



Социальный отчет
компании РУСАЛ
в соответствии
с принципами
«Глобального
договора ООН»





ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые коллеги!

Мы рады представить вашему вниманию первый социальный отчет компании РУСАЛ. Это не рапорт о наших успехах и достижениях. В отчете нашли отражение основные принципы этического ведения бизнеса, социальной и кадровой политики РУСАЛа, анализ нашей природоохранной и благотворительной деятельности за прошедший год.

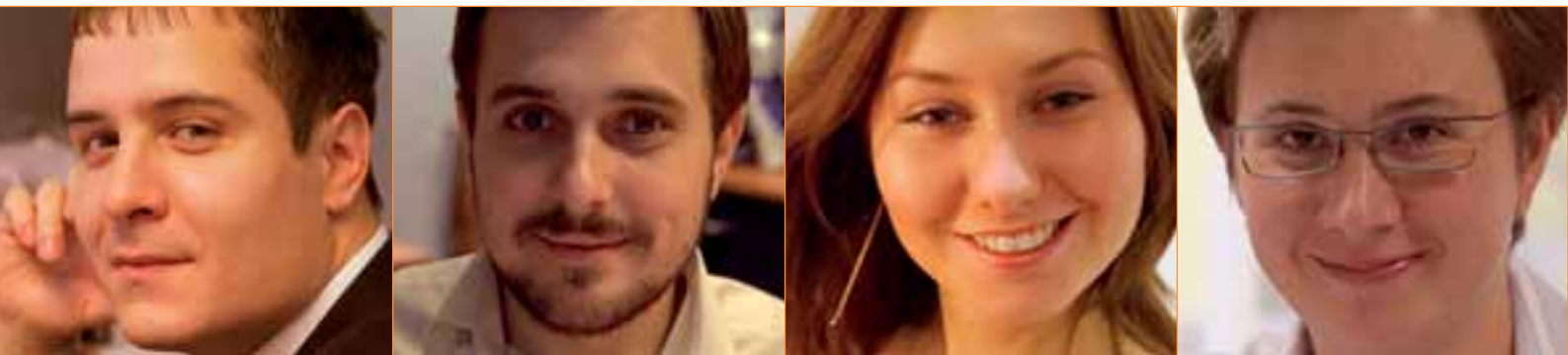
Мы разделяем принципы социальной ответственности, которые приняты в большинстве развитых стран, и стремимся применять их на практике во всех сферах своей деятельности. Мы также считаем важным участие Компании в создании устойчивого фундамента для развития национальной и глобальной экономики.

С этой целью в 2002 году мы присоединились к Глобальному договору ООН. Этот документ содержит десять базовых принципов в области трудовых стандартов, охраны окружающей среды и соблюдения прав человека. Приверженность им мы также хотим проде-

монстрировать в нашем первом социальном отчете. Одним из ключевых принципов нашей деятельности мы считаем ведение постоянного диалога с теми общественными группами, которые влияют на деятельность РУСАЛа или зависят от нее. К ним мы относим сотрудников, представителей органов государственной власти, деловых партнеров, жителей регионов, в которых мы работаем, работников бюджетной сферы и общественных организаций. Мы учитываем их интересы и стараемся соответствовать их ожиданиям при развитии нашего бизнеса.

Мы искренне надеемся, что социальный отчет поможет вам убедиться в достигнутом нами прогрессе в экономической, экологической и социальной областях.

С уважением,
А.С. Булыгин,
Генеральный директор
компании РУСАЛ



РУСАЛ И ПРИНЦИПЫ «ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН»

«Глобальный договор» – международная добровольная инициатива Организации Объединенных Наций, к которой присоединилось более двух тысяч крупнейших компаний и транснациональных корпораций, работающих в разных странах мира.

«Глобальный договор» провозглашает основные принципы ответственного поведения организаций.

Впервые идея «Глобального договора» была предложена Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннано на Всемирном экономическом форуме в январе 1999 года. В канун нового тысячелетия Генеральный секретарь пригласил руководителей деловых кругов

присоединиться к международной инициативе, которая объединит компании с учреждениями Организации Объединенных Наций и гражданским обществом.

Концепция «Глобального договора» базируется на необходимости добровольных коллективных действий, которые позволят поднять на более высокий уровень ответственную гражданскую позицию корпораций. Таким образом, частный сектор в партнерстве с другими общественными силами может способствовать формированию более устойчивой мировой экономики «с человеческим лицом».

Такое видение соответствует позиции РУСАЛа, поэтому применение принципов

«Глобального договора ООН» в своей деловой практике мы считаем не модным увлечением, а серьезной управленческой задачей.

Публикация данного отчета является публичным подтверждением приверженности РУСАЛа принципам «Глобального договора ООН», свидетельством нашей готовности принимать добровольные обязательства в сфере обеспечения большей прозрачности, а также согласования интересов Компании с интересами общества.

Участие в «Глобальном договоре» открывает перед Компанией возможности для формирования партнерских отношений с программами и организациями ООН.



ДЕСЯТЬ УНИВЕРСАЛЬНЫХ ПРИНЦИПОВ «ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН»

Права человека

1. Предпринимательские круги должны оказывать поддержку и уважать соблюдение прав человека, провозглашенных международным сообществом.
2. Обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.

Трудовые отношения

3. Предпринимательские круги должны поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров.
4. Выступать за уничтожение всех форм принудительного труда.
5. Выступать за полное искоренение детского труда.
6. Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

Охрана окружающей среды

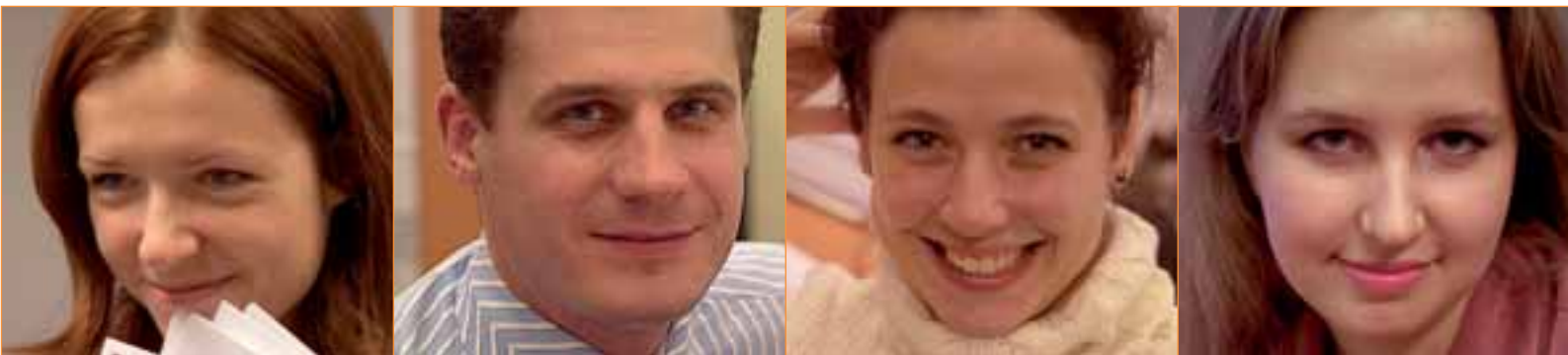
7. Деловые круги должны способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду.
8. Предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.
9. Содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.

Противодействие коррупции

10. Противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.



Принцип	Области соответствия	Стр.
Оказывать поддержку и уважать соблюдение прав человека, провозглашенных международным сообществом	Ответственное ведение бизнеса Корпоративная политика в отношении персонала Этические принципы	7, 8, 15, 16, 25, 28, 38, 44, 55, 56, 57
Обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека	Ответственное ведение бизнеса Корпоративная политика в отношении персонала	7, 8, 15, 16, 25, 55
Поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров	Корпоративная политика в отношении персонала	28, 30
Выступать за уничтожение всех форм принудительного труда	Корпоративная политика в отношении персонала Этические принципы	7, 8, 14, 25, 55,
Выступать за полное искоренение детского труда	Ответственное ведение бизнеса Корпоративная политика в отношении персонала	14, 25
Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости	Корпоративная политика в отношении персонала Этические принципы	14, 22, 23, 25, 55
Способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду	Ответственное ведение бизнеса Защита окружающей среды	7, 8, 19, 31, 32, 35, 36, 56, 57, 59, 60
Предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды	Ответственное ведение бизнеса Защита окружающей среды	13, 31, 32, 35, 36, 37, 58, 59, 60
Содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий	Ответственное ведение бизнеса Защита окружающей среды	31, 32, 33, 35, 36, 50, 56, 57, 58
Противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество	Ответственное ведение бизнеса Этические принципы	7, 8, 15, 16, 17, 56, 57



НАША МИССИЯ, ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ

Наша миссия заключается в том, чтобы стать самой эффективной алюминиевой компанией в мире, которой сможем гордиться мы и наши дети. Через успех РУСАЛа – к процветанию каждого из нас и общества.

ЦЕННОСТИ РУСАЛА


В нашей Компании мы особенно ценим:

- уважение личных прав и интересов наших сотрудников, требований клиентов, условий взаимодействия, выдвигаемых поставщиками, партнерами, обществом;
- справедливость, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста;
- честность в отношениях и в предоставлении информации, необходимой для нашей работы;
- эффективность как стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем;
- мужество противостоять тому, что мы не приемлем, а также личную ответственность за последствия принимаемых нами решений;
- заботу, проявляемую в наших стремлениях оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду;
- доверие к сотрудникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

ПРИНЦИПЫ РУСАЛА

- Внутренние взаимоотношения: где бы мы ни работали, мы работаем на общий результат. Мы приветствуем лидерство как способность принимать решения на всех уровнях.
- Внешние отношения (отношения с клиентами, поставщиками и обществом): все наши отношения строятся на условиях партнерства и взаимного уважения.
- Использование ресурсов: Компания доверяет и предоставляет нам необходимые ресурсы – мы используем их рационально для достижения поставленных целей.
- Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды: мы ценим жизнь человека и его здоровье превыше экономических результатов и производственных достижений.
- Эффективность и прибыльность: Компания достигнет своей цели – стать самой эффективной алюминиевой компанией в мире, – если каждый сотрудник, от генерального директора до рабочего, будет работать эффективно.

Мы – это все без исключения работники Компании.



РУСАЛ ЗАВТРА: СТРАТЕГИЯ ДО 2013 ГОДА

Довести объем производства алюминия до 5 млн тонн в год.

Увеличить объем производства глинозема до 8 млн тонн в год.

Войти в тройку лидеров по уровню издержек на 1 тонну алюминия.

Повысить производительность труда в два раза.

Увеличить долю сплавов в общем объеме продукции до 50%.

Стать компанией, в которой люди будут стремиться работать.



ПОЗНАКОМЬТЕСЬ: РУСАЛ

ОАО «РУСАЛ» – один из лидеров мировой алюминиевой отрасли, экспортер алюминия в 46 стран мира (с учетом стран СНГ). Доля РУСАЛа в мировом производстве алюминия – 9,1%, в российском – 75%.

Основную продукцию РУСАЛа – первичный алюминий и сплавы – производят четыре завода: Братский алюминиевый завод (БрАЗ), Красноярский алюминиевый завод (КрАЗ), Саяногорский алюминиевый завод (САЗ) и Новокузнецкий алюминиевый завод (НкАЗ). Кроме первичного алюминия РУСАЛ производит полуфабрикаты и широкий ассортимент готовой продукции, которые используются в различных отраслях промышленности. На предприятиях компании в семи регионах России и пяти странах мира работают более 47 тыс. сотрудников.

Выручка РУСАЛа в 2004 году увеличилась на 20% по сравнению с предыдущим годом –

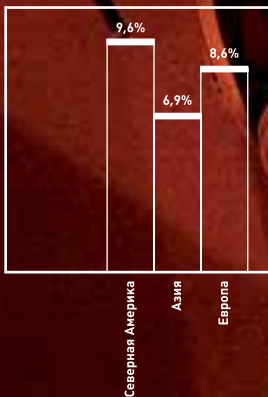
до 5,4 млрд долларов. Выручка от реализации продукции за рубежом увеличилась на 16% – до 4,3 млрд долларов.

Штаб-квартира РУСАЛа расположена в Москве. Структура Компании включает семь дивизионов, в которые входит 23 предприятия (включая заводы, сервисные центры, исследовательские институты).

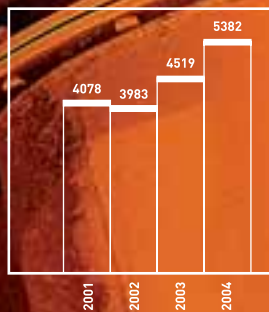
Компания ведет производственную деятельность в России, Украине, Таджикистане, Гвинее, Армении, Гайане, кроме того, представительства Компании открыты в Германии, Австралии, Китае, Сингапуре, США и Японии.

РУСАЛ В ЦИФРАХ

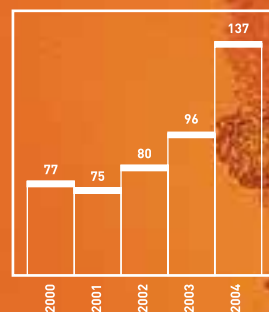
Доля РУСАЛА на основных рынках в 2004 году (в %, по первичной алюминиевой продукции)



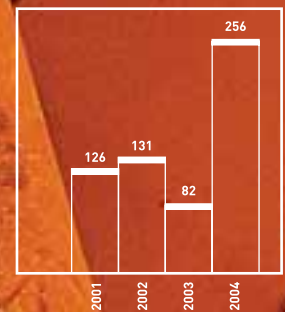
Выручка компании (млн долларов)



Рост производительности труда (тонн/человек)



Инвестиции в новые проекты (млн долларов)





ИСТОРИЯ КОМПАНИИ

В конце XX столетия наступил качественно новый этап развития алюминиевой промышленности России, связанный с созданием крупных вертикально-интегрированных корпораций. Именно эта форма организации бизнеса отвечает потребностям современного рынка и лежит в основе конкурентоспособности Компании.

30 марта 2000 года

Создана компания РУСАЛ, в состав которой вошли алюминиевые и глиноземные заводы компаний «Сибирский алюминий» («Базовый элемент») и «Сибнефть».

2000

Приобретены контрольные пакеты акций фольгопрокатного завода АРМЕНАЛ (Армения) и Белокалитвенского металлургического производственного объединения (БкМПО).

2001

Под управление РУСАЛа перешел горнодобывающий комбинат «Компания бокситов Киндии» (КБК, Республика Гвинея). Приобретен контрольный пакет акций НКАЗ.

2002

Под управление РУСАЛа перешел глиноземный завод во Фрие (Республика Гвинея). Создан инженерно-технологический центр РУСАЛа.

2003

Приобретен Всероссийский алюминиево-магнийевый институт (ВАМИ), тем самым была усилена научно-технологическая база РУСАЛа. Доля компании «Базовый элемент» в РУСАЛе увеличена до 75%.

2004

Введен в эксплуатацию новый завод по производству алюминиевой тары РОСТАР (Всеволожск). Приобретен Бокситогорский глиноземный завод (БГЗ). Начато строительство Хакасского алюминиевого завода – самый крупный проект российской металлургии за последние 15 лет. Доля компании «Базовый элемент» в РУСАЛе увеличена до 100%. Подготовлена сделка по продаже «Алкоа» двух прокатных заводов – Самарского металлургического завода (СМЗ) и БкМПО. РУСАЛ приобрел у компании Kaiser Aluminum 20% акций крупнейшего в мире глиноземного завода Queensland Alumina Limited (QAL) в Австралии.



ГЕОГРАФИЯ РУСАЛА

РУСАЛ имеет заводы и представительства по всему миру, но штаб-квартира Компании и ее основные производственные мощности находятся в России.



Компания РУСАЛ объединяет предприятия, которые осуществляют полный цикл алюминиевого производства:

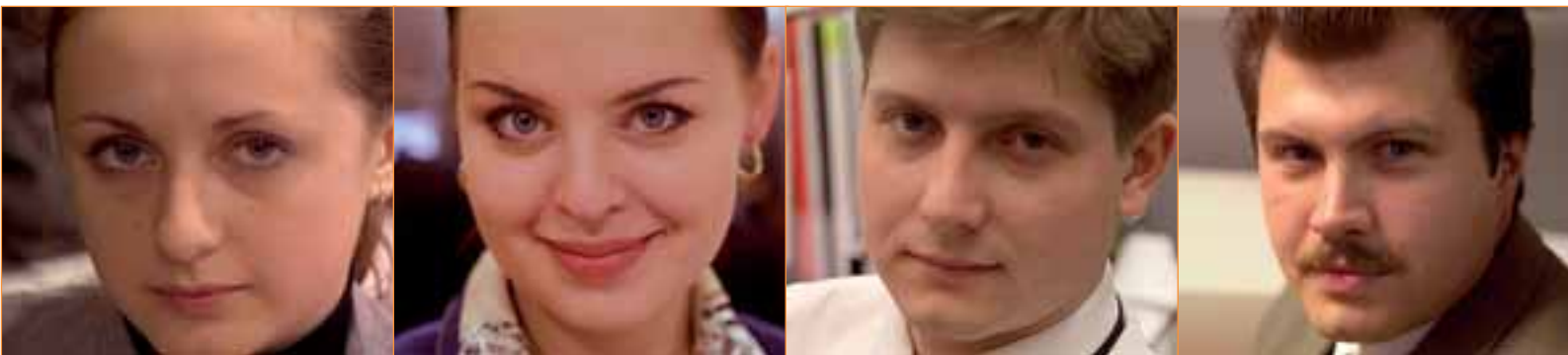
- добычу бокситов и нефелиновой руды;
- производство глинозема;
- производство первичного алюминия;
- производство и реализацию полуфабрикатов и готовой продукции;
- вторичную переработку алюминия.

В настоящее время мощности предприятий РУСАЛа позволяют добывать и производить:

- 6,2 млн т бокситов;
- 4,7 млн т нефелиновой руды;
- 4,1 млн т глинозема;
- 2,7 млн т первичного алюминия и сплавов;
- 0,1 млн т алюминиевой фольги и упаковочных материалов;
- 3,0 млрд алюминиевых банок для напитков.

Приобретение акций крупнейшего в мире производителя глинозема QAL и покупка БГЗ позволит Компании увеличить производство глинозема более чем на 25%.

С 2005 года ожидается увеличение доли внутренних российских продаж алюминия ввиду продажи прокатного бизнеса компании «Алкоа».



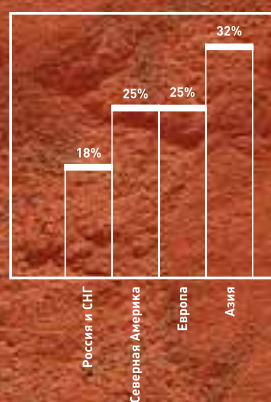
Наши достижения

- становление системы управления и стратегического развития Компании;
- положительная динамика сокращения издержек и роста прибыльности;
- быстрый и устойчивый рост производительности труда;
- развитие собственной научно-технической базы;
- обеспечение стабильности поставок продукции на рынок;
- рост качества выпускаемой продукции.

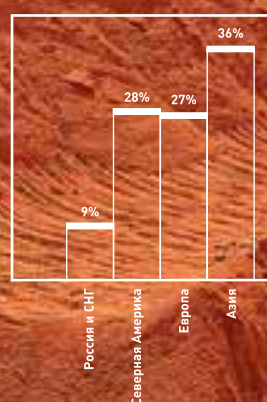
Мы планируем


- достичь стабильности энергетической и сырьевой составляющих;
- создать бизнес-систему, обеспечивающую единый подход к решению задач;
- достичь соответствия кадрового потенциала динамике роста и целям Компании;
- продолжить деятельность по улучшению экологической ситуации на предприятиях, по модернизации оборудования и технологических процессов.

Продажи в 2004 году с разбивкой по регионам мира (в %, включая поставки на дивизионы)



Продажи в 2004 году с разбивкой по регионам мира (в %, не включая поставки на дивизионы)





ДИАЛОГ – ПУТЬ К ВЗАИМОПОНИМАНИЮ

Все отношения Компании
строятся на основе партнерства
и взаимного уважения.



ПРИНЦИПЫ РУСАЛА ВО ВНУТРЕННИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ

- Мы всегда общаемся открыто, выражая свои мысли понятно и четко, понимая, насколько обратная связь необходима в нашей работе.
- Мы уважаем личные свободы, права человека, предоставляем равные возможности и не приемлем дискриминации.

СИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ

Разделяя принципы «Глобального договора», касающиеся соблюдения и уважения прав человека, Компания применяет следующие подходы:

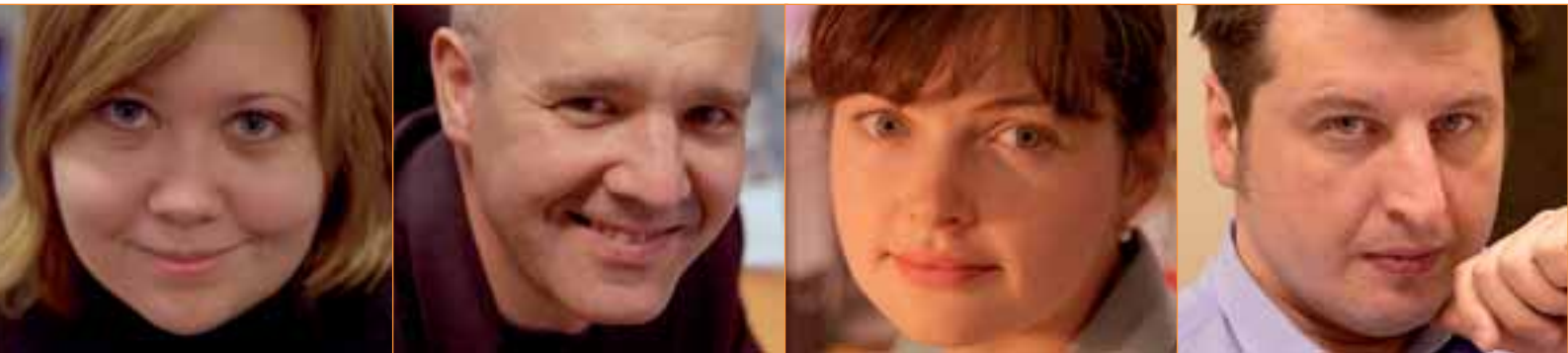
- своевременно и объективно информирует работников по вопросам, которые связаны с их работой в Компании;
- предоставляет возможность участия в процессе принятия решений и в вопросах управления Компанией.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПА К ИНФОРМАЦИИ

Система коммуникаций в Компании состоит из каналов информирования (сообщений) и каналов обратной связи.

Каналы информирования служат для оповещения сотрудников о существенных событиях в жизни Компании (новых назначениях, реорганизации, стратегических целях и программах, изменениях в экономике, вакансиях, конкурсах и т.д.), а также знакомят с новостями из регионов, позицией руководителей, менеджеров и работников по различным вопросам. С этой задачей успешно справляются корпоративные средства информации: газета «Вестник РУСАЛа», ее французский вариант «La voix de RUSAL» (издается для предприятий в Республике Гвинея), радиоканал и интранет-портал. «РУСАЛ-радио» – один из самых эффективных каналов связи. Пять раз в неделю работники, не отрываясь от рабочего места, знакомятся с новостями Компании и своего завода, а также с аналитическими программами. В 2005 году планируется начать выпуск нового издания, адресованного менеджерам РУСАЛа.

Чтобы эффективно управлять каналами информирования, Компания проводит социологические опросы среди сотрудников, выясняя, насколько предоставляемая информация существенна и интересна для них, удовлетворены ли они системой внутренних коммуникаций. В 2004 году в опросе приняли участие 2,5 тысячи работников предприятий Компании. Согласно результатам, лидером по информативности является газета «Вестник РУСАЛа». Наиболее



популярные рубрики – «Вопрос – ответ», «Новости Центральной Компании» и «Информация о Вашем предприятии». Интерес вызывают также рубрики «Интервью руководителей», «Спортивные новости» и «Информация о рынке алюминия». Как видно, спектр интересов работников достаточно широк и не замыкается только на вопросах зарплаты и социальных гарантий.

Уровень доверия работников к корпоративным СМИ вырос в 2004 году до 39,7% (по сравнению с 30% в прошлом), количество затруднившихся с ответом сократилось с 17% до 6,8%, что свидетельствует о заметном улучшении качества информирования. Вместе с тем было выявлено, что уровень информированности работников неодинаков по предприятиям и дивизионам, работники хотят видеть больше материалов на «острые» темы, которые волнуют всех. Компания намерена проанализировать эти данные и принять соответствующие меры.

По итогам 2004 года газета «Вестник РУСАЛа» получила гран-при в конкурсе «Лучшее корпоративное СМИ», который проводила Ассоциация корпоративных медиа.

Каналы обратной связи включают как традиционные формы общения с работниками (корпоративные мероприятия), так и современные, с использованием интранет. Благодаря электронной программе «Диалог» на корпоративном портале сотрудники имеют возможность обратиться к руко-

водству Компании с вопросами, жалобами, претензиями, а также поделиться идеями, впечатлениями. Особенно эффективно этот канал работал в 2004 году, когда в Компании происходило много динамичных изменений.

Можно обратиться и непосредственно к руководителям практически любого уровня – через интранет-конференции или горячие телефонные линии приема по личным вопросам. На предприятиях также сложилась своеобразная форма коммуникации – так называемые «группы информирования», руководители которых регулярно встречаются с топ-менеджерами, а затем информируют сотрудников о наиболее важных событиях, при помощи соответствующих специалистов готовят ответы на вопросы работников. Кроме того, на проходных предприятий стоят «информационные контейнеры», которые также можно использовать для вопросов и предложений.

Однако, несмотря на многообразие каналов «обратной связи», результаты опроса показали, что работники пока не слишком высоко оценивают «обратную связь» – относительно эффективно, по их мнению, работает лишь обращение к непосредственным начальникам.

Совершенствование системы внутренних коммуникаций мы воспринимаем как нашу серьезную задачу на будущее.



УЧАСТИЕ СОТРУДНИКОВ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ: РАЗРАБОТКА КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Многие аспекты трудовых отношений регламентируются законодательством. Однако остаются вопросы, которые не отражены в законах или трудовых договорах. Компания приняла решение разработать свод правил, в основе которого лежат общие для всех работников этические нормы – Кодекс корпоративной этики.

В его разработке принимали участие все работники Компании. После углубленного исследования для них провели семинары и тренинги; некоторые семинары носили творческий, неформальный характер. Например, одним из заданий было написать сказку о РУСАЛе – так проще высказать критику в адрес организации. В семинарах приняли участие 3000 человек, в результате было получено множество предложений и мнений.

На их основе был составлен проект Кодекса. После бурных дискуссий в проект внесли около 18 тыс. поправок.

В общей сложности разработка Кодекса длилась около двух лет. Утвержденный документ определяет цели, ценности и принципы, которыми сотрудники руководствуются в своей работе, во взаимоотношениях друг с другом, с клиентами и партнерами.

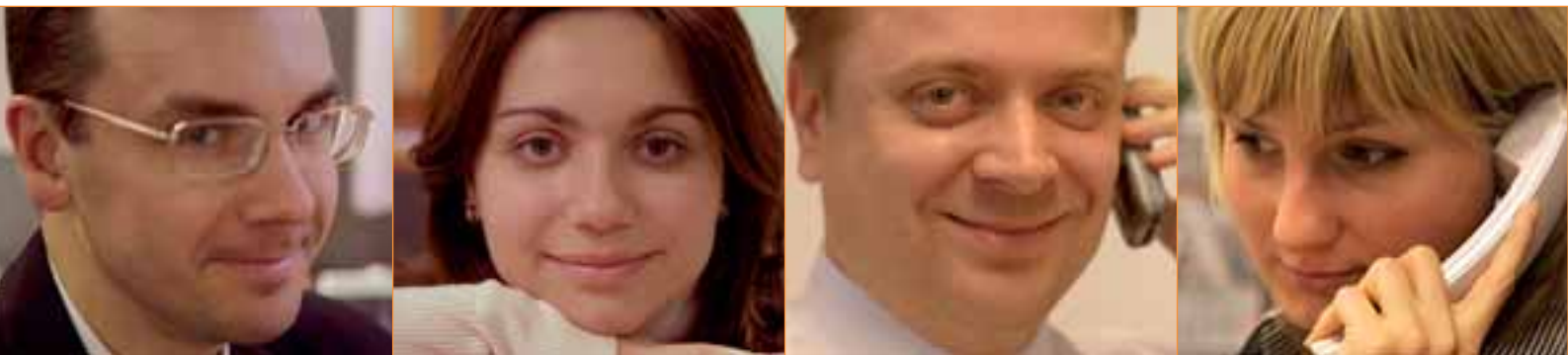
Чтобы Кодекс стал «живым» механизмом, в Компании началось формирование института этических уполномоченных. Это

неформальный представительский орган, в который вошли выборные работники предприятий, пользующиеся наибольшим доверием в коллективах.

Кроме того, был создан Комитет по этике, который координирует процесс внедрения Кодекса, а также помогает этическим уполномоченным. Комитет рассматривает наиболее сложные этические вопросы, которые не могут быть решены на уровне отдельных предприятий. В Комитет может обратиться любой сотрудник.

ПРИНЦИПЫ РУСАЛА ВО ВНЕШНИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ

- Мы всегда выполняем наши обязательства и ожидаем соблюдения обязательств от своих партнеров.
- Мы заинтересованы в устойчивом развитии нашего бизнеса и бизнеса наших партнеров.
- Мы стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству.
- Мы ориентируемся на потребности клиентов, гарантируем высокое качество продукции и услуг, стабильность и предсказуемость.
- Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдая нормы деловой этики и права.
- Мы не принимаем незаконные выплаты и не используем неэтичные формы влияния на партнеров.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬ- НОЙ И ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

«Взятки, подкуп и другие незаконные выплаты, совершаемые с целью подписания новых или продления уже существующих деловых договоров, считаются неэтичными, противозаконными и строго запрещаются».

*Из Справочного руководства
сотрудника РУСАЛа*

Взаимодействие РУСАЛа с органами государственной власти основано на легальном и открытом диалоге. Выстраивая систему отношений, Компания руководствуется Кодексом корпоративной этики.

Специалисты РУСАЛа принимают участие в работе государственных межведомственных комиссий и советов, таких как:

- Совет по конкурентоспособности и предпринимательству при Правительстве РФ;
- Межведомственная рабочая группа по Богучанской ГЭС;
- Федеральная антимонопольная служба;
- Государственный совет по энергетическим вопросам и др.

Основополагающими принципами в отношениях между администрациями субъектов Российской Федерации и Компанией являются социальная направленность принимаемых решений, урегулирование спорных вопросов преимущественно путем переговоров. Стороны совместно рассматривают вопросы рационального использова-

ния природных ресурсов, условия запуска новых проектов Компании, влияния деятельности РУСАЛа на состояние рынков труда, вопросы социальной защищенности населения, благотворительной деятельности.

В некоторых регионах между Компанией и администрациями заключаются соглашения о сотрудничестве. Предметом соглашений является социально-экономическое партнерство в вопросах развития региона. Соглашениями определяются принципы сотрудничества и взаимные обязательства, в том числе согласованность при принятии решений по вопросам, представляющим общественный интерес, социальную ориентированность принимаемых решений, урегулирование спорных ситуаций преимущественно на основе переговоров и согласительных процедур.

Направления партнерства, как правило, включают:

- укрепление промышленного потенциала предприятия;
- повышение конкурентоспособности производимой продукции;
- рациональное использование природных ресурсов, включая совместную разработку и выполнение экологических программ;
- вопросы социальной защищенности населения и др.

Соглашениями также предусматриваются социальные и благотворительные программы, в финансировании которых участвует РУСАЛ. Обязательства в рамках соглашений пересматриваются ежегодно.

ДИАЛОГ С ВЛАСТЬЮ: выбор площадки для Тайшетского алюминиевого завода

Примером взаимодействия с региональными органами власти стало обсуждение в 2004 году с администрацией Иркутской области вопросов, связанных со строительством Тайшетского алюминиевого завода.

Площадка для строительства алюминиевого завода расположена на западе Иркутской области между городами Тайшет и Талая на свободной от застройки территории. Предполагаемая мощность завода в Тайшете составит 600 тыс. тонн алюминия в год. Ожидается, что строительство начнется в 2006 году и будет завершено к 2009 году. Завод будет работать по новой технологии электролиза (RA-300), разработанной Инженерно-технологическим центром РУСАЛа.

До начала обсуждения проекта (в том числе и публичного – впервые в Иркутской области предполагалось провести общественные слушания по проекту строительства) была проведена оценка возможного воздействия проектируемого завода на окружающую среду, изучена экологическая ситуация на территории Тайшета и Тайшетского района, выполнен расчет рисков здоровью населения от прогнозируемого загрязнения воздушной среды.

Также была проведена оценка потенциальных социальных и экономических последствий строительства завода: суммарные экономические выгоды от проекта значительно превышают потери, появится около 2000 рабочих мест, появятся дополнительные возможности для развития малого и среднего бизнеса; появится больше возможностей для развития инфраструктуры города, рынка товаров и услуг и др.

В результате выполнения всех необходимых процедур и обсуждения проекта строительства Компания и власти города вышли на общественные слушания с согласованной позицией.



ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ И ПАРТНЕРАМИ

Более 60% производимой РУСАЛом продукции (как первичного алюминия, так и продуктов переработки) поставляется напрямую конечным потребителям, в числе которых – крупнейшие промышленные компании мира, например, «Алкоа», «Гидро» и «Новелис». Более того, в продукции таких компаний, как «Боинг», «Тойота», «Эйрбас», «Дженерал Моторс» можно найти металл РУСАЛа.

География потребителей продукции обширна: 25% продукции поставляется в Европу, 25% – в Северную Америку, 32% – в Азию, 18% – в Россию и СНГ. При этом мы принимаем во внимание специфические требования и условия, сопровождающие поставки нашей продукции.

Например, в Европе традиционно обращают серьезное внимание на экологическую составляющую жизненного цикла продукции. В последнее время законодательство европейских стран в отношении химических веществ, поступающих на рынок, ужесточается. Недавно был принят новый закон, регулирующий доступ таких веществ в Европу. В Новой Зеландии и Австралии особое внимание уделяется управлению выбросами углекислого газа; законодательство в отношении этих выбросов ужесточается и во многих других странах (в том числе в связи с ратификацией Киотского протокола).

Для Компании очень важно соответствовать требованиям тех рынков, на которых присутствует продукция РУСАЛа. В связи с

этим РУСАЛ принимает меры по снижению выбросов при производстве продукции. Компания также увеличивает объемы вторичной переработки алюминия: поскольку первичное производство алюминия очень энергоемко, такой подход позволяет снижать количество потребляемой энергии. Кроме того, 80% продукции производится с использованием энергии гидроэлектростанций, которая считается более «чистой» с экологической точки зрения, так как процесс ее выработки не сопровождается образованием выбросов.

Компания также ориентирована на повышение доли продукции с добавленной стоимостью (сплавов). Преимущество производства этой продукции для РУСАЛа состоит в установлении прочных долгосрочных отношений с конечными потребителями, дифференциации конъюнктурных рисков, развитии технологического и научного потенциала компании, увеличении производства в стоимостном и абсолютном выражении, повышении эффективности бизнеса, а в конечном счете – росте капитализации и инвестиционной привлекательности компании. Для многих покупателей такая продукция является единственным возможным видом закупаемого сырья в соответствии с используемой технологией. Ряду потребителей ее приобретение обходится дешевле, чем производство аналогичных продуктов в собственных литейных цехах.

В 2004 году достижением Компании стало совершенствование системы управления качеством продукции и приема рекламаций. Естественно, вследствие увеличения объемов продукции и улучшения работы с конечными потребителями с их стороны растут как ожидания, так и претензии. Компания намерена в будущем продолжать работать в этом направлении.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЖИТЕЛЯМИ, СОТРУДНИЧЕСТВО С НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В ряде регионов предприятия РУСАЛа являются градообразующими и, следовательно, крупнейшими работодателями и налогоплательщиками. Для того чтобы понять ожидания людей, проживающих в регионах присутствия РУСАЛа, Компания ежегодно проводит социологические опросы. Их результаты являются основой стратегии благотворительной и спонсорской деятельности, внутренней социальной политики.

Ответ Компании на ожидания населения – целый ряд оригинальных благотворительных программ и проектов, которые Компания реализует совместно с общественными организациями и жителями регионов. В 2004 году их участниками стали более 10 000 человек.

Благотворительной деятельности Компании посвящена специальная ежеквартальная вкладка в корпоративной газете «Вестник РУСАЛа». Системный подход к спонсорской и филантропической деятельности, который стал практиковаться в компании после создания Комитета по благотвори-

тельности, предполагает использование профессиональных кадров, имеющих опыт реализации социальных программ, в том числе сотрудников некоммерческих организаций. Так, специалисты Центра поддержки растущего поколения «Перекресток» (Москва) были привлечены для проведения специального тренинга по эффективной работе с детьми и подростками из социально неблагополучных семей в рамках программы «С РУСАЛом в завтрашний день!». С региональным благотворительным общественным фондом помощи детям с врожденными заболеваниями сердца и нервной системы «Детские сердца» была реализована специальная программа.

Управляющие директора предприятий принимают участие во встречах с общественностью и главами администраций муниципальных органов. К обсуждению экологической составляющей проектов модернизации или строительства новых производственных объектов Компания активно привлекает и местное население. Так, в ноябре 2004 года в Саяногорске (Республика Хакасия) состоялся круглый стол по обсуждению проекта технического задания на проведение оценки воздействия на окружающую среду строительства Хакасского алюминиевого завода.

ДЕТСКИЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ОТРЯД

Детский отряд в Красноярске – часть программы РУСАЛа, направленной как на снижение экологической нагрузки от основного производства, так и на вовлечение молодежи и широкой общественности в дело благоустройства, озеленения и улучшения условий жизни в городе. Красноярские школьники, члены отряда, регулярно проводят акции по озеленению и благоустройству территории, организуют «зеленые» концерты. К отряду часто присоединяются родители и жители города.

Отряд ведет несколько крупных конкурсов и проектов: «Зеленый фургон» (сбор макулатуры и вторичного сырья), «Чистые реки – чистая Россия» (очистка берегов малых рек), «Забывтый парк» (очистка от мусора территорий заброшенных парков и посадка деревьев), «Зимний сад» (конкурс на лучший проект школьного зимнего сада), «Зеленый двор» (субботники во дворах города).

Постоянное проведение небольших, но наглядных и чрезвычайно важных для жизни города экологических мероприятий – неотъемлемая часть ежедневной работы РУСАЛа в области охраны окружающей среды.





УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Компания предъявляет высокие требования к своим сотрудникам. При подборе персонала приветствуются такие качества, как:

- профессионализм;
- инициативность;
- стремление к саморазвитию и самосовершенствованию;
- стремление к лидерству;
- умение работать в команде, уважение к коллегам;
- ответственность и обязательность;
- умение эффективно и качественно выполнять работу;
- способность разрешать конфликты и стремление к компромиссу.

Основой политики управления персоналом является мотивация каждого работника к профессиональному развитию, карьерному росту и достижению задач, стоящих перед его подразделением и Компанией в целом. РУСАЛ предлагает сотрудникам одну из самых высоких в металлургической отрасли заработную плату и привлекательный социальный пакет. Мотивация персонала строится на принципах добровольности, равных возможностей и поощрения стремления к индивидуальному развитию.

В Компании внедрена система грейдов. Грейдовая система РУСАЛа – механизм определения роли каждой должности в организации, соотношения между должностями, разработки уровня компенсации для каждой должности, организации бизнес-

процессов и управления численностью персонала.

В основе системы оплаты труда в РУСАЛе лежит оценка всех должностей по универсальным критериям: квалификация, сложность работы, напряженность, качество и условия труда. Создана система оценки деятельности и компетенции персонала – заработная плата сотрудников напрямую зависит от результатов их работы. В 2004 году средняя заработная плата выросла почти на 20% по сравнению с 2003 годом.

Мы понимаем, что гарантированная занятость – важное условие благополучия сотрудников. Поэтому одним из важнейших пунктов работы с персоналом в РУСАЛе является стремление не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест. Для сохранения рабочих мест в Компании осуществляется программа переуплотнения сотрудников, после чего им предлагают вакантные рабочие места.

Каждый сотрудник РУСАЛа имеет право претендовать на более высокую должность в организации, и Компания готова помочь ему в этом. С июля 2003 года действует программа «Внутренний конкурс», которая предоставляет сотрудникам Компании приоритетное право на замещение всех вакансий в РУСАЛе. Информация о новых позициях регулярно публикуется в корпоративных изданиях и на внутреннем информационном портале.



В Компании созданы условия для повышения уровня знаний, профессионального развития и карьерного роста сотрудников. В РУСАЛе реализована одна из лучших в России систем дистанционного обучения (СДО), что подтверждается практическими результатами ее функционирования и мнениями специалистов в этой области. Доступ к СДО имеет каждый сотрудник Компании со своего рабочего компьютера или из специально оборудованного класса на всех предприятиях от Сибири до Гвинеи. Она включает более 90 электронных курсов с рекомендуемым временем изучения более 4000 часов и охватывает все основные направления подготовки персонала, включая менеджмент, логистику, планирование времени, проведение презентаций, управление стрессом и др. Среди наиболее востребованных направлений дистанционного обучения – формирование управленческих навыков, совершенствование техно-

логических процессов, изучение иностранных языков и повышение корпоративной культуры.

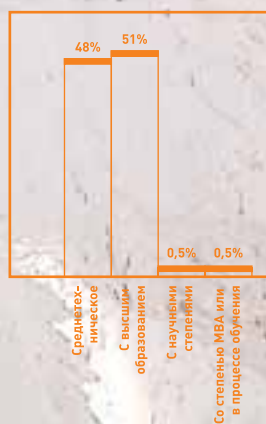
На базе ведущих металлургических вузов России реализуется программа «Корпоративный университет» – системная программа подготовки внешнего резерва Компании. Программа ориентирована на студентов металлургических специальностей, которым предоставляется возможность пройти дополнительный 900-часовой курс занятий. По окончании Корпоративного университета студенту, успешно защитившему итоговый проект, выдается корпоративный сертификат. Лучшие студенты получают именные стипендии РУСАЛа.

Каждый сотрудник имеет возможность заявить о своих карьерных амбициях – такое самовыдвижение только приветствуется. Для стимулирования карьерного роста сотрудников в Компании создана программа

Уровень образования сотрудников компании РУСАЛ



Из тех, кто имеет не ниже среднетехнического образования





Программы обучения для различных категорий сотрудников

Цель обучения	Рабочие	Специалисты	Руководители среднего звена	Руководители высшего звена
Обучение с целью поддержания необходимого уровня компетентности.	Обязательные курсы (получение новой профессии, нового разряда).	Семинары по профессиональной тематике. Участие в конференциях.		Индивидуальные краткосрочные программы, участие в международных семинарах, конференциях.
Обучение с целью развития компетентности для соответствия изменившимся требованиям бизнеса.	Целевые курсы по новому оборудованию, новым правилам и регламентам работы.	Корпоративные семинары по профессиональной тематике. Привлечение внутренних экспертов и специалистов российских учебных заведений. Целевые тренинговые программы.		Специальные краткосрочные брифинги с привлечением международных экспертов и бизнес-школ. Программы MBA.
Обучение с целью развития навыков личной эффективности и управленческих навыков.		«Открытые тренинги» на предприятии, специальные тренинговые программы для подразделений.		Тренинговые программы для топ-менеджеров.
Самостоятельное развитие всех аспектов компетентности.	Система дистанционного обучения.			

«Золотой резерв» РУСАЛа – ее участниками становятся сотрудники, показывающие наиболее высокие результаты в своей основной деятельности. В рамках программы сотрудник проходит интенсивное обучение со специальным планированием карьеры, и при благоприятных условиях ему может быть предложена новая управленческая позиция.

Для сотрудников, которые могут внести наибольший вклад в развитие Компании, разрабатываются индивидуальные программы, которые включают в себя специальные курсы и семинары, программы Executive MBA, получение второго высшего

образования. Обучение проходит как на базе ведущих российских вузов, так и в лучших мировых учебных центрах, университетах и бизнес-школах.

Обучение проводится за счет Компании, оно доступно всем сотрудникам и соответственно их роли в Компании.

В 2004 году в ставшем уже традиционным для Компании конкурсе «Профессионалы РУСАЛа» впервые смогли принять участие не только рабочие, но и «управленцы». Участников оценивали по совокупности их профессиональных, коммуникативных и управленческих навыков. Победителей наградили поездкой в Индию.



Принцип равных возможностей в сферах, не связанных непосредственно с производством алюминия, состоит в том, что в своей кадровой политике Компания не отдает предпочтения людям определенного пола и не делает ограничений по возрасту (за исключением детей – производство является вредным, поэтому ни на одном из предприятий Компании, включая зарубежные, трудовые договоры не заключаются с лицами, не достигшими 18 лет).

В своей политике Компания придерживается принципов Международной организации труда, Декларации прав человека и «Глобального договора ООН». В 1984 году было принято постановление, запрещающее женщинам работать на алюминиевом производстве из-за повышенной вредности (действует и в настоящее время, глава 11 в редакции Федерального закона от 30.04.99 «О труде женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей и осуществляющих уход за больными членами их семей», статья 160). Такое решение лишило женщин ряда высокооплачиваемых рабочих мест, тем самым уменьшив

доходы их семей, но при этом сохранило им здоровье, в том числе репродуктивное.

Большая часть алюминиевых и глиноземных заводов РУСАЛа расположена в небольших городах, где Компания является практически единственным работодателем. Понимая свою роль на региональных рынках труда, мы тщательно подбираем персонал, учитывая квалификацию, опыт, способность взаимодействовать с коллегами, стремление трудиться с отдачей. Поэтому мы не гарантируем трудоустройства всех людей трудоспособного возраста.

При достижении порога 5%-ной инфляции проводится индексация заработной платы. Индексация заработной платы может проводиться дифференцированно для различных категорий работников предприятия. Размер индексации определяется на основании постановлений Правительства РФ об установлении прожиточного минимума по РФ за квартал.

На предприятиях РУСАЛа сотрудникам оказывается материальная помощь и предоставляется оплачиваемый трехдневный

Количественные показатели 2004 года (млн долл. США)

Фонд оплаты труда	385
Бюджет по соцпрограмме (для персонала)	20
Прочие расходы (развитие, подбор, внутренние коммуникации)	6
Итого по расходам на персонал	411
Содержание офисов	20
Спецодежда и системы индивидуальной защиты	5
Ремонт непромышленных помещений	15
ВСЕГО	451



отпуск в связи со сложными семейными обстоятельствами, выплачивается ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

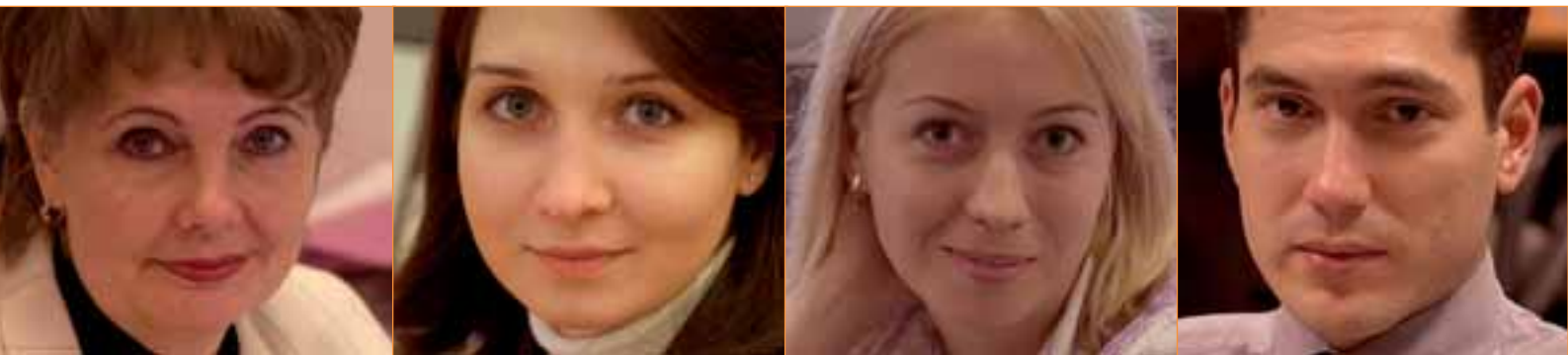
Компания с вниманием относится к жилищным проблемам сотрудников, поэтому многим участникам программы льготного жилищного кредитования выделяется беспроцентная ссуда в размере 30% от стоимости квартиры. Компания предоставляет своим сотрудникам льготные условия для получения ипотечных кредитов.

В РУСАЛе принята корпоративная программа поддержки пенсионеров предприятий, входящих в состав холдинга. Все работники, уходящие на пенсию, получают от одной до трех среднемесячных зарплат – размер этого пособия определяется коллективным договором каждого предприятия и зависит от стажа работы на заводе. В рамках этой программы пенсионеры и ветераны восьми предприятий Компании – КрАЗа, БрАЗа, САЗа, НкАЗа, АГК, НГЗ, завода САЯНАЛ и ДОЗАКЛа – получают ежемесячную доплату к пенсиям. Отработавшие на одном из вышеуказанных предприятий РУСАЛа менее пяти лет будут ежемесячно получать прибавку к пенсии в размере 100 рублей, при стаже от 5 до 10 лет – 150 рублей, свыше 10 лет – 200 рублей. Кроме того, дважды в год пенсионерам будет выплачиваться материальная помощь в размере 600 рублей. В 2004 году на эти цели выделено 2,2 млн долларов.

ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Компания стремится создать на предприятиях такие условия труда, которые соответствовали бы международным стандартам и были безопасны. Мы считаем такой подход одним из основных принципов уважения прав своих сотрудников. Более половины сотрудников предприятий РУСАЛа (52%) составляют рабочие. Их труд зачастую не требует специального образования, бывают случаи, когда рабочие, пытаясь сократить время выполнения процесса, нарушают правила техники безопасности. Поэтому на заводах была разработана четкая система операционных карт, велась разметка территории. В 2004-2008 годах планируется внедрить на заводах Компании международную систему менеджмента безопасности и здоровья персонала OHSAS 18001. Начало этому процессу было положено на Саяногорском алюминиевом заводе, где в 2003 году впервые в практике РУСАЛа была разработана «Политика САЗа в области промышленной безопасности и охраны труда», объединившая цели Компании в сфере обеспечения безопасности производства и методы их достижения. Документ стал законом жизни и работы на заводе, обязательным для исполнения всеми сотрудниками предприятия, вне зависимости от занимаемых должностей.

На заводах постоянно проводится обучение принципам безопасного ведения работ. За четыре года число пострадавших на производстве сократилось на 51%, количество рабочих дней, пропущенных в связи с производственными травмами, снизилось на 40%. Главным достижением 2004 года



Количество несчастных случаев

Наименование предприятия	Количество несчастных случаев с потерей трудоспособности		
	2003 год	2004 год	Снижение, %
КраАЗ	14	6	57,14
БрАЗ	9	4	55,56
САЗ	13	12	7,69
НкАЗ	6	8	-33,33
КраМЗ	1	4	-300
СЦ	3	13	-333,33
ИТЦ	0	1	–
АГК	12	6	50
НГЗ	5	2	60
АСГ	5	4	20
БГЗ (для информации)	10	8	20
КБК	8	8	0
Глиноземсервис	0	2	–
СЦ Металлург	0	4	–
РОСТАР	2	0	100
САЯНАЛ	3	2	33,33
ВСЕГО	91	84	7,69

является отсутствие групповых несчастных случаев (в 2003 году был отмечен один групповой несчастный случай). Полностью централизован учет несчастных случаев, аварий и пожаров, что позволило определить динамику изменений количества травм на производстве и поможет предотвратить подобные происшествия на предприятиях Компании в будущем.

В результате модернизации предприятий РУСАЛа, замены старого оборудования на новую технику значительно улучшились условия труда. Регулярные проверки на соответствие предприятий принятым стандар-

там по безопасности позволили сократить травматизм на производстве.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляет профсоюзная организация предприятия через представителей профкома в Комитете по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда, последние имеют право получать информацию от должностных лиц об условиях работы и охране труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Уполномоченные лица могут принимать участие



ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

Применение методики ранней диагностики профзаболеваний позволило повысить выявляемость признаков профессиональной патологии на ранних стадиях, когда здоровье и трудоспособность человека еще можно спасти. Активное динамическое наблюдение, реализуемое врачами на производстве, также позволило значительно улучшить ситуацию в этой области.



в расследовании таких случаев, а также проводить самостоятельное расследование и принимать участие в судебных разбирательствах. В случаях угрозы жизни или здоровья работников они вправе предъявлять требования о приостановлении работ.

Между руководством заводов и профсоюзными организациями на основе действующих законодательных актов, нормативных правовых документов Российской Федерации разрабатываются коллективные договоры, которые закрепляют социальное партнерство работодателя и профсоюзного комитета.

В рамках коллективных договоров закрепляется право работников на информацию об условиях труда, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда осуществляется за счет средств РУСАЛа.

Особое место в социальной политике Компании занимает медицинское обслуживание и организация отдыха работников и их детей.

Система медицинского обслуживания

В 2004 году под лозунгом «От содержания медсанчастей к управлению здоровьем работников» в Компании начат реинжиниринг существовавшей ранее системы медицинского обеспечения. В соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения обеспечена преемственность первичной, вторичной и третичной

медико-санитарной помощи. Совершен переход от декларативной «цеховой медицины» к полноценной первичной медико-санитарной помощи работникам силами медицинских служб на производстве, вместо преваляровавшей ранее работы по лечению заболевших акценты смещены на профилактику (от «здоровья больных» к «здоровью здоровых»). Для предприятий Компании определен объем обязательных медицинских мероприятий (значительно превышающий требования законодательства), оплачиваемых Компанией. Введена в действие стандартная для всех предприятий программа добровольного медицинского страхования. Впервые в корпоративном масштабе проведена иммунопрофилактика гриппа, что позволило минимизировать заболеваемость в осенне-зимний период. Для работников, выезжающих в небезопасные с медицинской точки зрения регионы, проводилась иммуно- и химиопрофилактика эндемичных заболеваний, таких как малярия, желтая лихорадка, гепатит А. Значительные средства были выделены на оснащение медицинских служб современным диагностическим оборудованием, повышение квалификации медицинских специалистов.

Работа с детьми сотрудников

В 2004 году было принято решение создать на базе традиционных пионерских лагерей один летний лагерь. Вожатые лагеря прошли специальное обучение методологии работы с детьми, разработанной в пионерском лагере «Орленок». В основе методологии – развитие ценностных ориентиров, лидерских качеств, формирование активной жизненной позиции.



РУСАЛ В ГВИНЕЕ

РУСАЛ управляет тремя предприятиями в Гвинее (Компания бокситов Киндии, Alumina Company of Guinea и Гвинейская строительная компания), в столице Гвинеи Конакри работает представительство Компании.

Социальная программа всех предприятий в стране включает:

- содержание жилищно-коммунального хозяйства для сотрудников (жилье, оборудованное всем необходимым для комфортного проживания) либо выплаты им компенсаций по аренде жилья;
- транспортное обслуживание сотрудников – предоставление автотранспорта или организация доставки к месту работы, либо выплата компенсаций за проезд;
- содержание инфраструктуры здравоохранения (госпитали и диспансеры на каждой рабочей площадке), компенсации по приобретению медикаментов, приглашение квалифицированных специалистов узкого профиля для консультаций и эвакуация для оказания медицинской помощи за рубежом в случае необходимости;
- помощь в содержании профсоюзов, помощь женским движениям и организациям, семьям умерших работников, а также различные выплаты и другие формы поддержки сотрудников при выходе на пенсию;
- организацию досуга сотрудников: праздники (государственные, религиозные, женские, корпоративные), спортивные и культурные мероприятия; содержание объектов спорта и досуга;
- помощь в содержании детских садов, школ и средних профессиональных учебных заведений в местах проживания сотрудников.

Общие расходы на социальную инфраструктуру и мероприятия в Гвинее в 2004 году составили около 5 млн долларов.



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И РЕСУРСΟΣБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Природоохранная политика Компании направлена на поиск оптимальных решений утилизации промышленных отходов, уменьшение выбросов загрязняющих веществ, повышение энергоэффективности производства, рациональное использование водных ресурсов и вовлечение в оборот вторичного сырья.

Алюминий принадлежит к числу наиболее экологических металлов. Он легко поддается переработке и может использоваться повторно неограниченное число раз.

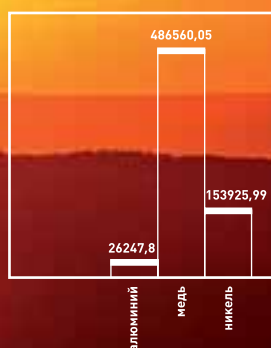
В соответствии с принципами «Глобального договора ООН», экологическая стратегия компании РУСАЛ базируется на комплексном подходе к проблеме сокращения

выбросов, загрязненных стоков и отходов. Комплексный подход охватывает всю технологическую цепочку – от получения сырья до производства товарной продукции.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ РУСАЛА:

- соблюдение требований природоохранного законодательства и действующих стандартов Российской Федерации;
- внедрение методов работы, отвечающих требованиям мировых стандартов;
- внедрение экологически безопасных технологий и модернизация заводов;
- рациональное использование природных ресурсов;
- постоянный контакт с местными сообществами по вопросам охраны окружающей среды, учет общественного мнения.

Выбросы загрязняющих
веществ при производстве
(тонн на 1 млн долларов)



ПРИНЦИПЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РУСАЛА:

- последовательное повышение уровня промышленной и экологической безопасности и достижение показателей лучших алюминиевых компаний мира;
- снижение степени неблагоприятного воздействия на окружающую среду и здоровье человека от производственной деятельности Компании и достижение более полного соответствия требованиям Российского природоохранного законодательства, действующих стандартов, правил и норм;
- повышение экономической эффективности через улучшение экологических показателей производства;
- открытость и гласность.

Увеличение объемов производства с одновременным улучшением экологических показателей предприятий – стратегически важная задача для Компании. Разработанные РУСАЛом программы модернизации алюминиевых заводов ориентированы в основном на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду и улучшение технико-экономических показателей производства. За последние пять лет на природоохранные мероприятия Компания израсходовала 173,4 млн долларов США.

Особое место в комплексе задач, стоящих перед алюминиевыми заводами, занимают вопросы модернизации газоочистных сооружений.



Братский алюминиевый завод

БрАЗ – крупнейший в мире производитель алюминия-сырца. Производственные объекты снабжены системами газоулавливания и очистки, используется технология «сухого» анода. За последние пять лет выбросы загрязняющих веществ снижены на 28% при увеличении выпуска алюминия на 4%.

Красноярский алюминиевый завод

Больше половины электролизных цехов работает сейчас по технологии «сухого» анода. На заводе проводятся мероприятия по защите атмосферного воздуха и применяются три системы замкнутого водооборота, в результате чего по сравнению с 1997 годом потребление воды из Енисея сократилось более чем на 1 млн кубометров в год.

Программа модернизации КрАЗа (2004-2008 годы) оценивается в 270 млн долларов. В частности, планируется установить на всех электролизерах системы автоматизированного питания глиноземом – только благодаря этой мере выброс пыли и фтористых соединений сократится на 15-20%.

Продолжается перевод электролизных корпусов завода на технологию «сухого» анода и осуществляется строительство «сухих» газоочисток. В результате выбросы загрязняющих веществ сократятся в 1,36 раза (по фтористым соединениям – в 1,7 раза), расход анодной массы снизится на 13 кг/т, а выход угольной пены сократится в 2,9 раза.

Саяногорский алюминиевый завод

САЗ – самое экологически чистое предприятие отрасли в России. Еще при проектировании было предусмотрено его оснащение наиболее современным оборудованием и использование передовой технологии электролиза с обожженными анодами. Во всех электролизных корпусах установлены современные газоочистные установки «сухого» способа сорбционной очистки. Весь уловленный фтор с глиноземом возвращается в производство. Установки оснащены газоанализаторами, которые позволяют оперативно контролировать качество очистки – концентрация загрязняющих веществ устойчиво поддерживается в пределах нормы.

Новокузнецкий алюминиевый завод

НкАЗ – один из старейших алюминиевых заводов в России, построенный в 1943 году. С приходом РУСАЛа выбросы загрязняющих веществ снизились на 13%. В ближайшее время планируется построить шесть новых сухих газоочистных установок корпусов электролиза и заменить горелочные устройства.

Ачинский глиноземный комбинат

АГК – крупнейшее предприятие в России, использующее для производства глинозема нефелины. Хотя глиноземное производство – одно из самых сложных в экологическом отношении, компании РУСАЛ



удалось добиться положительной динамики в экологических показателях. Основное направление в области охраны воздуха – реконструкция газоочистных сооружений печей спекания, после завершения которой объем выбросов вредных веществ сократится на 1,5 тыс. тонн в год для каждой печи. В ближайшие годы особое внимание планируется уделять водоохранным мероприятиям. Уже построена шламовая карта № 2 с пленочным противотрационным экраном. В настоящее время проектируются новые очистные сооружения. Проведено благоустройство санитарно-защитной зоны комбината.

Николаевский глиноземный завод

Близка к завершению программа по переводу предприятия с мазута на газообразное топливо. Выполнение программы позволит заводу почти полностью исключить выбросы сернистого ангидрида, сажи и пятиоксида ванадия.

Для снижения вредных выбросов на заводе отказались от применения так называемых «пыльных» бокситов, используя только «мокрые» – при работе с ними образуется гораздо меньше пыли.

В 2004 году на заводе проводилась государственная экологическая экспертиза действующего шламонакопителя: влияние шламового поля на окружающую среду полностью соответствует нормам природоохранного законодательства.

В этом же году завершено проектирование новых сооружений для очистки вод – теперь

завод работает по замкнутому (бессточному) циклу водопотребления. Специальная пьезометрическая скважина позволяет следить за состоянием грунтовых вод. Ведется постоянное наблюдение за состоянием воздуха, воды Днепро-Бугского лимана, питьевых и грунтовых вод. За успешное решение экологических проблем НГЗ награжден дипломом международной выставки-ярмарки «Окружающая среда – 2004», проходившей в Киеве.

Боксито-глиноземный комплекс во Фрие (Республика Гвинея)

РУСАЛ вступил в управление рудником и глиноземным заводом в конце 2002 года, а уже с марта 2003 года здесь ведутся опытные работы по внедрению безвзрывной добычи бокситов. Эта технология позволяет значительно уменьшить выбросы в атмосферу пыли и газов (до 50%).

На глиноземном заводе создана лаборатория, определяющая количество и состав выбросов в окружающую среду: ведется анализ загрязнения атмосферы, подземных вод и почвы. Кроме того, постоянно проводится рекультивация отработанных карьеров. РУСАЛ планирует увеличить производственные мощности завода вдвое – до 1,4 млн тонн в год. Этот проект предусматривал проведение экологической экспертизы, которая была завершена в 2004 году: исследованы возможные последствия расширения предприятия, разработана программа снижения негативного воздействия на окружающую среду.



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Следование принципам «Глобального договора» в области экологии требует внедрения современных подходов к организации управления экологической деятельностью предприятий. Работа по внедрению добровольных систем экологического менеджмента ведется на предприятиях РУСАЛа с 2000 года. К 2004 году международную сертификацию на соответствие требованиям стандарта ISO 14001 в независимом сертификационном обществе Det Norske Veritas (DNV) прошли восемь заводов РУСАЛа (САЗ, КраЗ, БрАЗ, РОСТАР, ДОЗАКЛ, САЯНАЛ, АГК, НГЗ). Получив сертификат, предприятие берет на себя обязательство совершенствовать управление экологической деятельностью. Достижения завода в этой области должны ежегодно подтверждаться результатами проверочных аудитов DNV. На остальных заводах Компании работы по внедрению систем экологического менеджмента продолжаются.

Компания обеспечивает экологическое сопровождение любых проектов, которое предусматривает оценку воздействия предполагаемой производственной деятельности на окружающую среду, исследование состояния компонентов природной среды на момент начала хозяйственной деятельности, разработку необходимой экологической документации, государственную экологическую экспертизу предпроектной и проектной документации, взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти. В 2004 году была проведена государственная экологи-

ческая экспертиза «Обоснования инвестиций в строительство 2-й очереди Саяногорского алюминиевого завода» на федеральном уровне.

В последние годы наиболее серьезные вопросы по модернизации или строительству новых мощностей решались с привлечением общественности. В 2004 году рассматривались вопросы по строительству Хакасского алюминиевого завода и модернизации алюминиевых заводов. В Самарской области на сходе жителей Новосемейкинской волости обсуждались проблемы охраны окружающей среды в районе размещения завода РЕСАЛ.

В соответствии с принятой в Компании структурой на всех предприятиях созданы отделы по экологии, промышленной безопасности и охране труда, в состав которых входят санитарно-промышленные лаборатории.

Основными задачами этих подразделений являются:

- обеспечение минимизации воздействия заводов на окружающую среду и рационального использования природных ресурсов;
- осуществление контроля за выполнением требований природоохранного законодательства и соблюдением стандартов и нормативов в области охраны окружающей среды;
- совершенствование систем экологического менеджмента;
- обеспечение контроля за выполнением экологических программ и планов.



В Компании и на ее предприятиях разрабатываются и реализуются программные документы в области экологической безопасности и охраны окружающей среды:

- ежегодные целевые программы по экологии в составе бизнес-планов (Компании в целом и каждого предприятия);
- долгосрочные программы оздоровления экологической обстановки и охраны окружающей среды (на каждом предприятии);
- программы по реализации инвестиционных проектов в области охраны окружающей среды.

Применение подобных программ определяется спецификой производственной деятельности, содержанием и масштабом экологических проблем, требованиями законодательных актов государственных и местных органов власти. В целях содействия развитию и распространению экологиче-

ски чистых технологий, а также для более эффективного решения технологических проблем Компания привлекает к работе научно-исследовательские институты Российской академии наук.

В 2005 году РУСАЛ планирует создать дирекцию по промышленной безопасности, экологии и производственным системам, в задачи которой будет входить анализ накопленного опыта Компании и внедрение единых практик реализации проектов в области промышленной безопасности, экологии и оптимизации производственных процессов.

В целом в 2004 году на проекты модернизации, призванные повысить эффективность производства и снизить экологическую нагрузку, было выделено более 175 млн долларов. В 2005 году компания планирует направить на эти цели до 350 млн долларов.





Сертификации в DNV систем менеджмента качества (ISO 9000) и экологического менеджмента (ISO 14000) предприятий компании «Русский алюминий» (по состоянию на март 2005 года)

Дивизион	Предприятие	Система менеджмента качества	Система экологического менеджмента
Алюминиевый	ОАО «КрАЗ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ОАО «БрАЗ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ОАО «НкАЗ»	ISO 9001:2000	Нет
	ОАО «САЗ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ОАО «КраМЗ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ООО «РЕСАЛ»	Нет	Нет
Глиноземный	ОАО «АГК»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ООО «НГЗ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ОАО «БГЗ»	ISO 9001:2000	Нет
	АСГ	Нет	Начата программа внедрения
	КБК	Нет	Начата программа внедрения
	ООО «СЦ Металлург»	Начата программа внедрения	Нет
Упаковочный	ООО «Глиноземсервис»	Начата программа внедрения	Нет
	ОАО «САЯНАЛ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
АСК	ЗАО «РУСАЛ АРМЕНАЛ»	Нет	Нет
	ОАО «АСК»	ISO 9001:2000	Нет
Тарный	ЗАО «МОСМЕК»	ISO 9001:2000	Нет
	ООО «РОСТАР»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996
	ООО «РОСТАР-2»	Нет	Нет
	ОАО «ДОЗАКЛ»	ISO 9001:2000	ISO 14001:1996



ЦЕЛЕВЫЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И СПОНСОРСТВО

РУСАЛ стремится к тому, чтобы социальные программы Компании способствовали процветанию стран и регионов, в которых ведется производственная деятельность. Развивая активную жизненную позицию населения регионов, РУСАЛ способствует реализации их потенциала и созданию стабильной социальной среды.

В 2004 году Компания применила проектный подход к реализации благотворительной деятельности. Ряд проектов был реализован в партнерстве с профессиональными некоммерческими организациями. Впервые был использован конкурсный механизм распределения средств и оказания помощи. Все это позволило вывести благотворительность на новый уровень развития – уровень создания и реализации решений существующих проблем. Более десяти тысяч человек стали участниками благотворительных программ Компании в 2004 году.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РУСАЛА И ОЖИДАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОСТИ

У каждого города и региона свои проблемы. Для того чтобы выявить наиболее острые из них, Компания ежегодно проводит комплексные социологические исследования, опросы населения и экспертов. Первое исследование было проведено осенью 2003 года. В ходе исследования выявлены ожидания населения регионов присутствия Компании, на основе которых была разработана стратегия благотворительной деятельности на 2004 год.

В конце 2004 года Компания провела второе исследование, включающее как опрос общественного мнения, так и фокус-группы и экспертные интервью с представителями общественных организаций, департаментов образования и социальной защиты. Компания уделила особое внимание молодежной целевой группе, а также про-



вела более детальное изучение и обсуждение потребностей молодежи во время фокус-групп.

Население выделяет три приоритетные группы для социальных программ РУСАЛа: дети-сироты, малоимущие слои населения и школьники.

Исследование также выявило отношение населения к благотворительным программам, реализуемым в 2004 году. До 45% опрошенных отметили, что им известно о благотворительных программах РУСАЛа, и дали им позитивную оценку.

Согласно результатам опроса общественного мнения в 2004 году, большая часть населения видит в РУСАЛе социально ответственную компанию (от 15 до 65% в зависимости от города). Этому способствует постоянная нацеленность РУСАЛа на развитие – коллективов, технологий, рынков, социальных программ.

Эксперты также дали положительную оценку целевым благотворительным программам РУСАЛа. По их мнению, целевые программы не только позволяют оказывать помощь населению, но и способствуют оздоровлению психологического климата в регионе.

Результаты исследований ложатся в основу стратегии благотворительной и спонсорской деятельности РУСАЛа. Так, по данным последнего опроса, Компании следует придерживаться следующей стратегии: а) реализовывать долговременные проекты и б) максимально приближать их к месту проживания целевых групп.

ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

РУСАЛ принимает активное участие в экономической и социальной жизни тех регионов, где расположены его предприятия, живет и работает большинство сотрудников. Основным принципом социально ответственного поведения Компании в регионах присутствия стала поддержка социальных программ, актуальных для населения. Деньги направляются на реализацию целевых проектов, которые помогают конкретному человеку – пенсионеру, воспитаннику детского дома и т.д.

В 2004 году РУСАЛ начал применять системный подход к реализации целевых благотворительных программ. Был разработан ряд программ, направленных на различные целевые группы. Впервые были заявлены такие принципы благотворительной деятельности, как публичность, прозрачность, сотрудничество с некоммерческими организациями. Системный подход гарантирует, что средства в масштабе региона будут израсходованы эффективно и с максимальной пользой для тех групп людей, на которые они направлены.

С 2004 года РУСАЛ проводит открытые конкурсы среди потенциальных участников благотворительных программ в регионах. Так, в феврале 2004 года стартовал конкурс «Сто классных проектов», а затем в ноябре 2004 года в рамках «Детской программы компании РУСАЛ-2005» был объявлен конкурс проектов работы с детьми и подростками в Ачинске, Братске, Красноярске, Новокузнецке и Саяногорске.



СОТРУДНИЧЕСТВО С НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Важное место при реализации целевых благотворительных программ Компания отводит развитию сотрудничества с некоммерческими организациями. Так, общее администрирование программы «Сто классных проектов» РУСАЛа в 2004 году осуществлялось Российским представительством Charities Aid Foundation (CAF Россия). «Детскую программу компании РУСАЛ» администрировал Фонд развития некоммерческих организаций «Школа НКО».

Совместно с Фондом «Детские сердца» была реализована благотворительная программа по проведению кардиологических операций детям из малообеспеченных семей из регионов присутствия Компании. В рамках программы «С РУСАЛом в завтрашний день!» для проведения тренинга по эффективной работе с детьми и подростками для сотрудников Центра реабилитации несовершеннолетних «Гаврош» в г. Братске были привлечены специалисты Центра поддержки растущего поколения «Перекресток» (Москва).

Компания также обращается к экспертам местных общественных организаций, имеющих опыт реализации социально значимых проектов. Например, при запуске второго конкурса «Сто классных проектов» часть функций федеральных партнеров была передана местным организациям, ставшим региональными координаторами как в городах присутствия Компании, так и в центрах субъектов Федерации. Участвуя в партнерских проектах, местные НКО проходят

обучение, получают методическую поддержку и в результате расширяют область своей компетенции, повышают профессионализм и становятся более конкурентоспособными при участии в грантовых конкурсах других донорских организаций.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Центры социальной помощи РУСАЛа» – одна из пилотных программ Компании, направленная на поддержку социально незащищенных категорий граждан. Первый Центр социальной помощи был открыт в 2004 году в Красноярске. В нем малообеспеченным гражданам предлагаются различные социально-бытовые услуги – пошив одежды, ремонт обуви, парикмахерские услуги, а также консультации юриста. Все специалисты центра прошли тщательный отбор, основными критериями которого были профессиональные навыки и опыт работы в социальной сфере. Центр оснащен современным оборудованием, его работу координирует наблюдательный совет, в состав которого вошли представители краевой администрации, федеральной и местной законодательной власти, органов социального обеспечения. Ежедневно центр посещают от 40 до 60 человек, в основном пенсионеры и многодетные семьи. При гарантированном качестве цены в центре на 70-80% ниже средней стоимости аналогичных услуг по городу. В 2004 году в центр поступило почти пять тысяч обращений; здесь было проведено восемь благотворительных акций.

В г. Николаеве (Украина) осенью 2004 года был открыт Центр социальных программ.



В отличие от сибирского Центра социальной помощи, николаевский центр не оказывает бытовых услуг, а осуществляет широкий спектр молодежных программ, поддерживает волонтерское движение, реализует партнерские проекты с городскими общественными организациями. После нескольких месяцев работы Центр социальных программ провел опрос жителей, в ходе которого они высказали свои пожелания по работе центра. По итогам опроса проведена акция «быстрого реагирования», направленная на решение актуальных проблем целевой аудитории (это более 600 человек). Также была сформирована постоянная группа волонтеров, в которую вошли 25 молодых людей, в том числе сотрудники Компании.

В 2005 году Компания планирует открыть подобные центры в Саяногорске и Новокузнецке.

Предметом особой гордости РУСАЛа стал конкурс «Сто классных проектов»

Программа «Сто классных проектов» была инициирована компанией РУСАЛ в 2004 году. Она направлена на поддержку и развитие инициативы школьников 6-10 классов общеобразовательных школ в регионах присутствия Компании (Кемеровская и Иркутская области, Красноярский край, Республика Хакасия). Программа позволяет объединить детей для разработки и осуществления общественно полезных проектов, финансируемых на конкурсной основе, создать условия для занятости детей школьного возраста и их гражданского вос-

питания. Цель конкурса – сделать школу общественным центром микрорайона, села, центром притяжения для ребят и взрослых. Уникальной особенностью конкурса является процедура экспертизы заявок, в которой помимо традиционного экспертного совета взрослых (Наблюдательный совет) принимают участие дети сотрудников предприятий РУСАЛа (детские комитеты).

Такой подход позволяет сочетать взрослый взгляд на проекты детей и непосредственное детское восприятие. Презентации первого конкурса посетили свыше 1800 человек. На рассмотрение экспертного совета поступило 423 заявки, 100 проектов получили поддержку Компании в размере 100 тыс. рублей. 75 детей сотрудников приняли участие в работе детских комитетов. Более 70% победителей – проекты из сельских школ.

Примечательно, что почти половина классов-победителей направила средства премии на новые проекты. Школьники доказали, что они могут не только представить результаты своей общественно полезной деятельности, но и придумать новую идею, составить план и подготовить бюджет для ее реализации.

В ноябре 2004 года стартовал второй конкурс программы «Сто классных проектов» с новыми, усложненными требованиями. Если на первый конкурс ребята могли представить уже реализованный проект и получить за него премию, то по условиям второго конкурса они должны были подготовить новый, специально разработанный проект, который будет реализован в течение 2005-2006 учебного года.



С целью повышения эффективности программы РУСАЛ определил пять направлений, по которым принимаются конкурсные заявки. «Скорая детская помощь» – это проекты, направленные на самые острые проблемы микрорайона и наиболее нуждающихся в помощи групп жителей (детей-сирот, пенсионеров, инвалидов и т.д.). Причем предложенное решение проблемы не должно требовать больших ресурсов и длительного времени. В рамках направления «Друзья радуги» будут поддержаны инициативы по изучению и охране природы, благоустройству дворов, парков, лесных зон. Проекты в номинации «Шаг навстречу» должны укреплять сотрудничество класса с другими организациями города или села – например, с приютами, детскими садами, домами творчества. Для поддержки творческих студий, историко-краеведческой работы, редакционной деятельности и культурных проектов предусмотрено направление «Территория творчества». Номинация «Классnet.ru» предполагает использование компьютерных и интернет-технологий, интернет-пространства в реализации социально значимых инициатив.

Ожидаемые социальные результаты программы «Сто классных проектов»:

- воспитание активной гражданской позиции у подрастающего поколения;
- решение проблемы досуга и внешкольной занятости детей школьного возраста;
- решение наиболее острых социальных проблем территорий с помощью детских добровольческих инициатив.

В 2005 году конкурс «Сто классных проектов» будет продолжен. Аналогичная программа «10 классных проектов» стартует в Николаеве (Украина).

Здоровая молодежь – основа процветания регионов

Вторая региональная программа Компании. В рамках программы было благоустроено 10 и создано 7 универсальных мини-стадионов на территориях школ. Компания стремилась обеспечить устойчивость результатов проекта и в конце 2004 года провела конкурс среди региональных организаций на организацию спортивной деятельности на площадках. Региональные некоммерческие организации, победившие в конкурсе, с начала школьных каникул приступили к проведению регулярных бесплатных мероприятий не только для детей, но и для взрослых. Благодаря такому подходу Компании удалось сделать спортивные объекты центрами притяжения для жителей микрорайонов. В 2005 году деятельность на площадках будет продолжена. Партнеров Компания будет привлекать на конкурсной основе.

Благотворительная программа для Таджикистана

Сотрудничая с правительством Таджикистана в развитии энергетики и алюминиевой промышленности, РУСАЛ рассматривает эту страну как один из важнейших стратегических регионов своего присутствия. Поэтому помимо проектов, связанных с развитием бизнеса, Компания активно

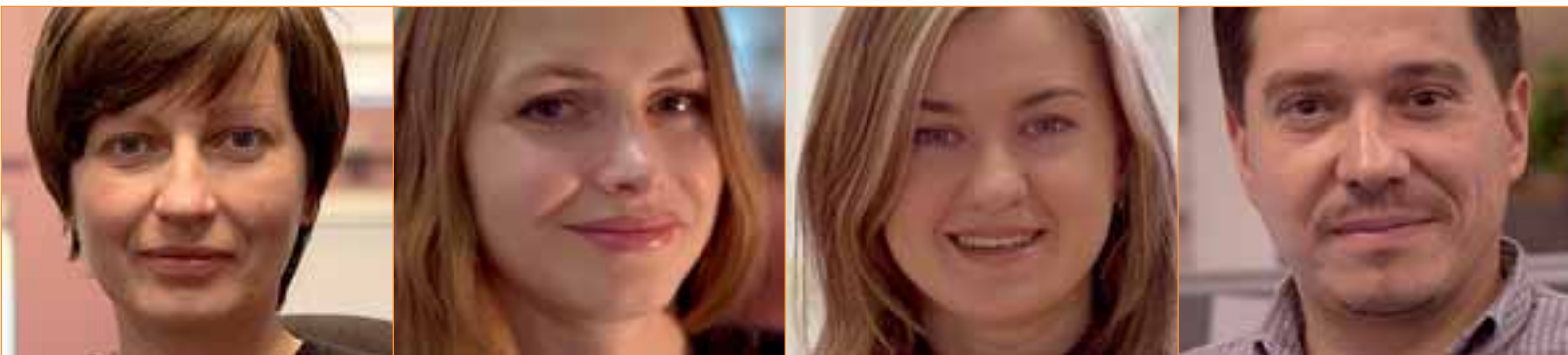


реализует здесь и благотворительные программы. РУСАЛ выступил инициатором и спонсором гастролей Большого театра в Таджикистане, которые стали заметным событием культурной жизни страны. Средства от продажи билетов были направлены на благотворительные цели: на развитие Государственного академического театра оперы и балета имени С. Айни, на сцене которого прошли гастролы, и на помощь республиканской специализированной школе-интернату для детей-сирот с последствиями полиомиелита и ДЦП, которая, как и многие государственные учреждения республики, испытывает трудности с финансированием. Перед Новым годом Компания РУСАЛ устроила праздник для воспитанников интерната: в двух грузовиках ребята привезли продукты – овощи, фрукты, конфеты. Помощь РУСАЛа позволила решить проблему с недостатком необходимых средств гигиены. В актовом зале детского дома установили живую елку, которую воспитанникам школы помогали наряжать приехавшие в Таджикистан сотрудники РУСАЛа. В канун 2005 года РУСАЛ при поддержке президента Республики установил в Душанбе пять восьмиметровых живых елок, украшенных новогодними игрушками. Сейчас Компания работает над долгосрочной комплексной программой поддержки детского дома: помещения интерната нуждаются в ремонте, в школе отсутствует система регулярного обеспечения продовольствием. Рассматривается возможность проведения электричества, а также сооружения автономной котельной для обеспечения детского дома теплом.

Программы в области здравоохранения и защиты детства

Около 280 тысяч детей с врожденным пороком сердца в России ждут своей очереди на операцию, 30 тысячам из них требуется срочное оперативное вмешательство. Однако только каждый третий ребенок может быть прооперирован за счет бюджетных средств, и лишь 5% операций могут оплатить родители. В 2004 году РУСАЛ оказал помощь благотворительному фонду «Детские сердца», профинансировав кардиохирургические операции для детей с врожденным пороком сердца из малообеспеченных семей, проживающих в регионах присутствия Компании. В 2004 году было прооперировано десять малышей. Сумма пожертвования составила 1 млн рублей.

Другое корпоративное пожертвование было направлено в Российскую детскую клиническую больницу. Сюда приезжают дети со всей страны, которым не смогли помочь в родных городах и селах. Для многих из них долгие месяцы в больничной палате превращаются в тяжелое испытание. На средства РУСАЛа в 2004 году были приобретены компьютеры для стационарных отделений РДКБ и больничного пансионата, где живут дети, находящиеся на амбулаторном лечении. В больничном храме организован компьютерный класс для детей, которым врачи разрешают выходить из отделений.



С РУСАЛОм в завтрашний день

На протяжении ряда лет предприятия РУСАЛа оказывали благотворительную помощь детским домам в регионах присутствия. Предоставляя разовые пожертвования, участвуя в улучшении бытовых условий проживания детей, Компания пришла к пониманию того, что спектр проблем детских домов не ограничивается нехваткой финансирования на удовлетворение базовых нужд. Необходимо также повышать квалификацию персонала, внедрять современные методики работы с детьми, разрабатывать программы социальной адаптации воспитанников и т.д.

В 2004 году был реализован пилотный проект в Центре реабилитации несовершеннолетних «Гаврош» (Братск). Цель проекта – оптимизация социально-реабилитационной среды для нормального развития воспитанников Центра и их подготовки к самостоятельной жизни. В качестве консультантов Компания привлекла фонд CAF Россия. Специалисты фонда помогли Центру выявить наиболее острые социально-психологические проблемы и разработать программу улучшения социальной среды для воспитанников Центра. Программа включала семинары для персонала Центра по темам «Восстановительный подход в работе с детьми» и «Коллектив Центра «Гаврош» как пространство профессионального роста». Центр и CAF Россия также совместно разработали проект по развитию у воспитанников навыков самостоятельной жизни, в результате которого заработали швейная и столярная мастерские, небольшая кухня, где дети учатся готовить,

в Центре появился педагог дополнительных занятий, который помогает детям ликвидировать пробелы в знаниях. Также была проведена серия совместных мероприятий Центра и сотрудников БрАЗа.

Успех пилотного проекта показал, что системный подход к оказанию благотворительной помощи детским домам более эффективен и в долгосрочной перспективе позволяет добиться более устойчивых результатов. С 2005 года в программу включатся еще два детских дома – из Саяногорска и Новокузнецка.

Частные пожертвования сотрудников Компании

Благотворительная деятельность Компании находит живой отклик и понимание всего коллектива. В 2004 году на предприятиях Компании прошло несколько акций по сбору вещей, книг, игрушек и средств для детских домов.

Опрос, проведенный в октябре 2004 года, показал, что почти 90% сотрудников готовы лично участвовать в благотворительных проектах РУСАЛа. Приоритетными целевыми группами для оказания помощи были названы дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, а также жертвы стихийных бедствий и террористических актов, пенсионеры и ветераны войны. Наиболее удобной формой участия в благотворительных программах сотрудники считают денежные пожертвования и помощь в натуральной форме. При этом отмечалась необходимость адресного распределения средств и регулярного информирования о результатах программ.



В 2005 году планируется запуск программы частных пожертвований сотрудников, основные принципы которой – добровольность, конфиденциальность, прозрачность. Сотрудник сам сможет определять размер пожертвования и адресата помощи из числа участников программы. Эти средства автоматически будут удерживаться при расчете заработной платы. При этом Компания намерена удваивать направленные сотрудниками суммы за счет корпоративных средств.

Поддерживая стремление сотрудников и членов их семей участвовать в благотворительных программах, РУСАЛ формирует тем самым столь важный для развития страны класс социально ответственных людей с активной жизненной позицией.

Мир добрый

Откликнувшись на трагедию в Беслане, предприятия РУСАЛа собрали 3 488 277 рублей и 53 019 долларов частных пожертвований.

В сентябре 2004 года, сразу после захвата школы, Компания выделила 500 тыс. долларов для создания целевого фонда помощи пострадавшим и тем, кто участвовал в освобождении заложников. Была организована кампания по сбору средств среди сотрудников. Сбор частных пожертвований шел на всех предприятиях Компании.

Благотворительный комитет обратился к сотрудникам с просьбой высказать предложения по распределению собранных средств. Многие предложили оказать целевую помощь конкретным семьям. Так, поддержку РУСАЛа получили более сорока человек, пострадавших во время теракта. В октябре девять семей прошли курс физической и психологической реабилитации в подмос-

ковном санатории. Другая группа в декабре отправилась в Объединенные Арабские Эмираты. Некоторым пострадавшим было оплачено дорогостоящее лечение в Москве. Семьям, для которых воспоминания о трагедии оказались непереносимыми, Компания помогла уехать из Беслана.

Продолжается оказание материальной помощи семьям, потерявшим в результате трагедии близких родственников. Деньги перечисляются на специально открытые счета Сбербанка России. Адресную финансовую помощь получили 18 семей.

ИНФОРМИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ О БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ

Информацию о благотворительных проектах Компании можно найти в каждом выпуске корпоративной газеты «Вестник РУСАЛа». С октября 2004 года действует страничка «Благотворительность» в интранет, а с сентября того же года выходит стенгазета «Алые паруса», посвященная благотворительным проектам.

Программы, в которые вовлечены сотрудники Компании, широко обсуждаются через опросы и интранет-форумы. Например, с сотрудниками не раз обсуждались направления расходования средств помощи для пострадавших в Беслане, проводилась экспертиза разнообразных предложений, разрабатывались планы реализации проектов, вносились корректировки. После того как первая серия проектов адресной помощи была реализована, в «Вестнике РУСАЛа» были опубликованы финансовый и содержательный отчеты о проведенной работе.



Спонсорские проекты РУСАЛа

- Генеральный партнер Олимпийского комитета России и российской сборной на Олимпийских играх 2002 года в Солт-Лейк-Сити.
- Партнер «Кубка Кремля – 2001» по теннису (за это Компания получила титул «Партнер года»).
- Спонсор хоккейных клубов «Металлург» (Братск) и «Саяны» (Абакан).
- Генеральный спонсор гастролей балета Большого театра в Париже, Лондоне, Душанбе.
- Генеральный спонсор постановки русской версии знаменитого французского мюзикла «Notre Dame de Paris» на сцене Московского театра оперетты (май 2002 года).

ОСНОВНЫЕ ПРОГРАММЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ 2004 ГОДА Две общерегиональные целевые программы

Программы	Результаты
Сто классных проектов	100 проектов-победителей, более 2000 участников
Здоровая молодежь	Благоустроено 10 спортивных площадок, построено 7 универсальных мини-стадионов
Программы	Результаты
С РУСАЛом в завтрашний день!	30 детей-сирот дополнительно занимаются с педагогом, 40 детей получают профессиональные навыки в мастерских
Детский экологический отряд	17 экологических акций
Детские сердца	10 спасенных детей
Центр социальной помощи (Красноярск)	4900 обращений; 8 благотворительных акций
Центр социальных программ (Николаев)	12 благотворительных акций, более 5 тыс. участников
Мир – добрый!	42 человека участвовали в реабилитационной программе, 18 семей получили адресную помощь

ИТОГИ И ПЛАНЫ НА 2005 ГОД

Прошедший 2004 год стал для нас переломным. С одной стороны, мы добились очень высоких производственных показателей, благодаря чему РУСАЛ вошел в тройку ведущих компаний металлургической отрасли. Компания также сохранила лидерство по сокращению издержек и росту производительности труда. Кардинальные изменения произошли в структуре РУСАЛа: функции управления, контроля и проектной работы были разделены, что значительно повысило управляемость Компании и ответственность руководства за принимаемые решения.

С другой стороны, в 2004 году мы проанализировали и оценили весь опыт, накопленный РУСАЛом за четыре года, чтобы определиться с видением будущего. В результате была принята стратегия развития Компании на ближайшие 10 лет, сформулированы миссия, ценности и принципы ведения бизнеса.

Подводя итоги прошедшего года, мы можем уверенно заявить, что в 2004 году благодаря усилиям всех подразделений и предприятий Компании удалось создать систему управления и взаимодействия, обеспечивающую единый подход к решению бизнес-задач.

Такая система позволяет каждому нашему сотруднику с первого дня работы в РУСАЛе мыслить и эффективно работать, добиваясь высоких результатов во имя развития общества и страны. Свою основную задачу на 2005 год РУСАЛ видит в том, чтобы сделать эту систему стабильно функционирующей. С этой целью мы планируем предпринять следующие шаги.



В экономической сфере:

- сократить издержки;
- обеспечить сырьевую независимость, включая энергетику;
- сохранить динамику роста Компании.

Экономическая активность Компании будет сосредоточена на следующих ключевых проектах:

- совместный проект с СУАЛом по производству фторсолей;
- группа проектов по приобретению катодных заводов в Китае;
- совместный проект с СУАЛом «Коми-Алюминий» – новые возможности для реализации глиноземной стратегии на основе не только новых приобретений, но и строительства новых мощностей на базе российских бокситов;
- завершение подготовительной работы по проекту строительства алюминиевого завода в Иркутской области (начало строительства – первый квартал 2006 года);
- начало работы по подготовке технико-экономического обоснования строительства глиноземного завода на базе Северо-Онежского месторождения бокситов;
- завершение программы комплексной модернизации и запуск АРМЕНАЛа;
- завершение работы по созданию нового электролизера мощностью 400 кА;
- начало строительства Рогунской ГЭС;
- начало работ по расширению Николаевского глиноземного завода и Ачинского

глиноземного комбината (до 1,6 млн тонн и 1,2 млн тонн глинозема соответственно);

- завершение разработки технико-экономического обоснования проекта расширения мощностей и модернизации глиноземного завода в г. Фрия (Республика Гвинея).

В экологической сфере

Компания разработала и приняла долгосрочную стратегию. В течение 2004-2012 годов на реализацию программ модернизации предусматривается выделить 684 млн долларов. Планируется, что выбросы загрязняющих веществ сократятся к 2012 году почти в 1,5 раза.

Программы модернизации предприятий Компании включают меры, нацеленные на достижение значительного экологического эффекта:

- переход электролизного производства на прогрессивную технологию «сухого» анода, что позволяет значительно сократить удельные выбросы вредных веществ;
- внедрение системы автоматизированного питания электролизеров глиноземом, что сокращает поступление в атмосферу загрязняющих веществ через аэрационные фонари электролизных корпусов;
- введение в эксплуатацию высокоэффективных установок сухой газоочистки, что обеспечивает улавливание фтористых соединений и пыли более чем на 99%, смолистых веществ и бенз(а)пирена на 97-98%. Четыре такие установки успешно эксплуатируются на Красноярском, одна – на Братском алюминиевых заводах;



- реконструкцию газоочистных сооружений печей спекания АГК;
- замену на глиноземных заводах старого оборудования на новое, более экологичное;
- рекультивацию шламовых полей.

В социальной сфере

РУСАЛ сформулировал стратегические подходы к благотворительной деятельности. В 2005 году Компания планирует придерживаться этой политики, в частности:

- открыть центры социальной помощи в Саяногорске и Новокузнецке;
- расширить географию конкурса «Сто классных проектов» – аналогичная программа «10 классных проектов» стартует в Николаеве (Украина);
- популяризировать спортивные площадки в рамках региональной программы «Здоровая молодежь – основа процветания регионов»;

- расширить программу для воспитанников детских домов «С РУСАЛом в завтрашний день!» (в программу войдут два детских дома из Саяногорска и Новокузнецка);
- запустить программу частных пожертвований сотрудников, основанную на принципах добровольности, конфиденциальности и прозрачности. Сотрудники смогут сами определять размер пожертвования и адресата помощи из числа участников программы. При этом Компания намерена удваивать направленные сотрудниками суммы за счет корпоративных средств.

До конца 2008 года РУСАЛ намерен внедрить на заводах международную систему менеджмента безопасности и здоровья персонала OHSAS 18001. Расходы РУСАЛа на обязательные медицинские мероприятия для сотрудников в 2005 году составят 2,4 млн долларов, на помощь пенсионерам – 3,8 млн долларов.



Приложение 1

ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ, АББРЕВИАТУР И СОКРАЩЕНИЙ

Дивизион	Аббревиатура	Полное название предприятия
Алюминиевый	ОАО «КраЗ»	Красноярский алюминиевый завод
	ОАО «БрАЗ»	Братский алюминиевый завод
	ОАО «НкАЗ»	Новокузнецкий алюминиевый завод
	ОАО «САЗ»	Саяногорский алюминиевый завод
	ОАО «КраМЗ»	Красноярский металлургический завод
	ООО «РЕСАЛ»	Специализированное предприятие по переработке отходов, содержащих алюминий
	ВАМИ	Всероссийский алюминиево-магниевый институт
Глиноземный	ОАО «АГК»	Ачинский глиноземный завод
	ООО «НГЗ»	Николаевский глиноземный завод
	ОАО «БГЗ»	Бокситогорский глиноземный завод
	АСГ	Глиноземный завод в г. Фрия (Республика Гвинея)
	КБК	Компания бокситов Киндии (Республика Гвинея)
	ООО «СЦ Металлург»	Сервисный центр РУСАЛа. Оказывает весь спектр услуг по ремонту и обслуживанию оборудования на алюминиевых заводах компании
	ООО «Глиноземсервис»	Дочернее предприятие Сервисного центра. Расположен на территории АГК
Упаковочный	ОАО «САЯНАЛ»	Завод по производству фольги и упаковочных материалов на ее основе (Хакасия)
	ЗАО «РУСАЛ АРМЕНАЛ»	Фольгопрокатный завод (г. Ереван, Армения)
АСК	ОАО «АСК»	Завод «Алюминиевые строительные конструкции»
	ЗАО «МОСМЕК»	Завод Мосметаллоконструкция в г. Видное. Производство алюминиевых конструкций для промышленного и гражданского строительства
Тарный	ООО «РОСТАР» ООО «РОСТАР-2»	Компания объединяет два завода по производству алюминиевых банок и крышек для напитков и является их ведущим производителем в России. Заводы расположены в г. Дмитрове и г. Всеволожке
	ОАО «ДОЗАКЛ»	Дмитровский опытный завод алюминиевой консервной ленты



Благотворительная деятельность

Добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки (ст. 1 Федерального закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»).

«Глобальный договор ООН» (англ. Global Compact)

Международная добровольная инициатива Организации Объединенных Наций, провозглашающая основные принципы ответственного поведения организаций, к которой присоединились крупнейшие компании и транснациональные корпорации, работающие в разных странах мира.

Впервые идея «Глобального договора» была предложена Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннаном на Всемирном экономическом форуме 31 января 1999 года. Генеральный секретарь пригласил руководителей деловых кругов присоединиться к международной инициативе, которая объединит компании с учреждениями Организации Объединенных Наций, трудящимися и гражданским обществом в поддержку универсальных принципов в области прав человека, охраны труда и окружающей среды. Пос-

редством такой силы, как коллективные действия, «Глобальный договор» имеет целью поднять на более высокий уровень ответственную гражданскую позицию корпораций, чтобы деловые круги могли объединиться для решения проблем глобализации. Таким образом, в партнерстве с другими общественными силами компании могут помочь формированию более устойчивой глобальной экономики.

Диалог

Взаимодействие компании с заинтересованными сторонами, которое помогает осуществлять бизнес-деятельность наиболее ответственным способом.

Заинтересованные стороны (англ. stakeholders)

Физические и юридические лица, которые оказывают влияние на то, как компания осуществляет свою деятельность, либо на которых влияет деятельность компании. К заинтересованным сторонам относятся акционеры компании, инвесторы, сотрудники, поставщики, подрядчики, потребители, профсоюзы, СМИ, жители той местности, где работает компания, и др.

Коллективный договор

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии, а также закрепляющий льготы и гарантии за счет собственных средств работодателя в дополнительном объеме по сравнению с действующим законодательством.



Корпоративная социальная ответственность (англ. corporate social responsibility)

Ответственность компании как работодателя, делового партнера, члена сообщества (пределы сообщества определяются географией деятельности компании: на уровне района, города, страны, мира); часть постоянной стратегии компании по увеличению своего присутствия в обществе и развитию бизнеса; возможность оказать позитивное влияние на сообщество, в котором работает компания.

Социальное партнерство (англ. social partnership)


1. Конструктивное взаимовыгодное сотрудничество между тремя секторами общества – государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями с целью решения проблем социальной сферы в интересах всего населения или его отдельных групп, проживающих на данной территории.
2. Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (так называемый «трейдюнионистский» вариант определения СП).

Социальный отчет (англ. social report)

Документ, представляющий взвешенный анализ воздействия компании на экономическую, экологическую и социальную сферы.

Устойчивое развитие (англ. sustainable development)

Концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Устойчивые компании стремятся минимизировать свое негативное воздействие на окружающую среду при одновременном значительном вкладе в экономическое и социальное развитие сообществ, в которых они работают.



Приложение 2 КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ РУСАЛА

Миссия РУСАЛа

Наша миссия заключается в том, чтобы стать самой эффективной алюминиевой компанией в мире, которой сможем гордиться мы и наши дети. Через успех РУСАЛа к процветанию каждого из нас и общества.

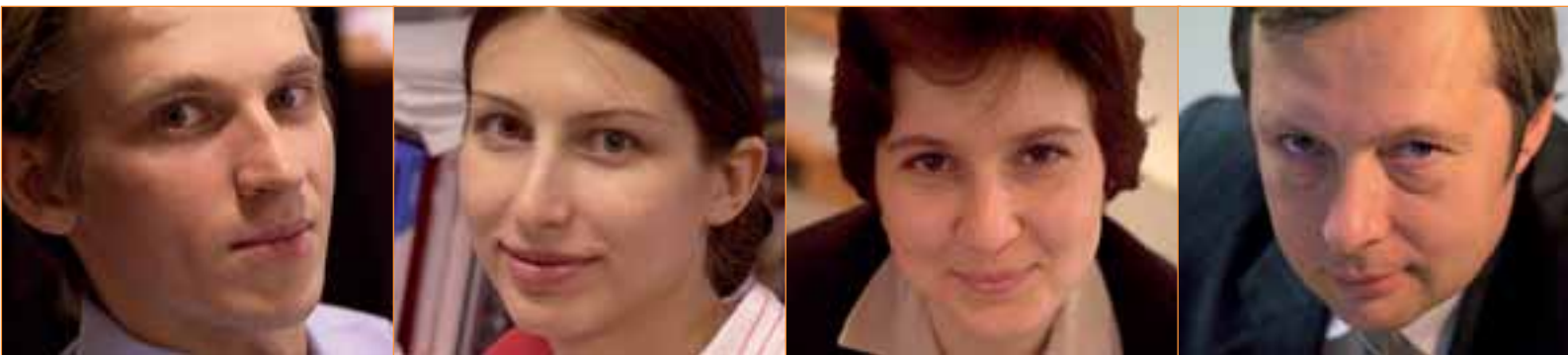
Ценности РУСАЛа

Убеждения, на которые мы опираемся в нашей работе

В нашей Компании мы особенно ценим:

- Уважение личных прав и интересов наших сотрудников, требований клиентов, условий взаимодействия, выдвигаемых поставщиками, партнерами, обществом.
- Справедливость, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.
- Честность в отношениях и предоставляемой информации, необходимой для нашей работы.
- Эффективность как стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем.
- Мужество противостоять тому, что мы не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений.
- Заботу, проявляемую в нашем стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду.
- Доверие к сотрудникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.
- Следуя нашим ценностям, мы сможем поддерживать такую корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех наших деловых устремлениях.

Наши ценности находят отражение в наших успехах, являются обязательными для нас и предлагаются всем, кто с нами сотрудничает.



Принципы РУСАЛа

То, как мы поступаем, основываясь на наших ценностях.

Мы – это все без исключения работники РУСАЛа и Компания в целом.

Внутренние взаимоотношения

Утверждение:

Где бы мы ни работали, мы работаем на общий результат.

Как мы это понимаем:

- Мы приветствуем лидерство как способность принимать решения на всех уровнях.
- Необходимые полномочия делегируются каждому сотруднику, от которого ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач.
- Мы ценим командную работу, где каждый голос будет услышан. Если этого не происходит, мы имеем возможность обратиться с предложением по улучшению деятельности к любому руководителю Компании, вплоть до генерального директора РУСАЛа.
- Мы всегда общаемся открыто, выражая свои мысли понятно и четко, понимая, насколько обратная связь необходима в нашей работе.
- Компания всегда выполняет свои обязательства перед сотрудниками, а сотрудники соблюдают свои обязательства перед Компанией и друг перед другом.

- Мы все уважаем личные свободы, права человека, предоставляем равные возможности и не приемлем любые виды дискриминации.
- Компания создает условия для профессионального развития сотрудников. Профессиональное развитие направляется на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.
- Мы ожидаем инициативы и максимального вклада каждого из нас в решение задач, стоящих перед Компанией.
- Наша работа строится на соблюдении норм законодательства.

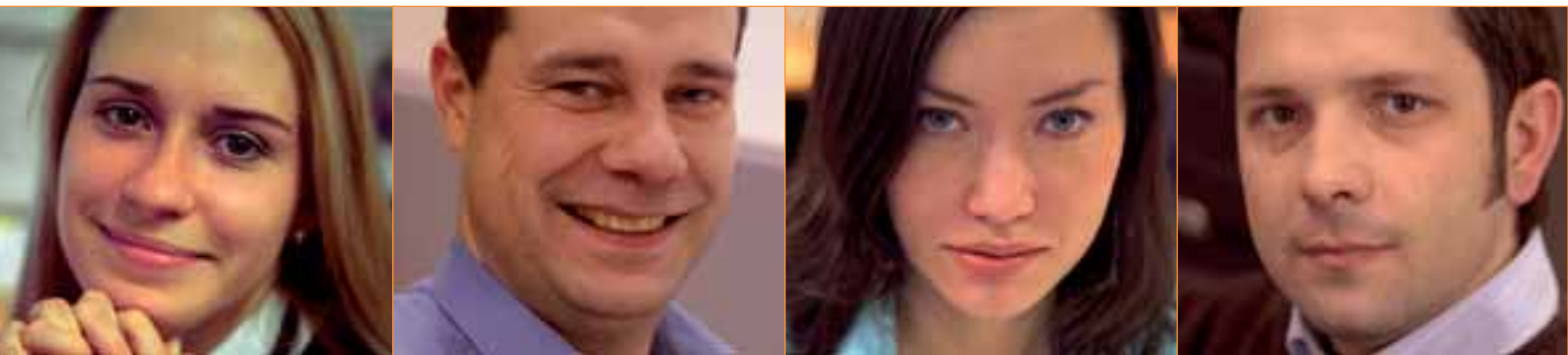
Внешние отношения (отношения с клиентами, поставщиками и обществом)

Утверждение:

Все наши отношения строятся на основе партнерства и взаимного уважения.

Как мы это понимаем:

- Мы всегда выполняем наши обязательства и ожидаем соблюдения обязательств от своих партнеров.
- Мы заинтересованы в устойчивом развитии нашего бизнеса и бизнеса наших партнеров.
- Мы стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству.



- Мы все ориентируемся на потребности клиентов, гарантируем высокое качество нашей продукции и услуг, стабильность и предсказуемость.
- Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдая нормы деловой этики и права.
- Мы не принимаем незаконные выплаты и не используем неэтичные формы влияния на партнеров.

Использование ресурсов

Утверждение:

Компания доверяет и предоставляет нам необходимые ресурсы – мы используем их рационально для достижения поставленных целей.

Как мы это понимаем:

Мы приветствуем бережное отношение к имуществу и средствам Компании.

- Мы не используем свое положение в Компании, средства, информацию и ресурсы Компании в личных целях.
- Мы стремимся рационально использовать наше рабочее время и время наших коллег и партнеров.
- Информация предоставляется тому, кому она необходима для работы. Наряду с этим информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена.
- Мы дорожим репутацией Компании как важным активом и постоянно укрепляем ее нашей работой и поведением.

Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Утверждение:

Мы ценим жизнь человека и его здоровье выше экономических результатов и производственных достижений.

Как мы это понимаем:

Мы делаем все для того, чтобы добиться полного отсутствия аварий и производственного травматизма.

- Совершенствование систем безопасности труда является одним из ключевых приоритетов Компании.
- Компания в полной мере осознает необходимость развития производства, безопасного для окружающей среды, и стремится:
 - к выполнению всех официально принятых экологических норм и требований;
 - к эффективному использованию природных ресурсов;
 - к разработке и применению ресурсосберегающих и безотходных технологий;
 - к внедрению современных систем экологического менеджмента – стандартов ISO на всех предприятиях Компании.



Эффективность и прибыльность

Утверждение:

Компания достигнет своей цели – стать самой эффективной алюминиевой компанией в мире, если каждый сотрудник – от генерального директора до рабочего – будет работать эффективно.

Как мы это понимаем:

- Каждый сотрудник ставит перед собой амбициозные цели и делает все, чтобы их превзойти.
- Каждый участвует в определении собственных целей и целей своих подчиненных.
- Каждому сотруднику необходимо отчетливо понимать свои цели и их взаимосвязь с целями своего подразделения и целями всей Компании.
- Мы всегда готовы к переменам и новым требованиям внешней среды.
- Мы постоянно совершенствуем процессы и методы нашей работы, боремся с необоснованной бюрократией, повышая производительность и эффективность.
- Мы всегда последовательны в принимаемых нами решениях и действиях.
- Мы анализируем риски, связанные с нашей деятельностью, и постоянно минимизируем их.

- Мы принимаем инвестиционные решения на основе проверенных данных, расчетов срока окупаемости инвестиций и ожидаемой нормы прибыли.
- Мы постоянно ищем и используем возможности оптимизации вовлекаемых ресурсов.
- Наш выбор поставщиков и подрядчиков всегда строится на альтернативной основе.
- Компания постоянно увеличивает прибыль и стоимость бизнеса, ориентируясь на выпуск продукции, удовлетворяющей потребности наших клиентов, завоевывая новые рынки, увеличивая производственные мощности, внедряя новые технологии.
- Решая сегодняшние задачи, мы всегда оцениваем влияние этих решений на достижение долгосрочных целей.

Применение Кодекса РУСАЛа

Пожалуйста, направляйте свои вопросы, предложения и замечания, связанные с выполнением или возможным нарушением данного Кодекса в любом из подразделений Компании, своему непосредственному руководителю или в Комитет по этике.

Мы гарантируем, что Ваше обращение никаким образом не будет использовано против Вас.

Приложение 3 ПОЛИТИКА КОМПАНИИ РУСАЛ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА, ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Мы защищаем и сохраняем окружающую среду, здоровье и безопасность наших сотрудников и территорий, на которых мы работаем.

Политика Компании в области безопасности труда, охраны здоровья и окружающей среды устанавливает на ближайшие десять лет следующие цели:

- разработка и применение новых технологий производства, позволяющих снизить негативное влияние на окружающую среду и здоровье населения и оптимизировать потребление ресурсов;
- доведение уровня выбросов алюминиевых предприятий Компании до показателей мировых лидеров алюминиевой промышленности;
- достижение установленных нормативов предельно допустимых выбросов, стоков и лимита размещения твердых отходов предприятий Компании;
- внедрение на предприятиях Компании системы охраны труда и безопасности, экологического менеджмента, соответствующих требованиям международных стандартов ISO 14001 и OSHAS 18001;
- стремление к полному отсутствию аварий и производственного травматизма;

- формирование в сознании сотрудников Компании приоритета ценности здоровья как фактора жизнестойкости, профессионального долголетия, повышения благосостояния и благополучия семьи.

Для достижения поставленных целей Компания РУСАЛ и ее сотрудники принимают на себя обязательства:

Компания:

- стремится к созданию на всех своих предприятиях, а также на территориях, прилегающих к производственным объектам Компании, безопасных условий работы и экологически чистой рабочей среды, соответствующих международным стандартам;
- уменьшает отрицательное воздействие своей производственной деятельности на окружающую среду;
- соблюдает все действующие законы и правила, относящиеся к охране здоровья и безопасности труда;
- устанавливает приоритетность действий и мер, связанных с предупреждением воздействия на окружающую среду и персонал, перед мерами по ликвидации последствий такого воздействия;
- стимулирует активное участие сотрудников Компании в работах по повышению



безопасности труда, охраны здоровья и окружающей среды, применению ресурсосберегающих технологий;

- осуществляет информирование общественности, органов исполнительной власти и других заинтересованных сторон о деятельности Компании по реализации Политики;
- создает условия для укрепления здоровья сотрудников Компании;
- пропагандирует среди сотрудников Компании здоровый образ жизни.

Каждый сотрудник должен:

- знать и соблюдать действующее законодательство, нормативные акты и инструкции по технике безопасности и охране окружающей среды, используя все надлежащие ресурсы Компании;
- принимать активное участие в образовательных мероприятиях, посвященных защите и сохранению окружающей среды, здоровья и безопасности;

- оперативно устранять выявленные источники опасности или своевременно сообщать о них руководителю, удерживать коллег от действий, создающих источники опасности;

- должным образом применять средства индивидуальной защиты;

- нести ответственность за состояние окружающей среды, здоровье и безопасность коллег в процессе своей деятельности;

- незамедлительно докладывать о возникших происшествиях (аварии, выбросы вредных веществ, производственные травмы и заболевания и т.д.) руководству с целью принятия корректирующих мер и проведения расследования по выяснению причин случившегося.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

РУСАЛ, центральный офис

Отдел организационной культуры

Россия, 109240, Москва,

ул. Николоямская, д. 13, стр. 1

Телефоны: 7 (095) 720-51-70, 720-51-71

Факс: 7 (095) 728-49-12