплачивается материальная помощь  От 5000 до 10 000 рублей  | 2. Работодатель обязуется обеспечить работников Компании горячим питанием по льготным (пониженным) ценам согласно графикам работы подразделений, в том числе диетическим питанием. |
| 3. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска. | 3. Работодатель обеспечивает доставку работников завода на работу и обратно согласно графикам работы. Или оплату проездных билетов. |
| 4. Молодым работникам, без отрыва от производства окончившим средние и высшие профессиональные учебные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, по специальностям, необходимым предприятиюПремии от 2000 до 3000 рублей | 4. Работодатель обеспечивает детей работников компании путевками в детские оздоровительные лагеря: |
| 5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:- проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;- создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования инновационной деятельности; | 5. По желанию работника за счет средств организации предоставляется оплачиваемый по тарифу краткосрочный отпуск продолжительностью:1 календарный день:- на свадьбу детей - мужу в день выписки жены из роддома;- первого сентября одному из родителей первоклассника. |
| 6. В связи с рождением ребенка выплачивается единовременная материальная помощь в размере От 5000 до 10000 рублей | 6. Работодатель приобретает за счет средств путевки для санаторно-курортного лечения для работников организации. - от 1 года до 20 лет – 30% от стоимости путевки; |
| 7. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, кроме компенсаций, предусмотренных законодательством, ежемесячно выплачивается материальная помощь в размере 1000 рублей на каждого ребенка в возрасте до 3-х лет. | 7. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту выплачивается выходное пособие (при непрерывном стаже работы):- от 5 лет до 10 лет – месячный тариф;- от 10 лет до 15 лет – двухмесячный тариф; |
| 8. В 2019 году на обучение, подготовку и переподготовку молодых специалистов было затрачено около 2 млн. долл. | 8. предусмотрены лагеря для детей сотрудников |
| 9. Производится оказание адресной материальной помощи на основании предоставленных документов:- семьям, имеющим на иждивении 4-х и более детей – один раз в квартал в размере базового оклада (базовой ставки заработной платы) в организации;- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет – в размере 550 рублей в квартал;- семьям, имеющим детей-инвалидов до 18 лет - в размере 2000 рублей в квартал. | 9. Работодатель предоставляет работникам в счет заработной платы, беспроцентный заем для оплаты:- медицинских услуг, закупки дорогостоящих лекарственных препаратов  |
| 10. В целях укрепления корпоративных традиций и семейных ценностей, повышения интереса детей к компании. | 10. За счет средств организации работникам предоставляется дополнительные отпуска за продолжительный непрерывный стаж работы в организации:- свыше 10 лет – 1 календарный день;- свыше 15 лет – 2 календарных дня. |

В 2021 году Компания стала лучшей в номинации «Взаимодействие с молодежными отраслевыми организациями» в конкурсе на лучшую социально-ориентированную компанию нефтегазовой отрасли.

**11. Коллективный договор Компании ПАО «Норникель»**

«Норникель» продолжает совершенствовать систему социального партнерства. Сегодня в Норильске был подписан обновленный коллективный договор ПАО «ГМК «Норильский никель» на 2022–2024 гг. Он традиционно предусматривает один из лучших социальных пакетов в отрасли и нацелен на формирование долгосрочного благополучия сотрудников и их семей.

Коллективный договор предусматривает:

* льготы и гарантии сотрудникам;
* социальную защиту молодых работников;
* поддержку ветеранов и пенсионеров.

Структуру социальных льгот и гарантий определяет Стандарт Коллективного договора Группы компаний , который носит рекомендательный характер для всех предприятий Группы.

 Основные разделы коллективного договора:

Раздел I. Общие положения;

Раздел II. Трудовые отношения;

Раздел III. Обеспечение занятости;

Раздел IV. Развитие кадрового потенциала;

Раздел V. Рабочее время и время отдыха;

Раздел VI. Оплата труда;

Раздел VII. Охрана труда;

Раздел VIII. Гарантии и компенсации;

Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бабкин В.П. Социальная ответственность бизнеса // Народонаселение. — 2019. — 2. — С. 133–139.
2. Батаева Б.С. Направления формирования российской модели корпоративной социальной ответственности // Изв. С.-Петерб. ун-та экономики и финансов. — 2020. — 5. — С. 67–72.
3. [https://www.nornickel.ru/news-and-media/press-releases-and-news/nornikel-i-sotrudniki-kompanii-podpisali-obnovlennyy-kollektivnyy-dogovor/type=news](https://www.nornickel.ru/news-and-media/press-releases-and-news/nornikel-i-sotrudniki-kompanii-podpisali-obnovlennyy-kollektivnyy-dogovor/type%3Dnews)
4. Коллективный договор Компании АО «Норникель».