

Алгоритм устойчивости

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ

2009–2010



Алгоритм устойчивости

**ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ
2009–2010**

ОК РУСАЛ

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ / 2009–2010

содержание

Алгоритм доверия	005
Алгоритм мужества	007
Алгоритм эффективности	015
Алгоритм заботы	027
Алгоритм справедливости	043
Алгоритм честности	051
Алгоритм уважения	059
Алгоритм устойчивости	065
Об отчете	068
Независимое заключение об ограниченном заверении	070
Глоссарий	074
Таблица стандартных элементов GRI	076
Анкета обратной связи	086

Алгоритм доверия

pp005–005



УВАЖАЕМЫЕ ДРУЗЬЯ, я рад представить Вам четвертый Отчет в области устойчивого развития компании ОК РУСАЛ, подготовленный в соответствии с требованиями GRI и принципами Глобального договора ООН.

Прошедшие годы стали временем серьезных изменений для нашей Компании. Это был сложный период для глобальной экономики, сырьевых рынков и особенно для алюминиевой отрасли. Мировой экономический кризис доказал необходимость совершенствовать подходы к управлению, укрепляя основу для долгосрочного устойчивого развития. Мы своевременно и успешно реализовали программу по сокращению расходов и повышению эффективности, что позволило Компании сохранить лидирующие позиции в отрасли.

Самое важное событие для нас в отчетном периоде – успешное IPO ОК РУСАЛ на Гонконгской фондовой бирже в январе 2010 года. Статус публичной компании означает для нас особое внимание к внедрению лучших международных стандартов и практик в области информационной прозрачности и корпоративного управления, которым мы четко следуем в нашей деятельности.

Мы стремимся стать не просто приоритетным поставщиком продукции для наших заказчиков, но и предугадывать их требования и ожидания. Во-влечению наших клиентов в процесс создания востребованной рынком продукции будет способствовать открывшийся в 2010 году Центр поддержки потребителей.

Вопросы построения долгосрочных отношений с партнерами и населением регионов нашего присутствия, ответственного отношения к окружающей среде и изменению климата являются нашими ключевыми приоритетами. Как глобальная Компания мы понимаем важность и необходимость объединения усилий для решения этих задач не только на национальном, но и на международном уровне.

Компания продолжает инвестировать в устойчивое развитие стран и регионов, в которых расположены предприятия ОК РУСАЛ. Новая программа компании «Территория ОК РУСАЛ» направлена на повышение качества жизни в регионах присутствия Компании. Программа предусматривает развитие социальной инфраструктуры и поддержку общественно-полезных инициатив. Совместно с благотворительным фондом «Вольное дело» Компания оказывает поддержку

начальному образованию в России, оснащая школы современными компьютерами.

В регионах Африки и Центральной Америки приоритетами Компании на протяжении многих лет являются программы социально-экономического развития по обеспечению доступа местного населения к источникам питьевой воды, строительству дороги, повышению безопасности условий труда, обеспечению населения медикаментами и возможностью получить квалифицированную медицинскую помощь. Кризисные явления в экономике не отразились на качестве социальных программ, реализуемых Компанией

В течение последних пяти лет ОК РУСАЛ инвестировала более 1 миллиарда долларов США в развитие экологически безопасных технологий, а также в реализацию программ модернизации действующих предприятий, позволяющих снизить выбросы загрязняющих веществ. Проект по снижению выбросов парниковых газов на Красноярском алюминиевом заводе, одном из крупнейших в мире, был принят в качестве Проекта Совместного Осуществления в рамках Киотского протокола. На разработку решений, направленных на охрану окружающей среды, внедрение передовых идей, включая поиск новых областей применения алюминия, направлен и совместный проект ОК РУСАЛ и Гонконгского университета науки и технологий (HKUST).

Безусловно, добиться таких впечатляющих результатов было бы невозможно без преданных своему делу людей. Несмотря на сложный период, мы сохранили доверие, командный дух и желание вместе развивать Компанию. Я хочу выразить благодарность глобальной команде профессионалов ОК РУСАЛ за вклад в наш общий успех.

Стратегическими задачами Компании будут являться укрепление статуса лидера отрасли, а также установление качественно новых стандартов в области устойчивого развития. Нам удалось значительно повысить эффективность нашей деятельности, а это значит, что мы стали еще более сильными и конкурентоспособными. Сегодня мы уверенно смотрим в будущее.

**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР КОМПАНИИ РУСАЛ
ОЛЕГ ДЕРИПАСКА**

ДОВЕРИЕ К СОТРУДНИКАМ,
ПОЗВОЛЯЮЩЕЕ
ДЕЛЕГИРОВАТЬ ПОЛНОМОЧИЯ
И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ПО ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ
И ИХ РЕАЛИЗАЦИИ.

Доверие



МУЖЕСТВО ПРОТИВОСТОЯТЬ
ТОМУ, ЧТО КОМПАНИЯ
НЕ ПРИЕМЛЕТ, А ТАКЖЕ БРАТЬ
ЛИЧНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА ПОСЛЕДСТВИЯ
СОБСТВЕННЫХ РЕШЕНИЙ.

Мужество

Алгоритм мужества

pp007-013

ОБЗОР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ РУСАЛ глобальная компания, активы которой расположены в 19 странах мира на пяти континентах.

В состав ОК РУСАЛ входят 16 алюминиевых заводов, 12 предприятий по производству глинозема, 8 предприятий по добыче бокситов, 4 фольгопрокатных завода, 2 катодных завода.

Представительства ОК РУСАЛ работают в Австралии, Армении, Гайане, Гвинее, Ирландии, Италии, Казахстане, Китае, Нигерии, Украине, Швеции, Ямайке; штаб-квартира находится в России (Москва).

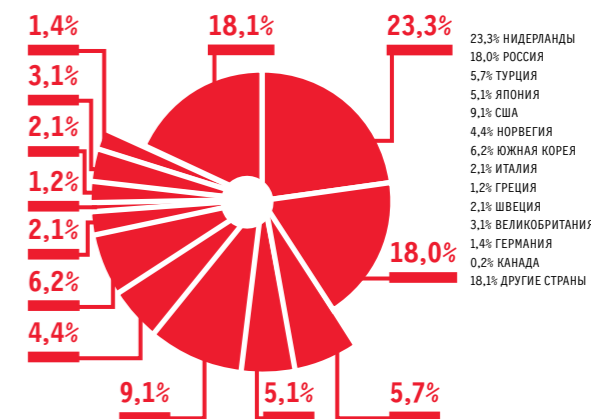
Компания реализует свою продукцию на рынках Европы, Северной Америки, Юго-Восточной Азии, в Японии, Китае и Корею, в общей сложности в 50 странах на пяти континентах.

В 2009 году наибольший объем продаж приходился на Европейский регион. В 2010 году более чем в два раза увеличилась доля рынка России и СНГ, немного сократилась доля рынка Европы и Америки. В ближайшие годы ОК РУСАЛ прогнозирует увеличение доли продаж на рынках Азии, в особенности в Китае.

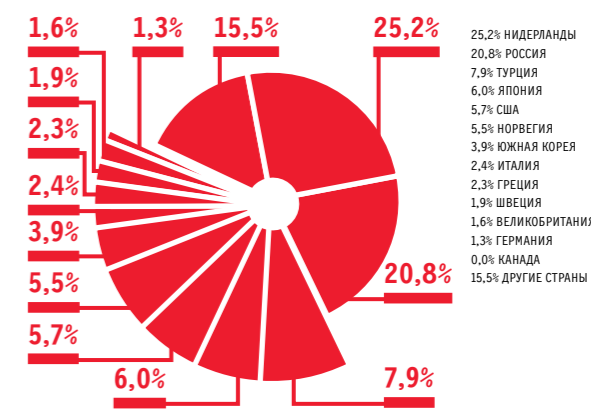
Потребителями продукции ОК РУСАЛ являются компании различных отраслей и секторов экономики: строительной, транспортной, упаковочной отрасли, машиностроения, энергетики и потребительского сектора. В будущем Компания будет стремиться увеличивать долю продаж конечным потребителям продукции, постепенно снижая долю глобальных трейдеров за счет усиления роли региональных дистрибьюторов.

Глобальный масштаб деятельности, ориентация на производство продукции с высокой добавленной стоимостью и выигрышная позиция на кривой затрат обеспечивают лидерство ОК РУСАЛ в мировой алюминиевой индустрии. ОК РУСАЛ – это вертикально-инте-

Продажи по странам*, 2009



Продажи по странам*, 2010



* по данным аудированной консолидированной отчетности по МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2010.

Алгоритм мужества

pp007–013

рированная компания, которая владеет бокситовыми рудниками, глиноземными комбинатами, алюминиевыми заводами, предприятиями по производству фольги и упаковки, а также энергетическими активами.

Основным направлением деятельности ОК РУСАЛ является производство первичного алюминия, широко используемого в современной промышленности, в том числе предприятиями по производству алюминиевого проката и фольги, прессованных изделий и кабельной продукции, деталей, изготовленных методом литья.

Первичные деформируемые сплавы применяются для производства алюминиевого проката и прессованной продукции. Далее продукция перерабатывается для конечного использования в сфере упаковки, строительства, транспорта, электротехники, машиностроения и производства предметов потребления. Первичные литейные сплавы широко используются для производства различных деталей, применяемых в автомобильной промышленности и других отраслях машиностроения.

Предприятия Компании выпускают алюминиевую фольгу, а также широкий ассортимент гибкой упаковки на ее основе и продукцию бытового назначения.

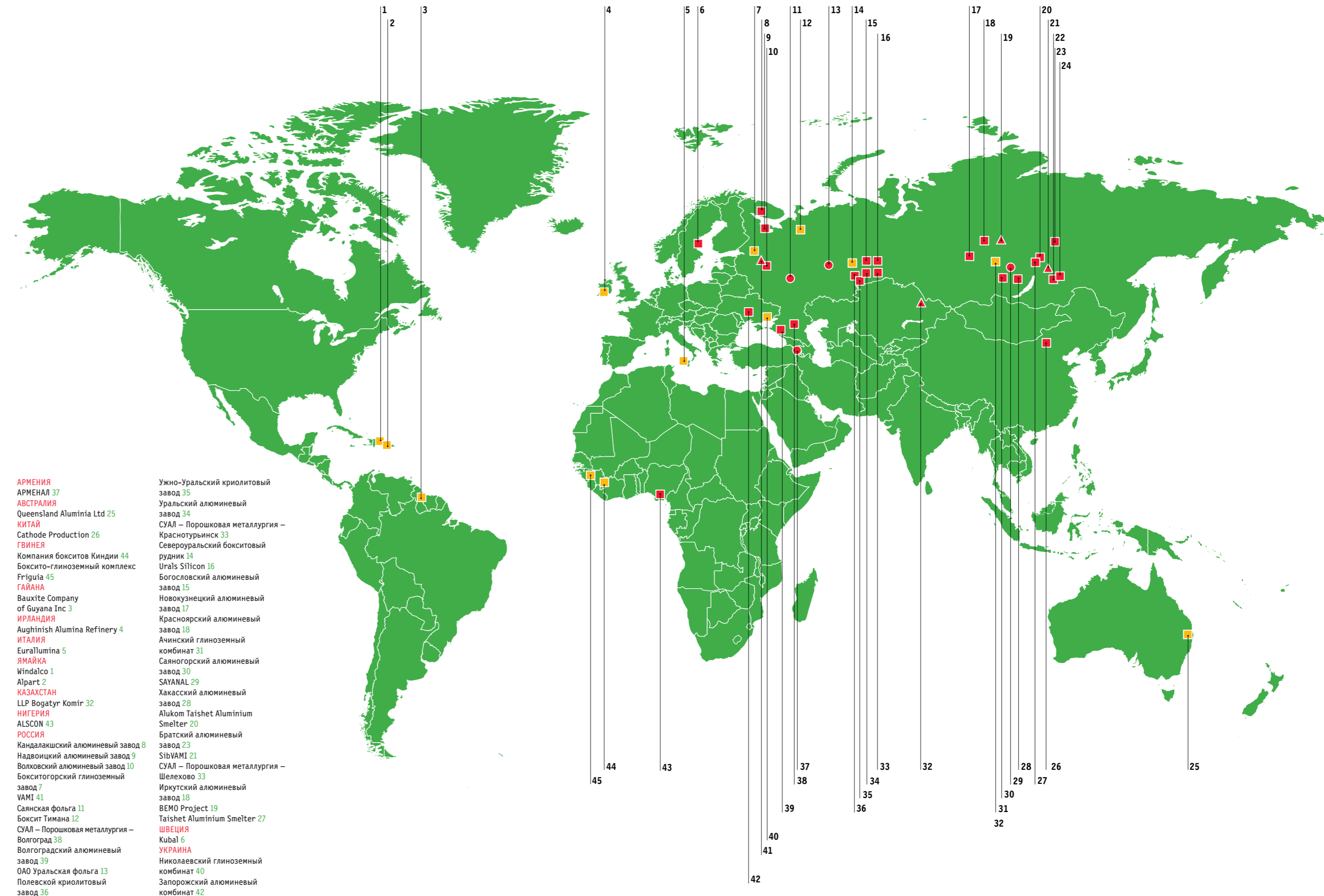
Отдельным направлением в сфере высокого передела является порошковая металлургия. Компания занимает ведущее место в России по качеству производимых алюминиевых порошков и пудр. Оборудование и технология позволяют выпускать алюминиевые порошки и пудры широкой номенклатуры, различающиеся по гранулометрическому, химическому составу и форме частиц.

Катанка широко используется в кабельной промышленности для производства проводов и кабелей, в черной металлургии – в качестве раскислителя, а также в производстве метизных изделий.

Кремниевое производство полностью сбалансировано с точки зрения обеспечения перерабатывающих мощностей необходимым сырьем – кварцитом, поставляемым с Черемшанского рудника. Предприятия «Кремний» и «Кремний-Урал» производят различные виды продукции. «Кремний» – крупнейший производитель металлургического кремния и единственный в России производитель рафинированного кремния.

К неалюминиевым продуктам высокого качества относится химическая продукция. Так, на долю Компании приходится 22% от производства кальцинированной соды в России.

К высококачественной продукции широкой сферы применения относится корундовая продукция и галлий, который находит применение при производстве мобильных телефонов, компьютерного оборудования, солнечных батарей, светодиодов и прочей высокотехнологичной продукции.

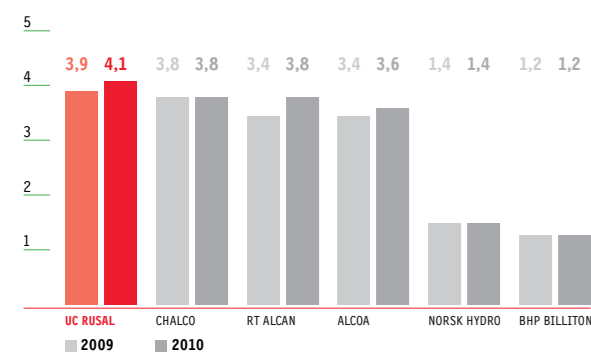


ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ РУСАЛ
ГЛОБАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ,
АКТИВЫ КОТОРОЙ РАСПОЛОЖЕНЫ
В 19 СТРАНАХ МИРА НА ПЯТИ
КОНТИНЕНТАХ.

Алгоритм мужества

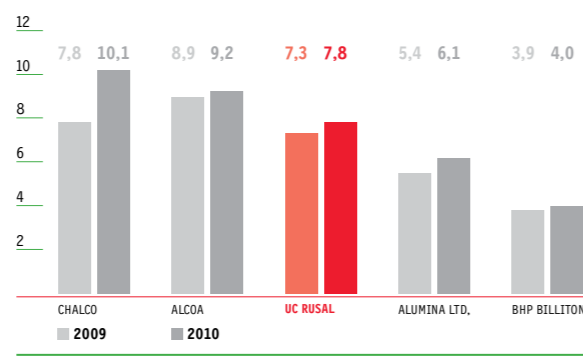
pp007–013

Производство первичного алюминия, 2009–2010 МЛН ТОНН



SOURCE: UC RUSAL INTERNAL COMPANY REPORT

Производство глинозема, 2009–2010 МЛН ТОНН



SOURCE: UC RUSAL INTERNAL COMPANY REPORT

Ключевые финансовые результаты*, 2008–2010

Показатель, млн долларов США	2008	2009	2010
СОЗДАННАЯ ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ			
Выручка	15 685	8 165	10 979
Финансовые доходы	106	1 321	99
РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ			
ОПЕРАЦИОННЫЕ ЗАТРАТЫ			
Себестоимость продаж	11 073	6 710	7 495
Расходы по сбыту	798	566	553
Административные расходы	1 103	713	762
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ И ЛЬГОТЫ СОТРУДНИКАМ			
Заработная плата	1 206	902	990
Платежи по пенсионным программам с установленными взносами	180	120	116
Платежи по пенсионным программам с установленными выплатами	21	(4)	10
ВЫПЛАТЫ ПОСТАВЩИКАМ КАПИТАЛА			
Процентные расходы от операционной деятельности	839	1 258	1 250
Проценты, уплаченные в рамках финансовой деятельности	599	965	623
Выплата основного долга	10 943	1 850	7 116
Выплата долга по облигациям	238	-	-
Дивиденды акционерам	2 099	-	-
ВЫПЛАТЫ ГОСУДАРСТВАМ			
Налог на прибыль	(69)	18	144
ИНВЕСТИЦИИ В СООБЩЕСТВА			
Благотворительные отчисления	31	4	9
АКТИВЫ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И СОБСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ			
Совокупные активы	24 005	23 886	26 525
Чистый долг	13 170	13 633	11 472
Собственный капитал	4 488	6 332	11 456

* по данным аудированной консолидированной финансовой отчетности по МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2009 и за год закончившийся 31 декабря 2010 года.

Ключевые операционные результаты*, 2008–2010

Показатель, млн тонн	2008	2009	2010
Объем производства первичного алюминия	4 424	3 946	4 083
Объем производства глинозема	11 317	7 278	7 841
Объем добычи бокситов	19 100	11 300	11 700

* по данным управленческой отчетности.

ПОКАЗАТЕЛИ

В 2009–2010 ГОДАХ ОК РУСАЛ сохранила свою позицию крупнейшего производителя алюминия в мире и позицию одного из крупнейших мировых производителей глинозема. За отчетный период на долю Компании приходилось 10% мирового рынка производства алюминия и 10% мирового производства глинозема.

Среднесписочная численность сотрудников в 2010 году уменьшилась по сравнению с 2009 годом и составила 72 383 человека и 80 489 человек соответственно. При этом затраты Компании на заработную плату и другие выплаты сотрудникам выросли на 9,8% и составили 990 млн долларов США.

В 2009 году падение спроса на алюминий в результате глобальной рецессии составило 8,2% по сравнению с 2008 годом. Средняя цена на этот металл в 2009 году упала на 35% по сравнению с 2008 годом. В связи с этим в 2009 году объемы производства алюминия и глинозема, добычи бокситов и, соответственно, продаж сократились по сравнению с 2008 годом. Под влиянием растущей экономики Китая в 2010 году произошло увеличение объемов производства алюминия и глинозема, добычи бокситов и их объема продаж.

Выручка в 2009 году уменьшилась на 48% до 8 165 млн долларов США по сравнению с 2008 годом из-за снижения цены на алюминий и объемов продаж. В 2010 году выручка возросла до 10 979 млн долларов США благодаря росту цен на алюминий, расширенному ассортименту продукции и росту премий.

В январе 2010 года ОК РУСАЛ приобрела статус публичной компании, проведя успешное первичное размещение акций (IPO) в Гонконге и на бирже Euronext в Париже. Российские депозитарные расписки, выпущенные на акции Компании, торгуются на фондовых биржах ММВБ и РТС.

ДОСТИЖЕНИЯ

2009

Март

Фольгопрокатный завод АРМЕНАЛ (Армения) выходит на проектную мощность 25 тыс. тонн.

Май

директор по стратегии и корпоративному развитию ОК РУСАЛ А. Волынец назначен председателем Международного института алюминия (IAl).

Июль

на Красноярском алюминиевом заводе завершена программа модернизации с общим объемом инвестиций более 300 млн долларов США.

Сентябрь

на Иркутском алюминиевом заводе введен в эксплуатацию первый пусковой комплекс нового литейного отделения.

2010

Май

ОК РУСАЛ входит в первый рейтинг бизнес-партнеров высших учебных заведений РФ, составленный Российским Союзом ректоров и становится победителем в номинациях «Крупнейший вклад в науку и инновации» и «Крупнейший вклад в поддержку одаренных студентов и молодых преподавателей».

Июнь

ОК РУСАЛ и Гонконгский университет науки и технологий (HKUST) подписывают договор о пятилетнем сотрудничестве в области научно-исследовательской деятельности и укрепления сотрудничества между молодыми учеными.

Декабрь

инновационный проект ОК РУСАЛ выиграл конкурс Министерства образования и науки РФ на реализацию комплексных проектов по созданию высокотехнологичного производства.

Алгоритм эффективности

pp015–025

Реализация стратегических планов зависит от персонала ОК РУСАЛ. Сохранение на предприятиях Компании компетентных, профессиональных, амбициозных сотрудников, разделяющих принятые корпоративные ценности – не менее важная стратегическая задача для Объединенной компании.

Ключевые ценности ОК РУСАЛ включают:

- > Уважение личных прав и интересов сотрудников Компании, требований клиентов, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами, обществом.
- > Справедливость, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.
- > Честность в отношениях и предоставлении информации, необходимой для работы Компании.
- > Эффективность – стабильное достижение максимальных результатов во всем, что делает Компания.
- > Мужество противостоять тому, что не приемлет Компания, и отвечать за последствия собственных решений.
- > Заботу, проявляемую в стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую среду.
- > Доверие к сотрудникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

Интегрируя эти корпоративные ценности в ежедневную деятельность Компании, ОК РУСАЛ поддерживает корпоративную культуру, необходимую для достижения высочайшего уровня во всех деловых устремлениях. Ценности находят отражение в успехах Компании, являются обязательными для всех ее сотрудников и предлагаются всем, кто сотрудничает с ОК РУСАЛ. Компания не отступает от своих ценностей ради получения прибыли, воспринимает их как связующее звено всех сфер своей деятельности и ожидает того же от своих деловых партнеров.

Миссия и ценности ОК РУСАЛ закреплены в Кодексе корпоративной этики Компании, принятом в 2007 году.

МИССИЯ, СТРАТЕГИЯ, ЦЕННОСТИ

Объединенная компания рассматривает свой успех как способ достижения процветания общества.

Стратегия ОК РУСАЛ призвана обеспечить устойчивую деятельность и долгосрочное развитие Компании, используя ее конкурентные преимущества. Компания является лидером алюминиевой отрасли и в сегодняшней ситуации намерена сохранить свои позиции на мировых рынках, используя собственные технологические разработки, глобальный масштаб бизнеса и профессионализм сотрудников. Максимальная самообеспеченность по всем видам сырья будет способствовать стабильности производства. Развитие энергетической базы и ее диверсификация гарантируют бесперебойные поставки электроэнергии на заводы Компании. Программы повышения эффективности, реализуемые на предприятиях, обеспечивают одну из самых конкурентных себестоимостей в отрасли.

Компания осознает необходимость активных действий по достижению баланса между спросом и предложением и предпринимает необходимые меры, направленные на уменьшение давления на рынок глинозема и алюминия и восстановление цены на металл. С этой целью ОК РУСАЛ оптимизирует и сокращает производство на менее рентабельных алюминиевых и глиноземных предприятиях. При этом, снижая издержки, Компания сохраняет объем производства на самых эффективных и экологически безопасных алюминиевых заводах. Важнейшим направлением деятельности в этих условиях является работа с конечным потребителем, поиск новых сфер для применения алюминия, создание новых продуктов, гибкость при выполнении заказов и повышение качества продукции.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ
КАК СТАБИЛЬНОЕ
ДОСТИЖЕНИЕ
МАКСИМАЛЬНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ ВО ВСЕМ,
ЧТО ДЕЛАЕТ КОМПАНИЯ

Эффективность

СТРАТЕГИЯ ОК РУСАЛ
ПРИЗВАНА ОБЕСПЕЧИТЬ
УСТОЙЧИВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
И ДОЛГОСРОЧНОЕ РАЗВИТИЕ
КОМПАНИИ, ИСПОЛЬЗУЯ
ЕЕ КОНКУРЕНТНЫЕ
ПРЕИМУЩЕСТВА.

Алгоритм эффективности

pp015–025

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Эффективная система корпоративного управления для ОК РУСАЛ – один из ключевых факторов, способствующих успешному развитию Компании и повышению ее инвестиционной привлекательности.

Надежно выстроенная система корпоративного управления дает дополнительные гарантии акционерам, партнерам, клиентам и способствует укреплению механизма внутреннего контроля.

Объединенная компания развивает систему корпоративного управления в соответствии с передовыми международными стандартами и практиками публичных корпораций.

Система корпоративного управления Компании регулируется применимым законодательством, Уставом и Соглашением акционеров ОК РУСАЛ, требованиями, предъявляемыми к публичным компаниям в соответствии с правилами листинга Гонконгской биржи и Euronext, а также внутренними нормативными документами. Основные этические принципы и стандарты Компании изложены в Кодексе корпоративной этики Компании, а подходы к корпоративному управлению и определению роли и ответственности Совета директоров – в Кодексе корпоративного управления, утвержденном Компанией в 2010 году.

Состав акционеров

Объединенная компания РУСАЛ была создана в результате объединения активов компаний РУСАЛ СУАЛ, а также глиноземных активов Glencore в 2007 году. В 2008 году к акционерам Компании присоединилась Группа ОНЭКСИМ. В результате успешно проведенного IPO на Гонконгской фондовой бирже 10,75% акционерного капитала ОК РУСАЛ теперь составляют акции в свободном обращении.

Совет директоров

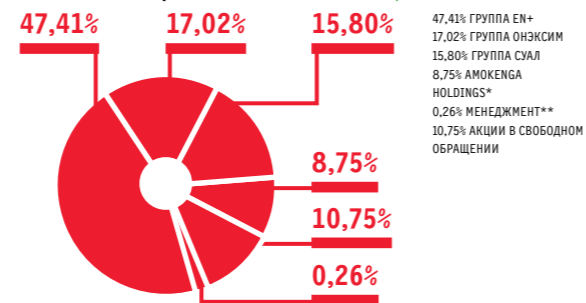
Управление Объединенной компанией осуществляют директора, которые несут фидуциарную ответственность. В обязанности директоров входит стратегическое управление Компанией, контроль за соблюдением стандартов корпоративного управления, прозрачности деятельности и интересов акционеров.

Членами Совета директоров являются исполнительные, неисполнительные и независимые неисполнительные директора.

По состоянию на 31 декабря 2010 года Совет директоров ОК РУСАЛ включал 18 директоров, из них четыре директора – независимые.

При Совете директоров действуют комитеты, в том числе: Комитет по аудиту, Комитет по корпоративному управлению и назначениям, Комитет по вознаграждениям.

Состав акционеров ОК РУСАЛ, на 31 декабря 2010



* контролируется Glencore International AG
** включая 0,22% акций в собственности генерального директора ОК РУСАЛ

Комитеты выполняют следующие основные функции:

- > Комитет по аудиту представляет Совету директоров независимую оценку достоверности финансовой отчетности Компании, эффективности систем внутреннего контроля и управления рисками, рассматривает и рекомендует к одобрению Советом директоров сделки со связанными сторонами, контролирует процесс аудита и выполняет другие обязанности по запросу Совета директоров;
- > Комитет по корпоративному управлению и назначениям разрабатывает и уточняет рекомендации по корпоративному управлению для Компании, механизмы контроля за соблюдением принципов корпоративного управления, готовит рекомендации для Совета по назначению членов Совета директоров и комитетов при Совете директоров, а также Правления;
- > Комитет по вознаграждениям разрабатывает рекомендации для Совета по вопросам вознаграждения членов Совета директоров, членов Правления и Генерального директора.

В 2009–2010 годах Совет директоров и его Комитеты участвовали в решении вопросов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

Так, летом 2010 года на заседании Комитета по корпоративному управлению при Совете директоров был утвержден бюджет программы «Новая деревня», с детальным описанием которой можно ознакомиться в разделе «Развитие регионов».

Подробнее с составом и деятельностью Совета директоров и его Комитетов в 2009 и 2010 годах можно ознакомиться в годовых отчетах ОК РУСАЛ за 2009 и 2010 годы (по адресу www.rusal.com/investors.aspx).

Исполнительные органы

Управление оперативной деятельностью ОК РУСАЛ, реализация стратегии развития Компании, а также

выполнение решений, принятых Советом директоров, осуществляется Правлением и Генеральным директором Олегом Владимировичем Дерипаской. Основные полномочия Правления закреплены Уставом Компании и Соглашением акционеров.

По состоянию на 31 декабря 2010 года в состав Правления входило 18 человек, включая Генерального директора.

При Правлении ОК РУСАЛ функционирует ряд Комитетов, включая Комитет по корпоративному управлению и рынкам капитала, Кадровый комитет, Управляющие комитеты по каждому из основных направлений бизнеса. Их деятельность регулируется соответствующими Положениями.

В 2009–2010 годах Правление и его Комитеты участвовали в решении вопросов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Пример такой работы – рассмотрение плана действий в области экологии Комитетом по корпоративному управлению и рынкам капитала при Правлении в 2010 году.

Подробнее о составе и деятельности Правления и его Комитетов в 2009 и 2010 годах можно прочитать в годовых отчетах ОК РУСАЛ за 2009 и 2010 годы (по адресу www.rusal.com/investors.aspx).

Организационная структура

Летом 2010 года в организационной структуре ОК РУСАЛ произошли изменения: были созданы две новые дирекции, а глиноземный и алюминиевый дивизионы разделены на восточное и западное подразделения. Основная цель изменений – повышение эффективности управления Компанией, в том числе ускорение процесса принятия решений и улучшение качества бизнес-процессов.

Таким образом, по состоянию на 31 декабря 2010 года в структуре ОК РУСАЛ были выделены 8 дивизионов: алюминиевый дивизион «Восток», алюминиевый дивизион «Запад», глиноземный дивизион «Восток», международный глиноземный дивизион, упаковочный дивизион, инжинирингово-строительный дивизион, коммерческая дирекция и энергетический дивизион.

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Система внутреннего контроля Компании разработана и внедрена в целях защиты активов, обеспечения надлежащего бухгалтерского учета и соответствия нормативным требованиям.

Совет директоров несет ответственность за поддержание эффективности системы внутреннего



контроля Компании. Совет директоров создает и контролирует систему управления рисками Компании, для чего сформирована рабочая группа по управлению рисками в составе Отдела внутреннего контроля, которая разрабатывает документы в области управления рисками и контролирует их исполнение. Отдел внутреннего контроля регулярно отчитывается перед Советом директоров о своей деятельности. Политика управления рисками направлена на анализ рисков, с которыми сталкивается Компания, установление соответствующих контролей и утверждение лимитов, мониторинг соответствия лимитам.

Документы, регламентирующие работу системы управления рисками, и сама система регулярно пересматриваются с целью отражения изменений во внешней и внутренней среде Компании. Посредством обучения персонала и разработки внутренних стандартов и процедур ОК РУСАЛ стремится сформировать такую контрольную среду, в которой все сотрудники Компании осознают свои обязанности в данной сфере.

Комитет по аудиту ОК РУСАЛ проводит оценку эффективности систем внутреннего контроля и управления рисками, контролирует соответствие данных систем установленным процедурам. Содействием Комитету по аудиту в реализации этой функции оказывает Служба внутреннего аудита, осуществляющая как регулярные, так и специальные проверки, о результатах которых сообщается Комитету по аудиту.

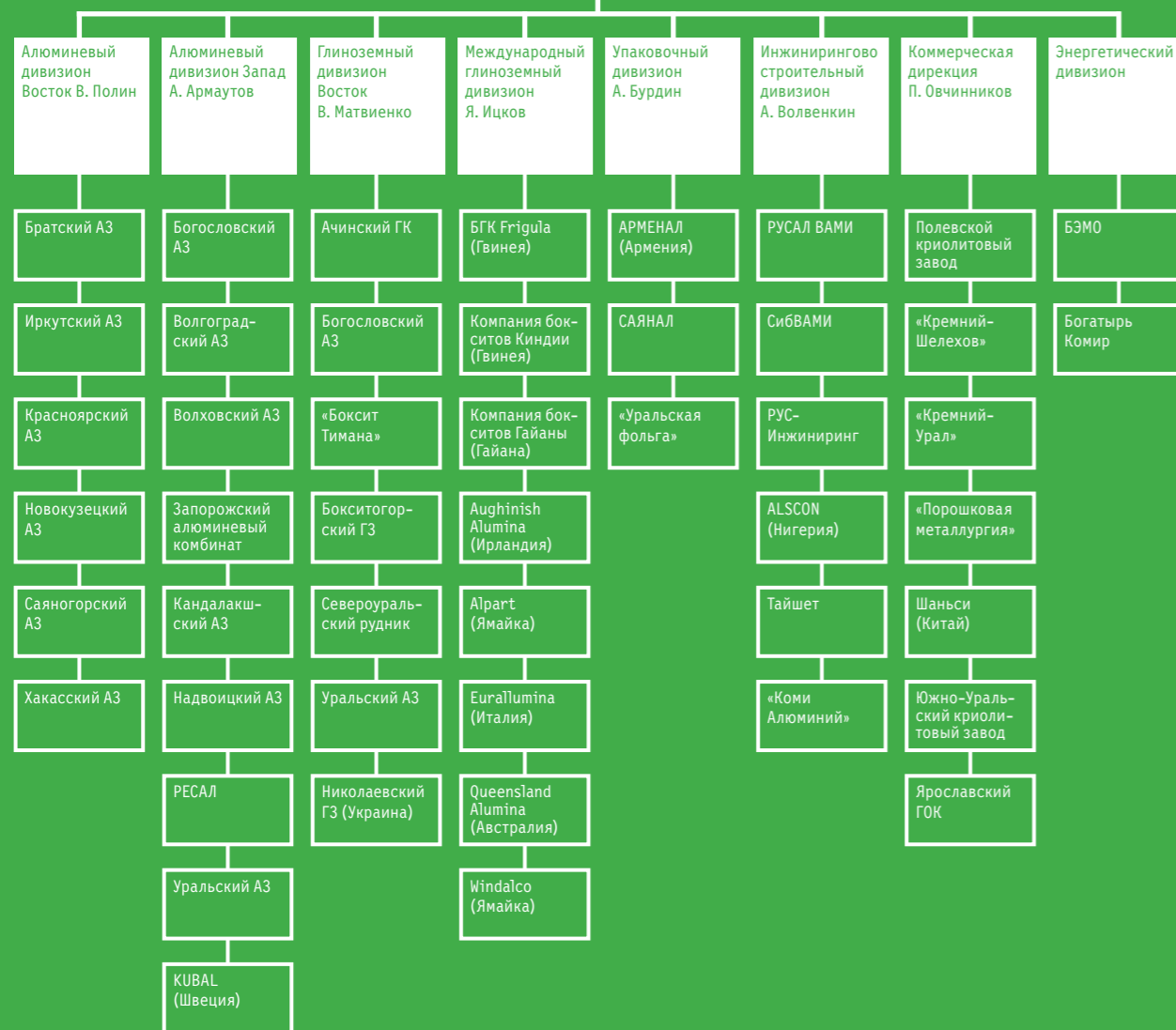
По итогам 2010 года Совет директоров ОК РУСАЛ оценил систему внутреннего контроля Компании как соответствующую Кодексу корпоративного управления.

Алгоритм эффективности

pp015–025

Генеральный директор
О. В. Дерипаска

Правление

О. Дерипаска, К. Александров, А. Арнаут, С. Бельский, А. Волвенкин, В. Герасин, Я. Ицков, В. Матвиенко,
О. Мухамедшин, П. Овчинников, В. Полин, П. Синьшинов, Т. Соина, М. Сосков,
В. Фрейс, С. Ходжсон

* АЗ – алюминиевый завод, ГК – глиноземный комбинат, ГЗ – глиноземный завод



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА РУСАЛ

С целью повышения конкурентоспособности, снижения издержек и повышения эффективности бизнес-процессов в 2009 году Компания начала развитие производственной системы (ПС), основанной на принципах TPS (Toyota production system).

Под производственной системой понимается подход к организации производственных отношений, позволяющий путем развития персонала создать культуру постоянного совершенствования бизнес процессов.

С целью создания единого системного подхода к пониманию TPS, внедрению и распространению ПС РУСАЛ, развитию персонала и культуры, направленной на непрерывные улучшения, в 2009 году была сформулирована философия ПС РУСАЛ, базирующаяся на пяти принципах:

1. ПРИОРИТЕТ ДОЛГОСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ
2. ДУМАЙ О ЗАКАЗЧИКЕ
3. ЛЮДИ – САМЫЙ ЦЕННЫЙ АКТИВ
4. КАЙЗЕН – КУЛЬТУРА НЕПРЕРЫВНЫХ УЛУЧШЕНИЙ
5. ВСЕ ВНИМАНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПЛОЩАДКУ

Основные цели, которых стремится достичь Компания посредством развития производственной системы:

- > увеличение производительности без увеличения трудоемкости;
- > достижение 100%-ного качества готового продукта;
- > повышение общей эффективности работы оборудования;
- > качественное развитие человеческих ресурсов – ключ к созданию культуры постоянных усовершенствований.

Развитие производственной системы в 2009–2010 гг.

В 2010 году Объединенная компания продолжила развитие производственной системы, при этом 2010 год ознаменовался выходом на новый уровень понимания производственной системы, оценки ее роли в реализации стратегии развития Компании. На данном этапе развития производственной системы ключевым моментом

является переход от точечных улучшений и экспериментов к стабилизации и стандартизации всех процессов: от закупки материалов до продажи готовой продукции и работы с потребителями. Была создана система эталонных участков и выстроен сквозной поток от готовой продукции до ключевых операций. Был проанализирован опыт, полученный заводами Компании в ходе экспериментов, определены ключевые кайзены для внедрения, проанализированы проблемы всех звеньев производства, сформулированы общие проблемы и определена цель – повышение качества и снижение издержек.

Для достижения этих целей в 2010 году была создана Дирекция по развитию производства и разработана система следующих внутренних документов:

- > Общекорпоративный программный документ, определяющий направления развития производственной системы на ближайшие несколько лет. В нем выделены основные заводы, где будут отрабатываться все ноухау, и обучаться специалисты, которые в дальнейшем распространят полученный опыт на другие предприятия ОК РУСАЛ. Первыми предприятиями, выбранными для этой цели, стали промышленные площадки в Красноярске, Саяногорске, Волгограде и Ачинске.

- > «Положение об организации и стимулировании подачи, рассмотрения и реализации кайзенов на предприятиях Компании», которое определяет основу для вовлечения работников в разработку кайзенов. С момента принятия Положения и до конца 2010 года было подано более 3500 кайзенов, из которых реализовано более 1500, причем большинство из них с экономическим эффектом.

- > Методика «Стандартизированная работа», устанавливающая единые требования и подходы к организации производства, работы ремонтных и функциональных служб.

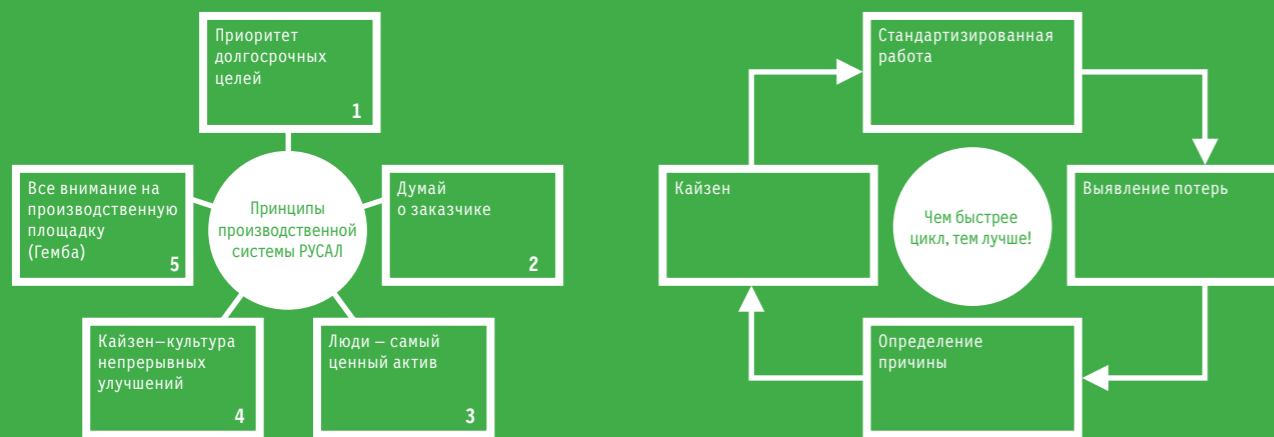
КЛЮЧЕВЫМ МОМЕНТОМ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ РУСАЛ ЯВЛЯЕТСЯ ПЕРЕХОД ОТ ТОЧЕЧНЫХ УЛУЧШЕНИЙ И ЭКСПЕРИМЕНТОВ К СТАБИЛИЗАЦИИ И СТАНДАРТИЗАЦИИ ВСЕХ ПРОЦЕССОВ.

Алгоритм эффективности

pp015–025

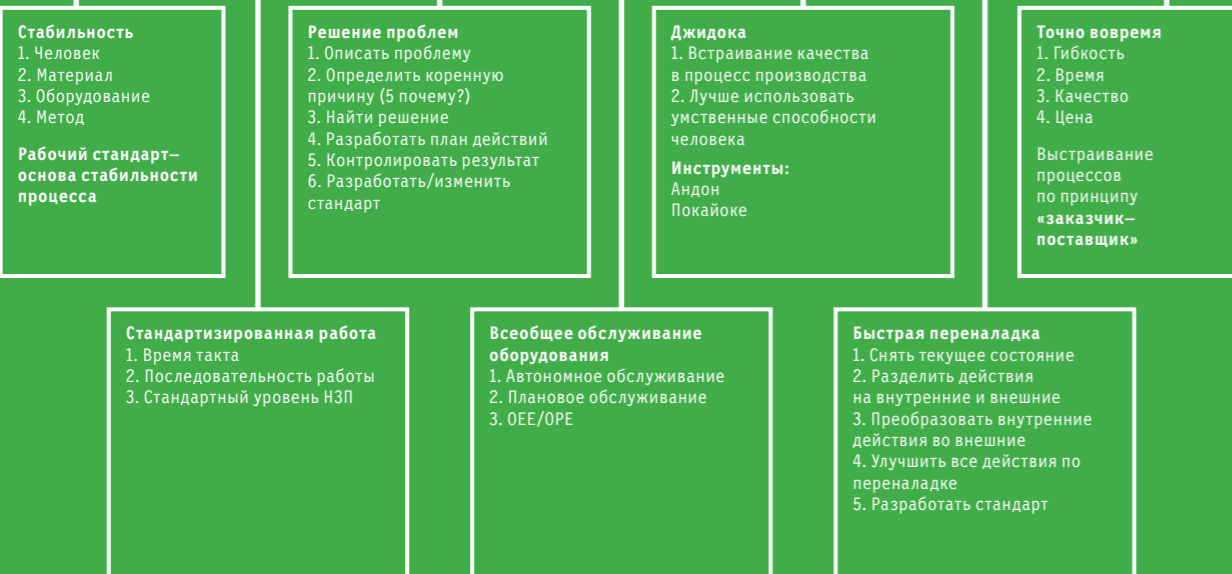
ИДЕАЛЫ ПС РУСАЛ

1. Безопасность
2. Качество
3. По первому требованию заказчика
4. Выравнивание
5. Мгновенная реакция поставщика
6. Минимальные затраты



Как достичь идеалов ПС РУСАЛ? Нужно выявить и устранить потери (муда):

1. Перепроизводство.
2. Ненужные движения людей.
3. ненужная транспортировка.
4. Ожидание.
5. Лишние этапы обработки.
6. Излишние запасы.
7. Переделка и брак: потери—это возможности для усовершенствования.



> Методика оценки внедрения и распространения производственной системы на предприятиях Компании, которая определяет полноту и правильность применения полученного опыта.

Также Компания утвердила положение об Управляющих комитетах по производственной системе. В ноябре 2010 года проведено первое заседание Управляющего комитета на КраЗе, в ходе которого были представлены презентации о проделанной на предприятии работе в части развития производственной системы и выполнения целей в 2010 году и намечены наиболее приоритетные направления работы на следующий год. В 2011 году планируется проводить заседания таких комитетов на КраЗе, а также на других производственных площадках Компании.

Одним из приоритетных направлений в 2010 году стало снижение трудоемкости выполнения ручных операций за счет применения средств механизации (машины для пробивки корки, машины пылеуборочные, машины для раздачи глинозема и т.д.). При этом вместо закупки типового оборудования Компания планирует проектировать оборудование с учетом особенностей производственного процесса. В 2010 году был заключен договор с компанией «Группа ГАЗ», которая спроектирует и изготовит новую технику для ОК РУСАЛ.

Другим значимым событием в развитии производственной системы Компании в 2010 году стало открытие общекорпоративного портала развития производственной системы, где представлены учебные материалы, презентации, нормативные документы, видеофильмы и информация по проектам. Портал пользуется устойчивой популярностью, ежемесячно на него заходят более 3 000 сотрудников ОК РУСАЛ. В настоящий момент в рамках портала ведется разработка электронного журнала регистрации кайзенов с целью упрощения процедуры поиска нужного решения и формирования отчетности.

Обучение сотрудников в области ПС

В 2010 году было организовано и проведено обучение ключевых сотрудников по производственной системе на заводах. Обучение было организовано в несколько этапов. Первый этап - базовое обучение стандартизированной работе сотрудников на ОАО «ГАЗ», второй этап - углубленное обучение на Красноярском алюминиевом заводе, третий этап - открытие проектов и применение полученных знаний на своих предприятиях. За прошедший год по данной программе прошли обучение более 25 человек.

Также в рамках подготовки специалистов по Производственной системе Департамент развития ПС в 2010 году проводил ряд тренингов на САЗе, ВгАЗе, ИркаЗе, KUBAL и предприятиях порошковой метал-

лургии. Помимо этого, более 50 сотрудников ОК РУСАЛ получили возможность пройти обучение по программе MBA на базе Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

Согласно планам ОК РУСАЛ 2011 год будет направлен на развитие персонала в части производственной системы. Планируется обучение персонала в три этапа:

- > обучение базовым подходам производственной системы, для чего создаются три учебные площадки, критериями выбора которых является цикличность и частая повторяемость операций. Ключевыми выбраны участок изготовления тары на СУАЛ-ПМ-Волгоград, участок изготовления створчатых укрытий на САЗе и участок ремонта АПГ на КраЗе;
- > проведение обучения на операциях действующих типовых производств - литейного, электролизного и анодного;
- > открытие собственных проектов, где персонал должен продемонстрировать и реализовать свой потенциал, используя полученные знания.

КАЧЕСТВО

Система менеджмента качества

В ОК РУСАЛ традиционно большое внимание уделяется вопросам качества: как в отношении производимой продукции, так и в отношении закупаемого сырья и материалов.

До настоящего времени в Компании не было единой политики в области качества, основным документом в этой сфере была Политика в области качества Алюминиевого дивизиона. Однако в 2010 была проведена работа по обновлению этого документа с целью расширения границ его применения. Результатом стала единая Политика в области качества ОК РУСАЛ, которая планируется к утверждению в марте 2011 года.

ОДНИМ ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ В 2010 ГОДУ СТАЛО СНИЖЕНИЕ ТРУДОЕМКОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ РУЧНЫХ ОПЕРАЦИЙ ЗА СЧЕТ ПРИМЕНЕНИЯ СРЕДСТВ МЕХАНИЗАЦИИ.

Алгоритм эффективности

pp015–025

Данная политика закрепит следующие принципы в области качества для всех предприятий и подразделений:

ОРИЕНТАЦИЯ НА ПОТРЕБИТЕЛЯ: стать эталоном доверия для потребителей, понимать их потребности и ожидания, гарантировать поставку продукции, повышать степень удовлетворенности потребителей качеством продукции и услуг.

ЛИДЕРСТВО РУКОВОДИТЕЛЕЙ: обеспечивать позитивный имидж Компании как поставщика, устанавливать цели непрерывного улучшения и создавать условия для их достижения.

ПЕРСОНАЛ: обеспечивать рост профессионализма сотрудников, совершенствовать систему мотивации персонала, развивать культуру качества в Компании.

СИСТЕМНЫЙ И ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОДЫ: обеспечивать управление взаимосвязанными бизнес-процессами как системой, оценивать их результативность и эффективность с целью их совершенствования.

ПОСТОЯННОЕ УЛУЧШЕНИЕ: стремление к совершенству во всем, что делает Компания, проведение оптимизации и стандартизации всех процессов, снижение расходов и стимулирование персонала.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ, ОСНОВАННЫХ НА ФАКТАХ: принимать решения и действовать на основании анализа фактических данных о характеристиках продукции, процессов, состоянии Системы менеджмента Компании.

ВЗАИМОВЫГОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ПОСТАВЩИКАМИ: создавать стратегические союзы, обеспечивая участие поставщиков в работе по повышению качества, и углублять взаимное доверие, уважение и ответственность.

ДОСТИЖЕНИЕ МОДЕЛИ «ПРОИЗВОДСТВА БЕЗ ПОТЕРЬ»



**КРАСНОЯРСКИЙ АЛЮМИНИЕВЫЙ ЗАВОД,
КОРПУС ЭЛЕКТРОЛИЗА №12**

Красноярский алюминиевый завод стал пилотным заводом для внедрения производственной системы. Первым шагом в построении идеального производства явилось создание эталонных участков, на которых внедряются и отрабатываются лучшие практики, устраняются все потери, проводится работа по стандартизации процессов, обучаются люди.

На КрАЗе эталонными участками стали корпус электролиза №12, литейное отделение №2 и участок чистки анодных штырей ШЛИК. Эти участки были выбраны неслучайно: здесь были подготовлены к инновационной работе люди и, что особенно важно, есть кайдзен-команда и желание руководства завода работать в этом направлении.

Для корпуса №12 была поставлена цель – достичь 100% качества выпускаемого металла. Был идентифицирован идеальный электролизер, определены направления его совершенствования. По каждому направлению работала межфункциональная группа специалистов Компании. Каждая группа подготовила ключевые кайдзены и технологические решения, что позволило добиться серьезных результатов. Так, вместо традиционной выливки (один раз в сутки) алюминий выливался каждые восемь часов, при этом был предложен ключевой кайдзен – выливное отверстие (летка), незамерзающее от выливки до выливки, что позволило снизить нагрузку на оператора по подготовке леток и освободить его на выполнение других работ по обслуживанию электролизера.

В 2010 году была разработана модель идеального производства, которая объединила все лучшие наработки и практики, опробованные в корпусе. В ноябре было принято решение о тиражировании лучших практик на другие корпуса электролизного производства и сформулированы цели по качеству и производительности.

Также внимание было уделено работе с персоналом, улучшению условий труда и повышению качества процесса обучения. Так, в корпусе №12 после капитального ремонта была открыта комната отдыха для электролизников. Также в корпусе №12 был открыт учебный класс. В нем есть все необходимое для проведения обучения производственной системе РУСАЛ. Теперь здесь сотрудники ОАО «РУСАЛ Красноярск» могут поделиться своими знаниями не только с работниками своего предприятия, но и других заводов Компании.

В результате в корпусе №12 были достигнуты следующие цели: в декабре 2010 года процент выливки металла высшими сортами составил 100%, а в конце декабря все 92 электролизера корпуса выдавали металл сорта А7Э.

Также в декабре 2010 года вышел первый номер альманаха по производственной системе, в котором нашли отражение наиболее важные аспекты деятельности по развитию ПС в Компании.

По состоянию на 31 декабря 2010 года 26 предприятий Компании имеют сертификаты системы менеджмента качества ISO 9001, которые были выданы компанией DNV. В рамках принятой системы менеджмента качества, процедуры контроля затрагивают следующие стадии жизненного цикла продукции:

- > разработка концепции продукции;
- > процессы, связанные с потребителями (определение и анализ требований, относящихся к продукции);
- > исследование и разработка (новой продукции);
- > производство;
- > хранение и использование;
- > закупка сырья и материалов.

Также три предприятия Алюминиевого дивизиона – КрАЗ, НкАЗ и САЗ – имеют сертификаты ISO/TS 16949 – системы менеджмента качества для организаций-производителей серийных и запасных частей для автомобильной промышленности.

Также в 2011 году планируется расширить области применения международного стандарта ISO/TS 16949, поскольку все больше предприятий ОК РУСАЛ становится поставщиками продукции для автомобильной промышленности.

Потребители

ОК РУСАЛ непрерывно ведет активный диалог с потребителями своей продукции по вопросам качества. Для систематизации деятельности в этой сфере летом 2010 года в Компании был создан Департамент менеджмента качества.

В 2010 году в Компании был открыт проект «Центр поддержки потребителей», цель которого – улучшение качества продукции и обеспечение удовлетворенности потребителей. В рамках данного проекта были организованы совместные встречи специалистов перерабатывающих предприятий ОК РУСАЛ и потребителей.

КОМПАНИЯ ЕЖЕГОДНО ПРОВОДИТ АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ДЛЯ УТОЧНЕНИЯ ИХ ОЖИДАНИЙ ПО КАЧЕСТВУ И УПАКОВКЕ ПРОДУКЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЛНОГО УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ.

ЕДИНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА ОК РУСАЛ ВКЛЮЧАЕТ ПОМИМО ПРОЧЕГО ПРИНЦИПЫ ОРИЕНТАЦИИ НА ПОТРЕБИТЕЛЯ, СИСТЕМНЫЙ И ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОДЫ, ПРИНЦИП ПОСТОЯННОГО УЛУЧШЕНИЯ И МНОГОЕ ДРУГОЕ.

Алгоритм эффективности

pp015–025

Представители Mechem S.A. (Турция), Hydro Aluminium, Novelis German, Apollo-RTA (объединение прокатных заводов Alcan), Elval и другие посетили алюминиевые заводы ОК РУСАЛ с целью ознакомления с системой обеспечения качества на производстве, обсуждения возможностей и перспектив, а также разработки совместных мероприятий по совершенствованию. Результатом этих встреч стало увеличение объемов и номенклатуры заказов, в том числе и по продукции с добавленной стоимостью.

В рамках проекта «Центр поддержки потребителей» будет также проведено совершенствование системы анализа требований потребителей и постановки на производство новых продуктов, системы управления претензиями. К 2012 году Компания планирует запустить интерактивный клиентский сервис в форме Интернет-портала. Таким образом, ОК РУСАЛ создает такую систему, где подразделения заводов, в первую очередь литейные отделения, работают напрямую со своими потребителями.

Помимо этого, Компания ежегодно проводит анализ удовлетворенности потребителей, обычно в период с апреля по июнь, для уточнения их ожиданий по качеству и упаковке продукции и обеспечения полного удовлетворения потребителей. В рамках анализа 2010 года Компания выявила следующие направления для улучшения работы с потребителями:

- > достижение более эффективного и оперативного рассмотрения претензий потребителей;
- > отслеживание процесса поставок с заводов;
- > достижение эффективного управления цепочкой поставок;
- > повышение качества и расширение технической поддержки, предоставляемой потребителям.

Все эти направления предусмотрены в работе проекта «Центр поддержки потребителей».

Поставщики

Другим не менее важным элементом системы управления качеством Компании является работа с поставщиками в рамках закупки сырья и продукции.

В 2010 году в ОК РУСАЛ был организован учет поставки некачественной продукции по алюминиевым заводам Компании для систематизации работы по претензиям к поставщикам. Также были разработаны и утверждены методики расчета убытков от запуска продукции с отклонениями от требований технологии.

Компания регулярно проводит аудиты поставщиков, как отечественных, так и зарубежных. В 2010 году были осуществлены технические аудиты на большинстве значимых для ОК РУСАЛ предприятиях-изготовителях сырья и материалов.

В 2011 году в Объединенной компании стартует проект «Центр развития поставщиков». В рамках данного проекта, помимо прочего, планируется сформировать единую систему сертификации поставщиков, усовершенствовать договорную и претензионную работу, обеспечить учет и документальное оформление всех случаев брака, а также организовать работу по развитию поставщиков в направлении внедрения производственной системы и принципов TQM (Total Quality Management).

ИННОВАЦИИ

Одним из приоритетов ОК РУСАЛ, а также инструментом для реализации миссии Компании является лидерство в сфере инноваций. Для эффективного управления инновациями в 2002 году в Красноярске был создан Инженерно-Технологический Центр (ИТЦ), собравший лучших специалистов-практиков с заводов Компании и ученых, работавших в крупнейших университетах страны.

К 2010 году специалисты Центра успешно справились с двумя стратегическими задачами: разработали решение по повышению эффективности технологии Содерберга – «Экологический Содерберг», и создали собственную технологию электролиза.

«Экологический Содерберг» позволил значительно улучшить технологию Содерберга, на которой работают большинство заводов ОК РУСАЛ. Эта программа позволяет модернизировать заводы, увеличивая производительность и снижая нагрузку на окружающую среду.

После внедрения «Экологического Содерберга» заводы по своим экологическим показателям практически не будут уступать предприятиям, работающим



СОТРУДНИЧЕСТВО ОК РУСАЛ И ГОНКОНГСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА НАУКИ И ТЕХНОЛОГИИ (HKUST)

по технологии обожженных анодов. В 2009 году такой проект был запущен на Красноярском алюминиевом заводе, к концу 2011 года планируется начать внедрение этой технологии в Братске, Иркутске, Волгограде и Новокузнецке. А разработанные Центром технологии электролиза РА-300 и РА-400 по своим ключевым технико-экономическим показателям соответствуют зарубежным аналогам.

Среди текущих проектов ОК РУСАЛ в области инноваций: испытание новой технологии с обожженными анодами и разработки новых алюминиевых сплавов, которые Компания ведет совместно с крупнейшими российскими и мировыми исследовательскими центрами и университетами.

Сотрудничество с ВУЗами и исследовательскими центрами

В июне 2010 года ОК РУСАЛ и Гонконгский университет науки и технологий подписали соглашение о пятилетнем сотрудничестве, которое включает в себя совместную программу по созданию кровельных систем из алюминия с волокном армированием – самого технологичного и экологичного материала.

Одновременно ОК РУСАЛ сотрудничает с ведущими российскими вузами для создания технологий будущего. Совместно с лабораториями Московского государственного университета и Сибирского федерального университета Компания работает над созданием технологии электролиза с использованием инертных анодов. В 2009–2010 годах также велось сотрудничество с Московским институтом стали и сплавов (МИСИС) и Иркутским государственным техническим университетом.

ОК РУСАЛ размещает заказы на выполнение НИОКР в академических институтах РАН и научно-производственных предприятиях, активно содействуя развитию науки в России.

ОДНИМ ИЗ ПРИОРИТЕТОВ
ОК РУСАЛ, А ТАКЖЕ
ИНСТРУМЕНТОМ
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ МИССИИ
КОМПАНИИ ЯВЛЯЕТСЯ
ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ
ИННОВАЦИЙ.



ЗАБОТА, ПРОЯВЛЯЕМАЯ
В НАШЕМ СТРЕМЛЕНИИ
ОГРАДИТЬ ЛЮДЕЙ
ОТ ЛЮБОГО ВРЕДА
ДЛЯ ИХ ЖИЗНИ
И ЗДОРОВЬЯ И СОХРАНИТЬ
ОКРУЖАЮЩУЮ НАС СРЕДУ

Забота

Алгоритм заботы

pp027–041

Решением оперативных вопросов (обеспечение необходимого финансирования, контроль разрешительной документации, оценка рисков и т.д.) занимаются дивизиональные службы экологии, охраны труда и промышленной безопасности.

На уровне предприятий специализированные отделы по экологии, охране труда и промышленной безопасности осуществляют непосредственную операционную деятельность, обеспечивая выполнение соответствующих целей и задач на каждом конкретном предприятии.

Цели в области экологии

Экологическая стратегия ОК РУСАЛ содержит следующие цели:

1. Достижение предприятиями Компании к 2017 году нормативов выбросов в атмосферу, установленных законодательством стран присутствия.
2. Защита интересов Компании в сфере регулирования выбросов парниковых газов и их сокращения.
3. Создание систем замкнутого оборотного водоснабжения для основных процессов предприятий Компании к 2017 году.
4. Ежегодное увеличение доли перерабатываемых и используемых отходов.
5. Полное удаление оборудования и отходов, содержащих полихлорбифенилы (ПХБ) к 2020 году.
6. Ежегодное увеличение доли восстанавливаемых земель.
7. Создание корпоративной системы менеджмента для управления экологическими аспектами и рисками.
8. Содействие созданию современной нормативно-правовой базы по экологии производства алюминия и глинозема.

ПОДХОД

В ходе своей производственной деятельности ОК РУСАЛ – крупнейший производитель алюминия в мире – оказывает существенное воздействие на все компоненты окружающей среды. Компания принимает на себя ответственность за последствия своей деятельности и стремится минимизировать потенциальный ущерб.

Структура управления

При Совете директоров ОК РУСАЛ создан Комитет по охране окружающей среды, охране труда и промышленной безопасности. В его задачи входят постановка и уточнение целей, включая стратегические в рамках вопросов охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности, на основе качественной и количественной оценки деятельности Компании. Заседания Комитета проводятся ежеквартально.

В зависимости от тематики, текущие вопросы в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности обсуждаются на заседаниях Правления и Управляющих комитетов:

- > Комитета по корпоративному управлению и рынкам капитала,
- > Комитета по бюджетному формированию,
- > Управляющих комитетов бизнесов (алюминиевый, глиноземный, упаковочный).

Координация деятельности по планированию, контролю и отчетности по вопросам охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности Компании осуществляет Департамент экологии, охраны труда и промышленной безопасности, находящийся в структуре Исполнительной дирекции.

КОМПАНИЯ ПРИНИМАЕТ
НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА ПОСЛЕДСТВИЯ
СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И СТРЕМИТСЯ
МИНИМИЗИРОВАТЬ
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ УЩЕРБ.

Алгоритм заботы

pp027–041

Направления деятельности

В рамках реализации экологической стратегии в отчетный период была проведена масштабная работа на всех предприятиях и управленческих уровнях Компании. Главными в области охраны окружающей среды стали следующие программы и инициативы:

- > Создание партнерства «Национальное углеродное соглашение»;
- > Принятие добровольных целей по снижению эмиссии парниковых газов;
- > Минимизация климатических изменений в соответствии с положениями Киотского протокола;
- > Подписание Меморандума о намерении по реализации совместных действий, направленных на снижение выбросов парниковых газов с Программой развития ООН;
- > Соответствие 10 принципам Глобального договора ООН;
- > Принятие добровольных целей Международного института алюминия в области устойчивого развития;
- > Стремление соответствовать международным требованиям Стокгольмской конвенции по стойким органическим соединениям;
- > Соблюдение «Хартии российского бизнеса» РСПП.

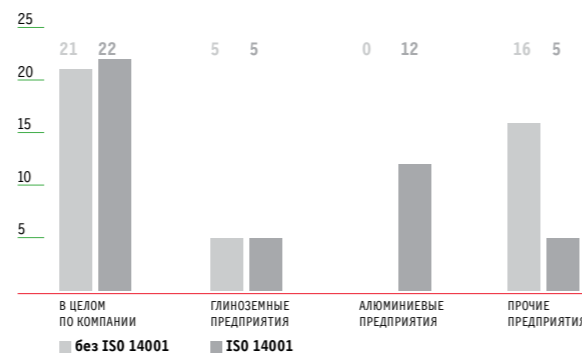
В рамках реализации поставленных целей одной из главных задач руководства и всей Компании в решении экологических вопросов являлось постоянное совершенствование системы экологического менеджмента.

В 2010 году сертификат соответствия стандартам ISO 14001 имели 22 предприятия из 43.

Компания считает, что основным инструментом для принятия стратегических управленческих решений является точная и актуальная информация. С целью повышения качества управления экологическими аспектами и инвестирования в природоохранную деятельность ОК РУСАЛ внедряет систему единой унифицированной отчетности представленных в отчете параметров по всем своим предприятиям.

КЛИМАТ

В 2007 году ОК РУСАЛ в рамках инициативы «Стратегия безопасного будущего» признала риски, связанные с изменением климата, глобальной угрозой, и поставила для себя две цели по их минимизации:

Соответствие предприятий Компании
стандартам ISO 14001, 31 декабря 2010

- > К 2015 году добиться общего снижения количества прямых выбросов парниковых газов в атмосферу существующими алюминиевыми заводами на 50%.
- > В долгосрочной перспективе обеспечить углеродную нейтральность на протяжении всего жизненного цикла производимого алюминия и продукции из него (включая переработку).

Компания принимает активное участие в проекте по предоставлению отчетности о выбросах парниковых газов Международного Института Алюминия (IAI). В рамках данной инициативы ОК РУСАЛ предоставляет данные по потреблению энергоресурсов для предприятий Алюминиевого и Глиноземного Дивизионов.

В рамках инициативы GHG Protocol предприятия Алюминиевого Дивизиона в 2010 году предоставили отчетность на основе методологии World Resources Institute (WRI) по расчету выбросов парниковых газов, образующихся непосредственно в процессе электролиза.

В качестве специальной инициативы по сокращению выбросов парниковых газов на территории Российской Федерации было подготовлено два Проекта Совместного Осуществления в рамках Киотского протокола.

Оба проекта обеспечивают сокращение выбросов парниковых газов за счет уменьшения частоты анодного эффекта (ЧАЭ) и длительности анодного эффекта в результате реализации ряда организационных и технических мер в 24 корпусах электролиза КрАЗа и 25 корпусах БрАЗа.

Качество реализации данных проектов было подтверждено независимой экспертизой (верификацией). Согласно экспертному заключению Бюро Веритас Сертификейшн, «все мероприятия по проекту выполнены в соответствии с проектной документацией, введенное оборудование работает штатно, система мониторинга функционирует, реализованный проект обеспечивает непрерывное сокращение выбросов парниковых газов».

Динамика сокращений прямых выбросов парниковых газов, образующихся непосредственно в процессе электролиза на предприятиях Алюминиевого Дивизиона (без учета завода ALSCON в Нигерии).

Год	CO2 (т)	Перфторуглерод, (тCO2Э*)	ИТОГО, (тCO2Э*)	% снижения CO ₂ Э* по сравнению с 1990 г.
1990	5 883 019	11 880 331	17 763 350	0%
2008	6 918 976	4 171 569	11 090 545	38%
2009	7 021 146	2 452 036	9 473 182	47%
2010	7 269 483	2 919 164	10 188 647	43%

* тонн CO₂ эквивалента

Также было подтверждено, что в ходе реализации проекта в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года, сокращение выбросов парниковых газов в совокупности составило 130,8 тыс. тонн CO₂ эквивалента для БрАЗа (за 2008 год) и 749,3 тыс. тонн CO₂ эквивалента для КрАЗа (2008–2010 гг.).

ЗЕМЛЯ

ОК РУСАЛ уделяет пристальное внимание оценке воздействия производственной деятельности на земельные ресурсы и охране заповедных территорий, считая эту работу важным элементом устойчивого развития. Осознавая, что потеря биоразнообразия и деградация экосистем представляют собой долгосрочные риски для Компании, ОК РУСАЛ проводит оценку потенциальных экологических проблем на стадии проектирования.

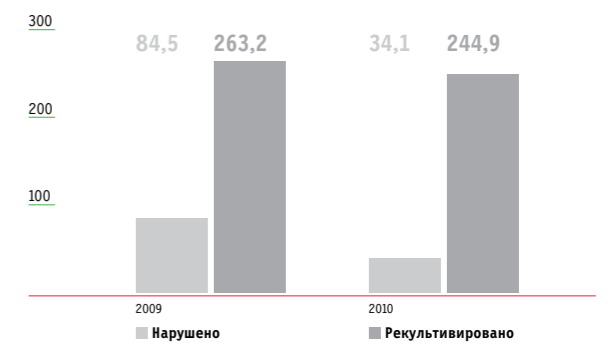
Земельные ресурсы

С 2008 года в Компании действует внутренний руководящий документ «Положение о выводе объектов из эксплуатации и восстановление окружающей среды: требования к организации работ и оценке обязательств», направленный на восстановление производственных площадок. Этот документ устанавливает единые подходы и требования к восстановлению нарушенных земель на предприятиях ОК РУСАЛ в соответствии с Экологической политикой и Целями экологической стратегии, а также единые правила оценки обязательств по выводу активов из эксплуатации для формирования финансовой отчетности Компании в соответствии с Учетной политикой.

Основными направлениями работ Компании по восстановлению нарушенных земель являются:

- > восстановление нарушенного рельефа и плодородия почв после завершения отработки карьеров и шахт;
 - > рекультивация полигонов размещения отходов производства и потребления;
 - > рекультивация нарушенных и загрязненных земель.
- Общее количество нарушенных земель под действующими объектами предприятий Компании в 2009 и 2010 годах составило 6765,4 и 6748,0 тыс. Га соответственно.

Рекультивация нарушенных земель, 2009–2010* ГА



* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

ОДНА ИЗ ЦЕЛЕЙ
КОМПАНИИ—СНИЖЕНИЕ
К 2015 ГОДУ ОБЩЕГО
КОЛИЧЕСТВА ПРЯМЫХ
ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ
ГАЗОВ В АТМОСФЕРУ
СУЩЕСТВУЮЩИМИ
АЛЮМИНИЕВЫМИ
ЗАВОДАМИ НА 50%.

Алгоритм заботы

pp027–041

По результатам деятельности Компании, связанной с разработкой карьеров, за отчетный период площадь рекультивированных земель в 2010 году уменьшилась на 18,3 Га по отношению к 2009 году. При этом площадь нарушенных земель в 2010 году уменьшилась на 50,4 Га по сравнению с 2009 годом.

Коэффициент рекультивации нарушенных земель, который рассчитывается как соотношение площади рекультивированных земель к площади разработанных, составил 3,1 и 7,2 в 2009 и 2010 годах соответственно.

Биоразнообразие

Предприятия ОК РУСАЛ расположены в разных регионах и странах мира, и часть из них находится вблизи заповедных природных территорий. Придерживаясь принципов устойчивого развития, Компания ведет активную деятельность по сохранению биоразнообразия.

Предприятия ОК РУСАЛ не располагаются на землях особо охраняемых природных территорий (ООПТ) и не граничат с ними.

В рамках реализации социально-экологических проектов ОК РУСАЛ сотрудничает с национальным фондом «Страна заповедная», который осуществляет деятельность по сохранению системы ООПТ России. В 2009–2010 годах Компания принимала участие в следующих акциях и инициативах:

- > «Марш парков» – ежегодная международная природоохранная акция по оказанию общественной поддержки ООПТ России и стран СНГ.
- > Деятельность детских экологических групп в рамках программ «Зеленый дозор», «Экологические лагеря», которые имеют важное эколого-просветительское значение.

> «Возьми под свою опеку» – акция, направленная на улучшение условий жизни животных Республиканского зоопарка Хакасии.

> Проект «РУСАЛ-ЭКО», имеющий природоохранное, эколого-просветительское и научно-исследовательское значение. В рамках проекта сотрудники Компании принимали участие в патрулировании особо охраняемых природных территорий Алтае-Саянского региона.

Совместно с Национальным фондом «Страна заповедная», Ассоциацией заповедников и национальных парков Алтае-Саянского экорегиона и другими государственными и общественными природоохранными организациями и НИИ Красноярского края, Республики Хакасия и Кемеровской области Компания реализует крупный проект «Экологический мониторинг в зоне влияния предприятий Компании РУСАЛ (в том числе мониторинг биоразнообразия на ООПТ)».

В рамках данного проекта с 2007 по 2010 год осуществляется мониторинг изменения численности популяций обычных, редких и исчезающих видов флоры и фауны в зоне влияния Саяногорского и Красноярского алюминиевых заводов.

По результатам проведенной работы Сибирское отделение Российской Академии наук выпустило сборник трудов по мониторингу биоразнообразия особо охраняемых природных территорий Алтае-Саянского экорегиона.

В целом, Компания рассматривает проведение мониторинга биоразнообразия как часть компенсационного механизма по снижению последствий неблагоприятного воздействия на окружающую среду и здоровье населения и считает его обязательным условием принятия решений в рамках общественных слушаний по строительству и дальнейшей эксплуатации заводов ОК РУСАЛ.

ВОДА

Технологические процессы производства алюминия требуют использования большого объема воды. Около 60% всего объема водозабора осуществляется из поверхностных водных источников.

Несмотря на рост объемов водопотребления и водозабора в 2010 году по сравнению с 2009 годом, который связан с повторным вводом в эксплуатацию временно остановленных в 2009 году предприятий, в целом в течение последних четырех лет Компания сокращает объемы водопотребления. Этот результат достигнут за счет создания водооборотных систем, а также оптимизации производственных мощностей.

В структуре потребления водных ресурсов основная доля (74%) принадлежит глиноземным предприятиям.

В 2010 году сброс промышленных сточных вод предприятиями ОК РУСАЛ составил 67,4 млн м³. По сравнению с 2009 годом объем сбрасываемых промышленных сточных вод незначительно сократился.

**ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ
МОНИТОРИНГ
НА ХАКАССКОМ
АЛЮМИНИЕВОМ ЗАВОДЕ****ХАКАССКИЙ АЛЮМИНИЕВЫЙ ЗАВОД**

Согласно Плану управления экологическими и социальными вопросами Хакасского алюминиевого завода, работы по мониторингу являются обязательным условием для всего периода эксплуатации. Результаты данных мониторинговых исследований служат обязательным материалом при составлении отчетности для контролирующих природоохранных органов.

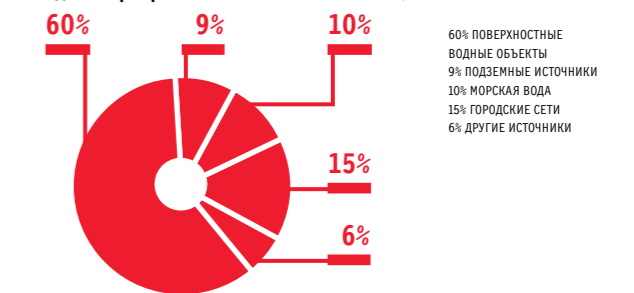
Эти материалы должны быть включены в проекты по планированию новых производственных мощностей, обоснования инвестиций в части разработки Оценки воздействия на окружающую среду, могут быть использованы при разработке социальных проектов и проведении общественных слушаний.

Для снижения объемов водопотребления и водоотведения применяется перевод технологии на замкнутый водооборот, возврат технологических растворов и извлечение их в производство. Одна из целей экологической стратегии Компании – создание к 2017 систем замкнутого оборотного водоснабжения для основных процессов предприятий ОК РУСАЛ.

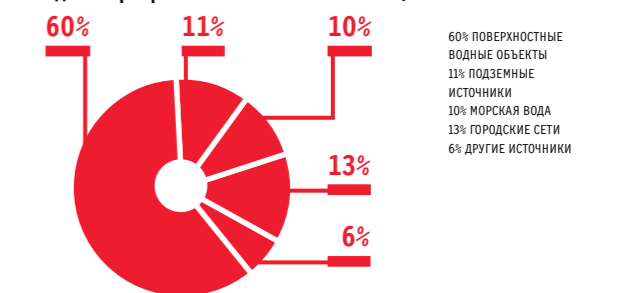
ЭНЕРГИЯ

Одной из объективных технологических особенностей производства продукции ОК РУСАЛ является высокое энергопотребление.

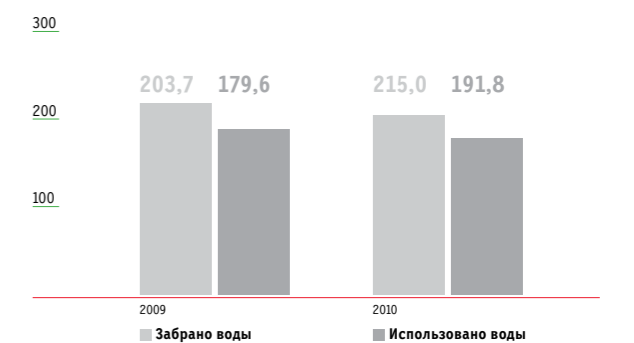
По оценке Компании, около 80% всего производства алюминия ОК РУСАЛ производится с помощью гидроэнергии, выработка которой дает минимальное количество выбросов загрязняющих веществ.

Водозабор с разбивкой по источникам*, 2009 %

* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайяны

Водозабор с разбивкой по источникам*, 2010 %

* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайяны

Динамика забора и использования пресной воды на производственные нужды, 2009–2010* МЛН М³

* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайяны.

Одна из целей экологической стратегии Компании – создание к 2017 систем замкнутого оборотного водоснабжения для основных процессов предприятий ОК РУСАЛ.

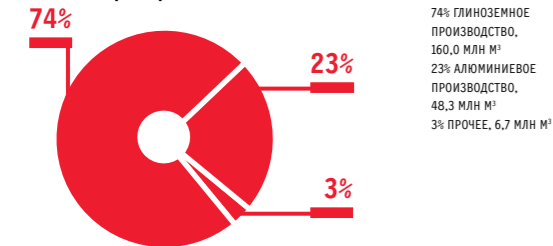
Алгоритм заботы

pp027–041

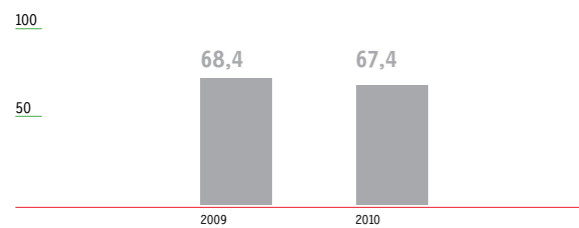
Водопотребление, включая морскую воду,

МЛН М³

по типам предприятий*, 2010



* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны

Динамика сброса промышленных сточных вод,
2009–2010*МЛН М³

* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны

Динамика сброса сточных вод
(без учета карьерных вод), 2009–2010*МЛН М³

* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны

ПРОЕКТЫ
НОВОКУЗНЕЦКОГО
АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДАНОВОКУЗНЕЦКИЙ АЛЮМИНИЕВЫЙ ЗАВОД,
ЦЕХ ЭЛЕКТРОЛИЗА

В настоящее время с промышленной площадки «НКАЗ-2» осуществляется сброс сточных вод в ручей, который впадает в реку Кульяновка (приток реки Томь) без очистки. У НКАЗа есть обязательства ограничить сброс вредных веществ в реку до уровня показателей нормативов качества сбрасываемых сточных вод. Для решения проблемы ограничения сброса вредных веществ в водоем было необходимо разработать проектную документацию и построить очистные сооружения.

В рамках реализации проекта по ограничению (исключению) сбросов с промышленной площадки НКАЗ, в 2010 году Компания разработала проектную документацию, государственная экспертиза которой должна закончиться в мае 2011 года. Окончание реализации проекта ожидается в 2012 году.

Осознавая свою ответственность в области изменения климата, выбросов парниковых газов, энергобезопасности, ОК РУСАЛ уделяет большое внимание вопросу энергоэффективности. На всех предприятиях Компании действуют программы по энергосбережению, позволяющие уменьшить фактическое потребление воды, тепло- и электроэнергии; внедряются современные энергосберегающие технологии.

Компания регулярно инвестирует в развитие технологий, позволяющих не только увеличить производительность, но и снизить воздействие на окружающую среду посредством повышения энергоэффективности и минимизации количества выбросов. Одним из примеров таких инициатив является переход на технологию «Экологический Содерберг» (более подробная информация приведена в разделе «Воздух»).

В мае 2010 года была принята Программа снижения расхода технологической электроэнергии на алюминиевых заводах Компании. По результатам мероприятий в рамках данной Программы предполагаемая экономия электроэнергии в 2011 году может составить около 1 млрд кВт*ч.

ВОЗДУХ

Осуществляя свою производственную деятельность в разных странах, Компания учитывает различия нормативных требований стран присутствия. На всех предприятиях создана система учета и контроля выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в соответствии с местными законодательными требованиями.

Несмотря на мировой финансовый кризис, в отчетный период Компания продолжала деятельность, направленную на снижение негативного воздействия на атмосферу и продолжала осуществлять модернизацию предприятий, ввод новых мощностей, проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

В 2010 году количество выбросов загрязняющих веществ составило 389,6 тыс. тонн. Снижение выбросов в атмосферу достигнуто за счет снижения объемов производства в период 2009–2010 годов и мер по совершенствованию производственных процессов.

В структуре выбросов в атмосферу в 2010 году большая часть приходится на этап производства алюминия – около 76% валовых выбросов Компании. При этом на производство глинозема приходилось 9%, на генерацию тепла и электроэнергии – 6% выбросов.

В 2009 и 2010 годах в структуре основных выбросов Компании около 60% от всего объема составили оксиды углерода; преобладали также пыль, сернистый ангидрид и оксиды азота. В 2010 году выбросы оксидов углерода составили 241,7 тыс. тонн, твердых веществ – 67,6 тыс. тонн, сернистого ангидрида – 37,2 тыс. тонн и оксидов азота – 20,2 тыс. тонн.

ПРОЕКТЫ АЧИНСКОГО
ГЛИНОЗЕМНОГО
КОМБИНАТААЧИНСКИЙ ГЛИНОЗЕМНЫЙ КОМБИНАТ,
ТУРБИННЫЙ ЦЕХ

В отчетном периоде на предприятии была начата реализация проекта по переводу ТЭЦ на оборотное водоснабжение со сроком реализации 2010–2015 гг. В настоящее время разрабатывается проектная документация. Также был разработан проект реконструкции очистных сооружений мазутного хозяйства.

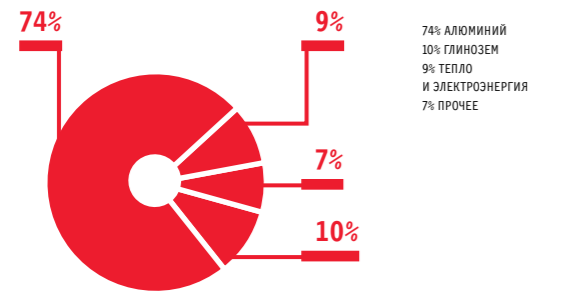
На Ачинском ГК разрабатывается проект строительства очистных сооружений насосно-фильтровальной станции гидротехнического сооружения (НФС ГТС) совместно с проектом строительства дополнительной шламовой карты (перенос НФС ГТС питьевого водоснабжения на новое место). По состоянию на конец 2010 года процесс разработки рабочей документации для НФС ГТС и сетей был выполнен на 90%.

КОМПАНИЯ ПРОДОЛЖАЛА
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НАПРАВЛЕННУЮ
НА СНИЖЕНИЕ НЕГАТИВНОГО
ВОЗДЕЙСТВИЯ НА АТМОСФЕРУ И
ПРОДОЛЖАЛА ОСУЩЕСТВЛЯТЬ
МОДЕРНИЗАЦИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

Алгоритм заботы

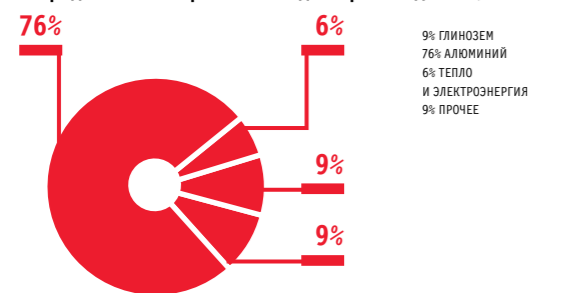
pp027-041

Распределение выбросов по видам производства*, 2009 %



* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны

Распределение выбросов по видам производства*, 2010 %



* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны

ПЕРЕХОД НА ТЕХНОЛОГИЮ «ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СОДЕРБЕРГ»



КРАСНОЯРСКИЙ АЛЮМИНЕВЫЙ ЗАВОД, КОРПУС ЭЛЕКТРОЛИЗА №4

Существующая технология Содерберга имеет ряд существенных недостатков: несоответствие экологическим стандартам, низкая энергоэффективность, высокий уровень ручного труда. ОК РУСАЛ реализует программу модернизации производства за счет внедрения новых технологий.

Технология «Экологический Содерберг» позволяет модернизировать заводы, увеличивая производительность, одновременно снижая нагрузку на окружающую среду и себестоимость производства алюминия. В 2006–2009 гг. ИТЦ РУСАЛ была разработана и испытана технология электролиза С-85МЭ и С-85Э с использованием коллоидной массы. Принципиальное отличие новой технологии в том, что вместо традиционной анодной массы для производства алюминия используется коллоидная анодная масса. Она отличается сравнительно низким содержанием пека, который является основным источником выбросов в атмосферу смолистых веществ.

Новая технология обеспечивает высокие технико-экономические показатели процесса электролиза и снижение вредных выбросов до нормативов, установленных законодательством Российской Федерации и рекомендованных OSPAR для европейских алюминиевых заводов.

В настоящее время ОК РУСАЛ внедряет технологию на Красноярском заводе. В планах на 2011 год – ее внедрение на Иркутском, Братском, Волгоградском, Новокузнецком заводах.

БОРЬБА С ПЫЛЕНИЕМ НА БОКСИТО-ГЛИНОЗЕМНОМ КОМПЛЕКСЕ ФРИГИЯ (ГВИНЕЯ)



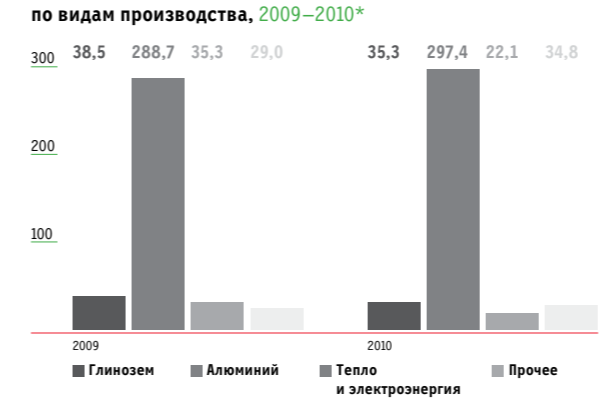
ПРОЦЕСС ПОГРУЗКИ НА БОКСИТО-ГЛИНОЗЕМНОМ КОМПЛЕКСЕ ФРИГИЯ

Компания Фригия реализует программу по сокращению пыления. С 2004 года в ее выполнение инвестировано в общей сложности 1,49 млн долларов США. Мероприятия в рамках данной программы включали в себя:

- > аспирацию и пылеулавливание в зонах рудника и порта;
- > орошение зон рудника, завода, порта, автодорог и подъездных путей;
- > полив улиц и дорог в жилых массивах, находящихся в зонах рудника и завода;
- > модернизацию, расширение и техническое перевооружение систем и оборудования пылеулавливания.

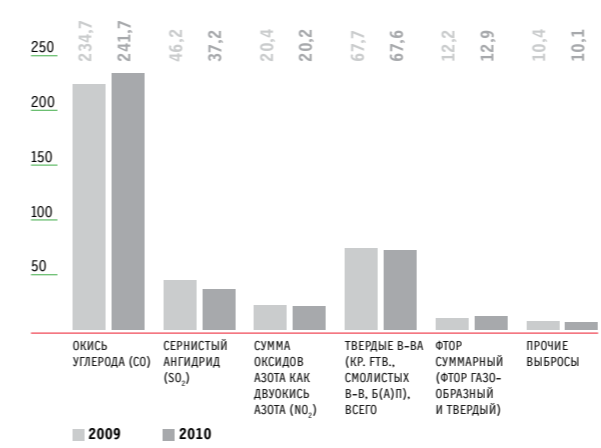
В 2011 году планируется осуществить следующие шаги: приобретение и установку системы искусственного тумана, бетонирование площадок в зоне выгрузки, модернизацию системы пылеподавления и оросительной системы шиплоудера, озеленение территории и усиление мер по уборке территории.

Динамика распределения выбросов по видам производства, 2009–2010* ТЫС. ТОНН



* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, 2009–2010* ТЫС. ТОНН

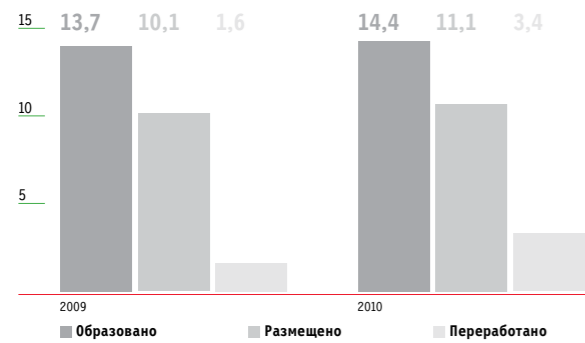


* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

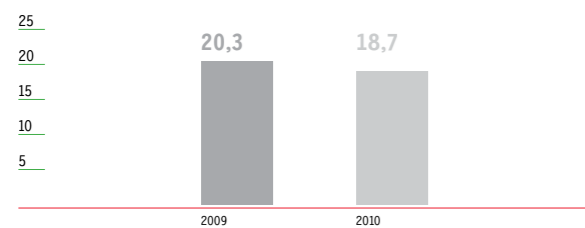
НА ВСЕХ ПРЕДПРИЯТИЯХ СОЗДАНА СИСТЕМА УЧЕТА И КОНТРОЛЯ ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРЕ В СООТВЕТСТВИИ С МЕСТНЫМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ.

Алгоритм заботы

pp027–041

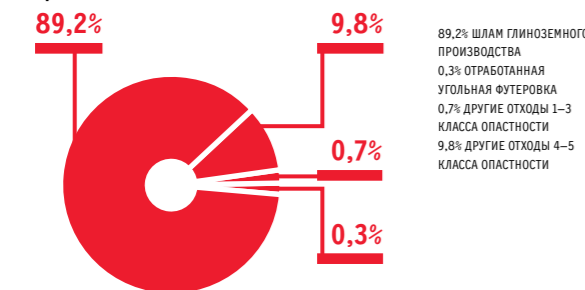
Динамика образования, размещения
и переработки отходов (без учета
вскрышных пород), 2009–2010*

* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

Динамика образования вскрышных пород,
2009–2010*

* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

Образование отходов*, 2010



* данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны

В отчетном периоде перед Компанией были поставлены и успешно выполнены следующие основные задачи:

- > окончание 1-го этапа модернизации КраЗа;
- > продолжение реализации проекта «Экологический Содерберг»;
- > реализация программ операционных улучшений;
- > уточнение и корректировка нормативов.

ОТХОДЫ

Принимая во внимание масштабы потенциального негативного воздействия отходов производства на окружающую среду, ОК РУСАЛ предпринимает обширный комплекс мер по:

- > минимизации количества образующихся отходов;
- > увеличению доли отходов, передаваемых на вторичную переработку;
- > повышению надежности и безопасности мест временного хранения и захоронения отходов.

Общее количество отходов, образовавшихся на предприятиях ОК РУСАЛ в 2010 году, составило 14,4 млн тонн (без учета вскрышных пород).

Отходы производства глинозема – красный и нефелиновый шламы – составляют порядка 90% от общего объема отходов без учета вскрышных пород.

Одним из специфических видов отходов ОК РУСАЛ являются отходы угольной и кирпичной футеровки электролизеров.

Для целей повторной переработки складирование этих отходов осуществляется отдельно от других видов. В общей сложности за 2009–2010 гг. алюминиевые заводы Компании продали на вторичную переработку или повторно использовали около 40 тыс. тонн угольной футеровки.

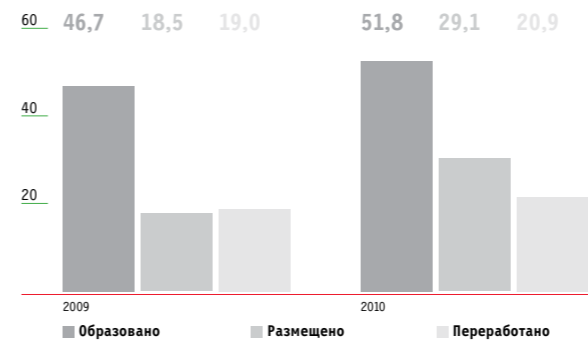
Крупнейшим отходом по объему образования является шлам глиноземного производства.

За отчетный период количество используемого шлама глиноземного производства составило 742,1 тыс. тонн и 2 406,0 тыс. тонн в 2009 и 2010 году соответственно.

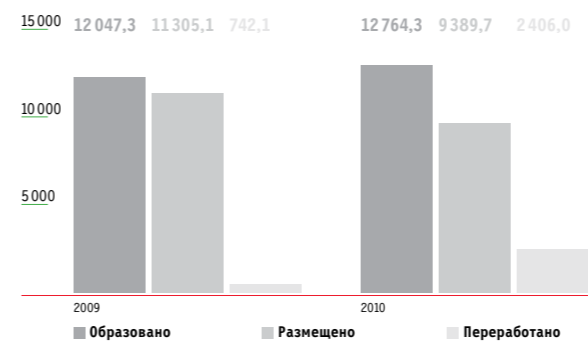
Таким образом, количество используемого глиноземного шлама по сравнению с показателями 2009 года выросло более чем в три раза.

В 2010 году шлам применялся для строительства дамб шламохранилищ на АГК, БА3е и УА3е.

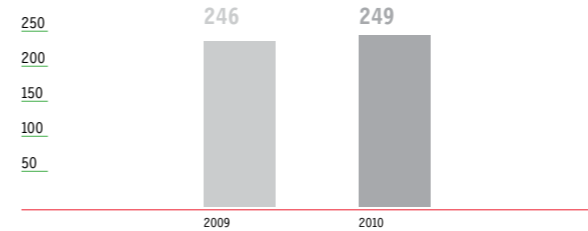
В рамках работы по удалению оборудования и отходов, содержащих ПХБ, в 2010 году было утилизировано 157 конденсаторов на СА3е, что привело к сокращению ПХБ на 0,78 тонн. В то же время на Кремний Шелехов дополнительно было выявлено 377 конденсаторов с общим объемом ПХБ масел в размере 3,8 тонны.

Динамика образования, размещения
и переработки угольной футеровки, 2009–2010*

* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

Динамика образования, размещения
и переработки шлама глиноземного
производства, 2009–2010*

* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

Объемы ПХБ содержащих материалов,
2009–2010*

* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

ПОЛИХЛОРИРОВАННЫЕ
БИФЕНИЛЫ (ПХБ)

Стойкие органические загрязнители. Масла, содержащие ПХБ, используются в качестве диэлектрика в электрических трансформаторах и конденсаторах.

ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ

Несмотря на сложную экономическую конъюнктуру в отчетном периоде, ОК РУСАЛ продолжала разрабатывать и реализовывать программы и проекты в области охраны окружающей среды, инвестировать в технологическое совершенствование.

Были реализованы программы по модернизации производств, внедрению новых технологий и оборудования, обустройству санитарно-защитных зон, вводу новых экономически и экологически эффективных мощностей, образовательные программы и научно-исследовательские работы.

Общая величина инвестиций на природоохранные мероприятия в 2009 году составила 28,4 млн долларов США, а в 2010 году – 44,9 млн долларов США.

В 2010 году по сравнению с 2009 годом произошло увеличение платежей за загрязнение окружающей среды, что связано с увеличением объемов производства.

Штрафные санкции за нарушение природоохранного законодательства составили 131,0 тыс. долларов США в 2009 году и 49,3 тыс. долларов США в 2010 году.

Компания осознает свою ответственность в сфере охраны окружающей среды, не только выполняя требования законодательства, осуществляет плату за загрязнение окружающей среды, но и проводит восстановительные и очистные работы, реализует экологические программы, проекты и инициативы.

Инвестиционные проекты

Обладея собственной научно-исследовательской и проектно-конструкторской базой, Компания продолжает разрабатывать инновационные технологии.

ОК РУСАЛ является владельцем технологий для производства алюминия РА-300 и РА-400 и разрабатывает новые энергоэффективные и экологически безопасные технологии РА-500.

Приоритетными задачами Компании являются модернизация, внедрение современных производственных практик, поиск новых возможностей для развития.

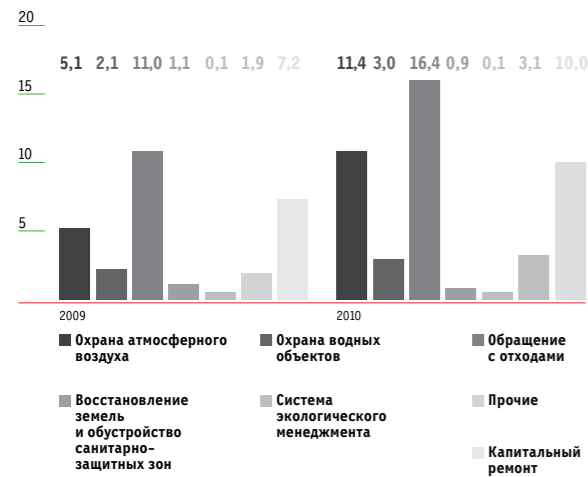
Инвестиционные проекты Компании направлены на:

- > укрепление сырьевой базы;
- > создание собственных энергогенерирующих мощностей;
- > оптимизацию и сокращение производства на менее рентабельных алюминиевых и глиноземных предприятиях;
- > улучшение экологических показателей.

Алгоритм заботы

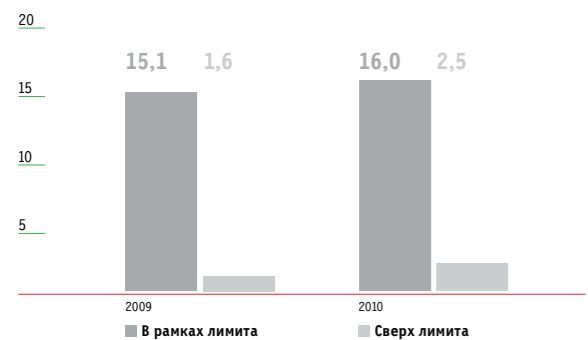
pp027–041

Расходы на природоохранные мероприятия, млн долларов США 2009–2010*



* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

Плата за загрязнение окружающей среды, млн долларов США 2009–2010*



* Данные представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны.

МОДЕРНИЗАЦИЯ
КРАСНОЯРСКОГО
АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДАНОВАЯ ЛИТЕЙНАЯ ЛИНИЯ НА КРАСНОЯРСКОМ
АЛЮМИНИЕВОМ ЗАВОДЕ

Инженерно-технологический центр Компании разработал проект модернизации КраАЗа, реализация которого прошла в период 2004–2009 годов. Модернизация КраАЗа предусматривает использование лучших мировых достижений для совершенствования технологии производства алюминия и улучшения экологических показателей.

Основные составные части Программы: внедрение систем автоматической подачи глинозема в электролизном производстве, установка нового газоочистного оборудования, перевод производства на технологию сухого анода, повышение силы тока в действующих электролизных корпусах, модернизация литейного производства.

За четыре года в модернизацию Красноярского алюминиевого завода было инвестировано более 300 млн долларов США, что привело к снижению удельных выбросов вредных веществ на тонну произведенного алюминия: по фтористому водороду – в 1,5 раза, по смолистым веществам – в 2,7 раза, по бенз(а)пирену – в 2,5 раза.

Также на КраАЗе построена станция доочистки промывных стоков завода. Строительство стало завершающим событием пятилетней работы по модернизации системы водооборота завода. В рамках модернизации было осуществлено обустройство санитарно-защитной зоны завода.

ПРОЕКТ НИКОЛАЕВСКОГО
ГЛИНОЗЕМНОГО
ЗАВОДА

В 2010 году Николаевский глиноземный завод (НГЗ) начал реализовывать совместный проект предприятия и Академии наук Украины – эксперимент по внедрению новой технологии минимизации негативного влияния красного шлама на окружающую среду. Полученные результаты будут использованы в полномасштабном техническом проекте природоохранных работ.

За отчетный период ОК РУСАЛ реализовала масштабную программу по модернизации производств Компании с заменой устаревшего оборудования и неэффективных экологически грязных технологий. Результатом программы стало снижение объема выбросов в атмосферу и сокращение объемов экологических платежей.

Среди таких проектов – разработка технологии инертного анода, реконструкция газоочистных сооружений на АГК и совершенствование производственной системы на БраЗе.

ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ

В своей деятельности ОК РУСАЛ руководствуется принципом исключительной важности вопросов охраны труда, промышленной и пожарной безопасности (далее – ОТ и ПБ).

Основными целями в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности для ОК РУСАЛ являются:

- > нулевой травматизм, отсутствие аварийных ситуаций и пожаров;
- > безопасность и здоровье персонала на рабочем месте;
- > предотвращение случаев профессиональных заболеваний.

С целью управления вопросами ОТ и ПБ, а также минимизации рисков, Компания на основе принятой Политики и процедур проводит систематическую работу, которая включает в себя:

- > контроль за соблюдением существующих требований и процедур;
- > сбор и анализ ключевой информации по ОТ и ПБ; разработка и внедрение новых корпоративных стандартов и требований в области ОТ и ПБ.

В качестве долгосрочной цели в области охраны труда Компания рассматривает снижение количества смертельных несчастных случаев на производстве до нуля. Компания ведет обязательный учет смертельных несчастных случаев, проводит расследование и анализ причин каждого из них.

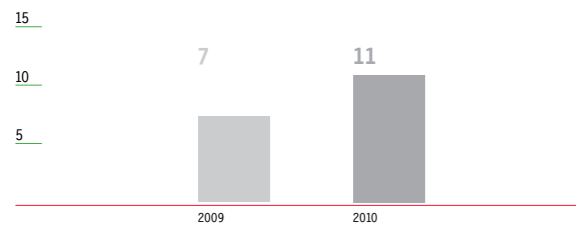
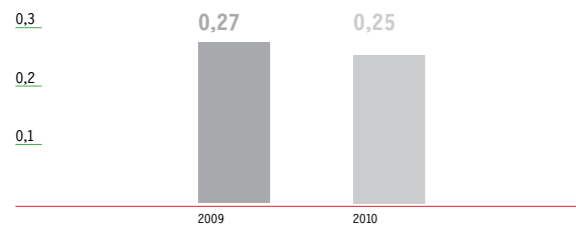
МОДЕРНИЗАЦИЯ
ИРКУТСКОГО
АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДАЗАЛИВКА МЕТАЛЛА В МИКСЕР, ЛИТЕЙНОЕ
ОТДЕЛЕНИЕ, ИРКУТСКИЙ АЛЮМИНИЕВЫЙ ЗАВОД

В 2010 году была завершена масштабная модернизация Иркутского алюминиевого завода, введенного в эксплуатацию в 1962 году.

В 2005 году на ИркаЗе была начата реализация проекта по строительству пятой серии электролиза, оснащенной электролизерами с обожженными анодами. Инвестиции в проект составили более 600 млн долларов США. Ввод в эксплуатацию пятой серии позволил увеличить общий объем производства на ИркаЗе за счет новых экономически и экологически эффективных мощностей. Благодаря запуску новой серии электролиза, на ИркаЗе было создано 585 дополнительных рабочих мест. Реализация проекта позволила увеличить налоговые выплаты в консолидированный бюджет Иркутской области на 143 млн рублей в год.

Алгоритм заботы

pp027–041

Количество производственных смертельных случаев,
2009–2010Частота травм с утратой трудоспособности (LTAFR),
2009–2010

В КАЧЕСТВЕ ДОЛГОСРОЧНОЙ
ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ
ТРУДА КОМПАНИЯ
РАССМАТРИВАЕТ СНИЖЕНИЕ
КОЛИЧЕСТВА СМЕРТЕЛЬНЫХ
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ
НА ПРОИЗВОДСТВЕ ДО НУЛЯ.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОТ И ПБ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГВИНЕИ



ПРОЦЕСС ПРОИЗВОДСТВА ГЛИНОЗЕМА, БОКСИТО-ГЛИНОЗЕМНЫЙ КОМПЛЕКС ФРИГИЯ

В 2009 году на предприятиях Фригия и КБК, расположенных в Гвинее, осуществлялись следующие мероприятия по обеспечению охраны труда и производственной безопасности:

> Внедрение современных систем охраны труда и безопасности производства. В рамках данных работ в производственной зоне компании КБК была проведена установка знаков визуализации и разметка зон безопасности. Несмотря на незначительные затраты (всего около 3 800 долларов США в 2009 году), данные мероприятия вносят значительный вклад в построение эффективной системы управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности.

> Обеспечение работников предприятия средствами индивидуальной защиты (СИЗ). В общей сложности на закупку СИЗ в 2009 году было израсходовано 374 127 долларов США.

> Обеспечение безопасности на железной дороге. С целью предотвращения смертельных случаев и случаев травматизма среди местного населения, ОК РУСАЛ предприняла целый комплекс мер, включая работы по взаимодействию с местным населением, улучшение инфраструктуры и охрану железнодорожных переездов. В рамках работ по улучшению инфраструктуры было проведено восстановление перекрытий ЖД переездов, ремонт пешеходных мостиков и ограждений, установка постовых будок для охранников и многое другое. Объем финансирования указанных работ в 2009 году составил 591 925 долларов США.

Ежеквартально на заседании профильного комитета Совета директоров дается качественная и количественная оценка результатов деятельности за отчетный период. В том числе, проводится анализ по травматизму не только сотрудников Компании, но также подрядчиков и третьих лиц.

Проведенный анализ показал, что основными опасными факторами, приводящими к смертельным несчастным случаям в 2009 и 2010 гг., являлись работа на высоте и обрушение породы в шахтах. Эти факторы были причинами 60% всех травм со смертельным исходом за указанный период. Для снижения рисков при работе на высоте разрабатывается проект «Предотвращение падений».

Для снижения рисков в результате обрушения породы, постоянно совершенствуется специальный проект «Безопасная шахта».

На протяжении последних лет общепризнанным международным показателем в области охраны труда является коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (LTAFR*). Данный показатель широко применяется в отрасли и позволяет проводить сравнительный анализ.

Сотрудники ОК РУСАЛ в обязательном порядке проходят обучение в области охраны труда и промышленной безопасности, их знания постоянно контролируются.

Контроль за выполнением норм и требований правил безопасности организуется специализированными отделами, отвечающими на предприятиях за вопросы ОТ и ПБ, совместно с непосредственными руководителями подразделений в ходе повседневной деятельности и периодических проверок.

Требования по охране труда и промышленной безопасности обязательно включаются в договоры с подрядными организациями. В случае нарушений подрядными организациями требований ОТ и ПБ, к ним могут быть применены штрафные санкции вплоть до расторжения договора.

Совершенствование управленческих стратегий в области ОТ и ПБ является неотъемлемой частью системы минимизации рисков. ОК РУСАЛ приводит систему управления ОТ и ПБ в соответствии с требованиями международных стандартов. Так, на конец отчетного периода сертифицированы в соответствии с международным стандартом OHSAS 18001 десять предприятий: Eurallumina, НГЗ, АГК, СУАЛ-ПМ-Волгоград, САЗ, ХАЗ, НкАЗ, БрАЗ, КрАЗ, ЗалК.

В отчетном периоде предприятия ОК РУСАЛ продолжили реализацию проектов по поддержке и поощрению работников к безопасному труду. В том числе:

> Был реализован проект «Шахматная доска». Территория завода разбивается на четкие зоны, похожие

на клетки шахматной доски. За создание и соблюдение безопасных условий труда в каждой «клетке» персонально отвечает конкретный сотрудник;

> На одном из самых сложных предприятий Глиноземного дивизиона – СУБРе, где применяется наибольшее количество ручного труда при подземной добыче боксита, реализуется проект «Безопасная шахта». Вовлечены в проект как руководители СУБРа, включая бригадиров и звеньевых, так и работники шахт.

> Организована работа по обучению персонала при помощи Корпоративного Университета. Разработаны компьютерные средства обучения по ОТ и ПБ с использованием современных форм обучения, совершенствуется существующая система и проводится обучение по следующим направлениям:

- > изучение изменений в законодательстве по промышленной безопасности, охране труда, экологии;
- > обучение требованиям международных стандартов менеджмента качества ISO 9001 и менеджмента охраны труда и промышленной безопасности OHSAS 18001;
- > другие направления (пожарная безопасность, аттестация рабочих мест, экологическая экспертиза и пр.);
- > Разработан комплексный план на БЭМО, направленный на профилактику производственного травматизма сотрудников и подрядчиков.
- > Действует программа по безопасности третьих лиц на железной дороге в Гвинее.

Компания уделяет особое внимание профилактической медицине и пропаганде здорового образа жизни. ОК РУСАЛ предоставляет полный спектр медицинских услуг своим сотрудникам через сети медицинских центров, открытых в большинстве регионов присутствия.

Ведущую роль в профилактике производственных несчастных случаев играет «РУСАЛ Медицинский центр».

В отчетный период активно велась работа по следующим направлениям:

- > снижение риска внезапной смерти на производстве по соматическим причинам;
- > предсменные медицинские осмотры групп риска по здоровью;
- > профилактика тепловых ударов;
- > профилактика алкогольной и наркотической зависимости.

* Lost Time Accident Frequency Rate (LTAFR) – коэффициент частоты несчастных случаев связанных с потерей трудоспособности, в расчете на 200 тыс. человеко-часов

Алгоритм справедливости

pp043–049

ПОДХОД

Главная ценность Компании – это ее сотрудники. От их профессиональных качеств зависит успех всей организации.

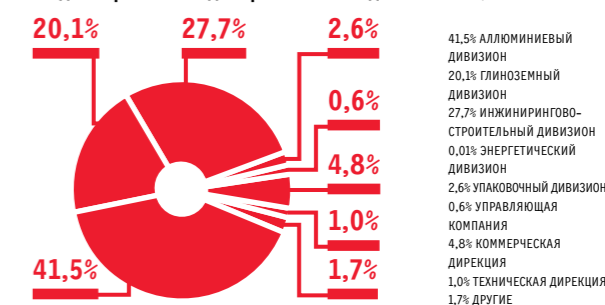
Система управления персоналом Компании основана на вовлечении сотрудников в процесс принятия решений, стандартизации бизнес-процессов, совершенствовании всех аспектов деятельности ОК РУСАЛ. Основные элементы функционирования системы управления персоналом закреплены в «Политике в отношении персонала Компании», разработанной в 2007 году.

Отчетный период 2009–2010 годов был для Компании непростым с точки зрения управления как производственной деятельностью, так и человеческими ресурсами. Основными задачами Компании в период экономического кризиса в области кадровой политики стали сохранение профессиональных кадров и предотвращение трудовых конфликтов.

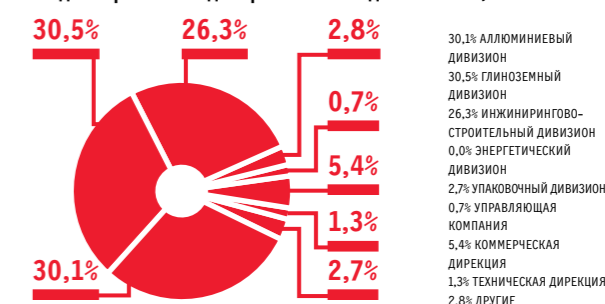
В начале 2010 года в организационной структуре ОК РУСАЛ были выделены Коммерческая дирекция и Техническая дирекция. Сотрудники Уральского алюминиевого завода, Богословского алюминиевого завода и РУСАЛ Транспорт Ачинск были переведены в состав Глиноземного дивизиона.

В результате мероприятий по оптимизации затрат, проводимых на протяжении отчетного периода, численность сотрудников Компании сократилась на 10,1% и на декабрь 2010 года составила 72 383 человека по сравнению с 80 489 человек в 2009 году. При этом производительность труда на алюминиевых предприятиях ОК РУСАЛ возросла на 9,8% с 138,8 тонн на человека в 2009 году до 154,4 тонн на человека в 2010 году.

Среднесписочная численность сотрудников ОК РУСАЛ на декабрь 2009 года в разбивке по дивизионам, 2009 %



Среднесписочная численность сотрудников ОК РУСАЛ на декабрь 2010 года в разбивке по дивизионам, 2010 %



СПРАВЕДЛИВОСТЬ,
ПРЕДПОЛАГАЮЩАЯ ОПЛАТУ
ТРУДА В СООТВЕТСТВИИ
С ДОСТИГНУТЫМИ
РЕЗУЛЬТАТАМИ
И РАВНЫЕ УСЛОВИЯ
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РОСТА

Справедливость

ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ
КОМПАНИИ—ЭТО
ЕЕ СОТРУДНИКИ.
ОТ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КАЧЕСТВ ЗАВИСИТ УСПЕХ
ВСЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Алгоритм справедливости

pp043–049

Принимая во внимание непростую экономическую ситуацию в отчетном периоде, ОК РУСАЛ активно участвовала в реализации мероприятий в рамках Постановлений Правительства РФ №1089 и 1011, предусматривающих предоставление субсидий из федерального бюджета на снижение напряженности на рынке труда.

В результате таких мероприятий Компания смогла в короткие сроки обеспечить рабочими местами тех, кого направляли региональные Центры занятости населения, провести обучение и переподготовку своего персонала, а также получить частичное возмещение затрат на персонал (опережающее обучение, временное трудоустройство, стажировки) в размере более 2,8 млн долларов США в 2010 году и более 7,7 млн долларов США в 2009 году соответственно.

При этом ОК РУСАЛ одной из первых в России начала проводить на своих предприятиях переобучение сотрудников и привлекать их к общественным работам и стажировкам — для того, чтобы последствия финансового кризиса минимально затронули сотрудников Компании.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Главным документом, закрепляющим стандарты и принципы корпоративной культуры Компании, является Кодекс корпоративной этики ОК РУСАЛ. Впервые этот документ был утвержден 7 февраля 2005 года, и с тех пор он не раз обновлялся, отражая те внутренние и внешние изменения, которые происходили в Объединенной компании.

В настоящий момент действует редакция Кодекса этики от 2007 года, закрепляющая ценности корпоративной культуры, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех устремлениях Компании.

В отношении своих сотрудников ОК РУСАЛ придерживается твердых этических принципов, таких как:

- > уважение личной свободы, прав и достоинства человека, предоставление сотрудникам равных возможностей;
- > неприятие любой формы дискриминации или притеснения на рабочем месте;
- > неиспользование детского и принудительного труда;
- > максимально возможное делегирование полномочий сотрудникам;
- > учет культурных особенностей стран и регионов присутствия при осуществлении деятельности Компании.

В 2009–2010 годах в ОК РУСАЛ не было зафиксировано случаев дискриминации со стороны работодателя.

Принцип неиспользования детского и принудительного труда находит свое отражение в деятельности Компании в отчетный период: подобных случаев выявлено не было.

В целях мониторинга соблюдения положений Кодекса корпоративной этики, а также оперативного разрешения и предотвращения сложных этических ситуаций в ОК РУСАЛ создан институт уполномоченных по этике и разработана система сбора информации от работников и реагирования на этические нарушения. В случае если проблема не может быть решена на уровне уполномоченного по этике, сотрудник передает свое обращение в Кадровый комитет или Комитет по корпоративному управлению.

В 2009–2010 годах на предприятиях Компании действовало 35 уполномоченных по этике. В среднем каждый из них рассматривал около 5 обращений в месяц от сотрудников своего предприятия.

17 марта 2010 года на базе Саяногорского алюминиевого завода был создан координационный центр уполномоченных по этике ОК РУСАЛ. В рамках центра уполномоченные по этике могут консолидировать свой опыт, искать оптимальные пути решения общих для сотрудников всех предприятий проблем, проводить тренинги и семинары.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Одним из приоритетов кадровой политики ОК РУСАЛ является привлечение квалифицированного персонала. Компания предлагает своим сотрудникам возможность реализовать себя в профессии, получая конкурентоспособную заработную плату, а взамен предъявляет достаточно высокие требования: профессионализм, ответственность, нацеленность на результат.

Подбор персонала осуществляется как за счет внешних (вакансии на корпоративном Интернет-сайте Компании, порталах по трудоустройству), так и за счет внутренних ресурсов.

В рамках программы «Внутренний конкурс» каждый сотрудник ОК РУСАЛ может претендовать на любую



открытую вакансию Компании, информация о которых размещается на внутреннем портале. Также сотрудники могут порекомендовать для трудоустройства в Объединенную компанию внешнего кандидата, направив его резюме в Отдел подбора и планирования персонала.

Компания активно осуществляет практику ротации персонала — как внутри предприятий, так и в рамках всей Компании, включая иностранные предприятия ОК РУСАЛ. Это позволяет сотрудникам Компании получить новый профессиональный опыт, познакомиться с международными стандартами ведения бизнеса, получить языковую практику.

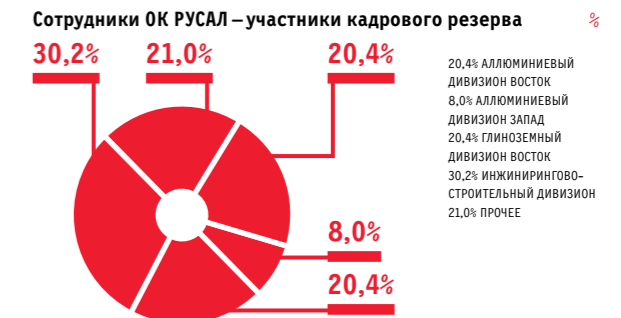
Кадровый резерв

Формирование кадрового резерва в ОК РУСАЛ ведется фактически с первых дней существования Компании. За это время организация программы претерпела существенные изменения в силу того, что менялись стратегические цели Компании, трансформировалась политика в области управления персоналом.

В 2009 году программа «Кадровый резерв» стартовала в ОК РУСАЛ в новом формате, при этом была создана единая корпоративная электронная база. Если раньше сотрудник мог попасть в кадровый резерв только по рекомендации руководителя, то теперь любой сотрудник Компании может внести свою кандидатуру в единую базу и стать претендентом на замещение той или иной позиции. Новая информационная система делает прозрачным процесс формирования кадрового резерва Компании. Для регистрации кандидат заполняет анкету с информацией о себе и проходит оценку по профессиональным и управленческим компетенциям. По результатам оценки формируется рейтинг кандидатов, и таким образом визуализируется потенциал каждого претендента на повышение в должности.

На сегодняшний день участниками программы «Кадровый резерв» стали более пяти тысяч сотрудников, а число попавших в кадровый резерв составило около тысячи человек.

В ОК РУСАЛ создана Академия кадрового резерва, на базе которой проводится обучение в формате лекций, семинаров и тренингов. Лекторами выступают руководители ключевых направлений деятельности Компании



и преподаватели лучших российских вузов. По результатам прослушанных курсов резервисты сдают экзамены, и самые успешные из них получают возможность пройти стажировку за рубежом или обучение по программе MBA.

ОБУЧЕНИЕ

ОК РУСАЛ рассматривает высококвалифицированный персонал как ключевой фактор, обеспечивающий конкурентное преимущество Компании, а корпоративное образование — как главный инструмент развития.

Система обучения и развития персонала ОК РУСАЛ охватывает все категории производственного и офисного персонала и все уровни управления — от рабочих до высшего руководства, распространяется на все дивизионы и предприятия, независимо от их географического расположения, типа производства или выпускаемой продукции.

В Компании с 2006 года функционирует Корпоративный университет, цель которого — подготовка и развитие высококвалифицированного персонала, соответствующего требованиям бизнеса и корпоративной культуры Объединенной компании.

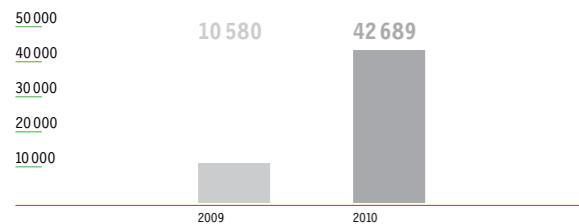
Комплексный подход к корпоративному образованию включает широкий набор инструментов: собствен-

ОК РУСАЛ РАССМАТРИВАЕТ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЙ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО, А КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ — КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ.

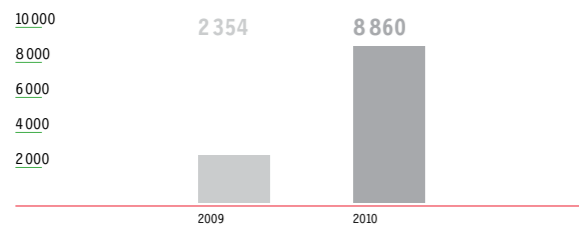
КОМПАНИЯ ПРЕДЛАГАЕТ СВОИМ СОТРУДНИКАМ ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗОВАТЬ СЕБЯ В ПРОФЕССИИ, ПОЛУЧАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ.

Алгоритм справедливости

pp043–049

Общее количество сотрудников, прошедших обучение,
2009–2010

ИСТОЧНИК: ДАННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Количество сотрудников, обученных в СДО,
2009–2010

ИСТОЧНИК: ДАННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

ный тренинг-центр, дистанционное обучение, функциональные академии. Разрабатываются различные программы обучения в зависимости от целей и аудитории с использованием разных методов, форм и средств обучения.

Система образовательных программ ОК РУСАЛ включает:

- > обязательные программы подготовки и переподготовки сотрудников, а также программы повышения квалификации, регулируемые законодательством;
- > дополнительные программы повышения квалификации, направленные на развитие профессиональных управленческих компетенций;
- > программы обучения, направленные на развитие навыков владения иностранными языками;
- > программы развития кадрового резерва;
- > программы, направленные на развитие школьников и студентов, обучающихся в профильных учебных заведениях Компании;
- > программы обмена опытом: наставничество, стажировки, конференции, функциональные академии;
- > конкурс «Профессионалы ОК РУСАЛ».

Также в Компании действует тренинг-центр и система дистанционного обучения (СДО).

Большинство программ подготовки и развития сотрудников сопровождается дистанционным обучением. Это одна из эффективных форм развития персонала Компании, главным преимуществом которой является возможность обучения как на рабочем месте, так и в домашних условиях по удобному для сотрудников графику.

Всего за период 2009–2010 годов 53 269 сотрудников Компании прошли обучение, при этом в 2010 году в среднем затраты на обучение одного сотрудника составили 105,26 долларов США.

Благодаря программе, курируемой Корпоративным университетом ОК РУСАЛ, студенты из Гвинеи и Нигерии имеют возможность обучаться в Российском Университете дружбы народов в Москве. К данной программе Компания планирует подключить предприятия, находящиеся на Ямайке и в Гайане. При этом Компания полностью покрывает все затраты студентов.

После окончания обучения студенты будут трудоустроены на предприятия ОК РУСАЛ в своих странах.

Оценка персонала

Два раза в год на всех предприятиях ОК РУСАЛ проходит оценка персонала по поставленным целям. С 2011 года планируется проводить эту процедуру ежеквартально.

В 2009–2010 годах участниками оценки были руководители, специалисты и служащие, кроме отдельных категорий (таких, как секретари).

По состоянию на 31 декабря 2010 года доля сотрудников Компании, проходящих регулярную оценку, составила 14% от общего числа работников.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПО ПОСТАВЛЕННЫМ
ЦЕЛЯМ

МОТИВАЦИЯ

Материальное стимулирование

ОК РУСАЛ сохраняет репутацию работодателя приоритетного выбора и гарантирует стабильное и конкурентоспособное вознаграждение сотрудников.

С 2003 года оплата труда сотрудников ОК РУСАЛ основана на системе должностных разрядов – грейдов. Создана внутренняя иерархия из десяти грейдов, основанная на универсальной системе оценки должностей. С учетом иерархии и рыночной стоимости профессий разработаны диапазоны окладов – минимум и максимум, который может получить сотрудник внутри конкретного грейда. Оклады устанавливаются в соответствии с диапазонами. К 2008 году система грейдов была успешно внедрена на всех заводах Компании.

В отчетном периоде порядок и условия оплаты труда сотрудников Компании регулировались отдельными положениями, утвержденными на уровне предприятий. В 2011 году планируется утвердить Положение об оплате труда, устанавливающее единые правила оплаты труда для всех предприятий ОК РУСАЛ.

Ежемесячный размер материального поощрения сотрудников ОК РУСАЛ состоит из фиксированной (оклад: 80–90%) и переменной (10–20%) частей. Должностные оклады устанавливаются штатным расписанием в зависимости от квалификации каждого сотрудника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда. Переменная часть заработной платы рассчитывается на основе ежемесячной оценки сотрудников и зависит от конкретных показателей труда.

Ежемесячный размер материального поощрения в ОК РУСАЛ также учитывает географическую и социально-экономическую специфику регионов присутствия и включает надбавки и районные коэффициенты, предусмотренные трудовым законодательством страны.

С третьего квартала 2009 года в Компании была внедрена новая система мотивации, основанная на выполнении целевых показателей. По результатам перевыполнения целевых показателей (таких, как EBITDA, себестоимость, оборотный капитал и т.п.) ежеквартально формируется фонд развития предприятия (ФРП), из которого выплачиваются премии, а так-

же финансируется обучение сотрудников, социальные и благотворительные программы.

В 2010 году в Компании разрабатывалась система мотивации высшего руководства, включающая краткосрочное денежное вознаграждение (STIP) и долгосрочное вознаграждение в виде акций с ограничением. Утверждение и реализация данной системы мотивации планируется в 2011 году.

Краткосрочное вознаграждение будет выплачиваться по результатам выполнения краткосрочных ключевых показателей деятельности (KPI), связанных с показателями бизнес-плана Компании и индивидуальными показателями каждого участника программы. Индивидуальные STIP KPI каждого руководителя, от которых зависит выплата STIP, будут отражать важность показателя в системе индивидуальной мотивации руководителя.

Суммарные затраты Компании на оплату труда и прочие выплаты и льготы сотрудникам ОК РУСАЛ в 2010 году составили 990 млн долларов США, что на 9,8% больше показателя 2009 года (902 млн долларов США).

Среднемесячная зарплата сотрудника Компании в 2010 году также увеличилась на 20,1% и составила 1 051 доллар США.

Также в 2010 году Дирекция по персоналу разработала трехлетнюю программу роста заработной платы.

Работа с молодыми сотрудниками

В 2010 году была разработана корпоративная молодежная программа «Формула будущего» и в 2011 году ОК РУСАЛ планирует пилотный запуск этой программы на пяти промплощадках: в Красноярске, Братске, Николаеве, Ачинске и Саяногорске.

Цели программы:

- > вовлечь молодых сотрудников в решение стратегических задач Компании, производственную и социальную жизнь предприятий, воспитать приверженность к корпоративным ценностям;

ОК РУСАЛ СОХРАНЯЕТ
РЕПУТАЦИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ
ПРИОРИТЕТНОГО ВЫБОРА
И ГАРАНТИРУЕТ СТАБИЛЬНОЕ
И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЕ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ
СОТРУДНИКОВ.

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ
И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
ОК РУСАЛ ОХВАТЫВАЕТ
ВСЕ КАТЕГОРИИ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
И ОФИСНОГО ПЕРСОНАЛА
И ВСЕ УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ.

Алгоритм справедливости

pp043–049

- > развить у молодых сотрудников инициативу и ответственность, сформировать представления о ценности труда, профессиональном развитии, экономической независимости;
- > повысить имидж ОК РУСАЛ как работодателя приоритетного выбора в молодежной среде, привлечь лучших молодых специалистов и обеспечить их адаптацию на предприятиях Компании;
- > укрепить имидж Компании как социально ответственного работодателя, уделяющего особое внимание развитию молодежи;
- > выявить, развить и удержать молодых сотрудников с лидерским потенциалом для обеспечения кадрового резерва Компании;
- > создать систему Молодежных Советов для продвижения целей и задач Компании, повышения уровня информированности и вовлеченности молодых сотрудников.

Предварительно были выделены следующие направления работы: «Мой выбор» (профориентация, понимание миссии и ценностей Компании, правил и норм поведения на рабочем месте), «Моя профессия» (адаптация, активное освоение профессии, необходимых технических и деловых навыков), «Моя карьера» (планирование карьеры, выявление и развитие сотрудников с высокими лидерскими и творческими способностями для формирования кадрового резерва) и «Моя компания» (развитие производственной и социальной активности и ответственности молодых сотрудников, вовлечение в работу молодежных советов предприятий).

Нематериальное стимулирование

В системе стимулирования и мотивации сотрудников ОК РУСАЛ важную роль играет нематериальное стимулирование. Моральное поощрение успехов, возможность участвовать в корпоративных мероприятиях, гарантированный социальный пакет – все это позволяет сотрудникам чувствовать свою причастность

**ПРОФЕССИОНАЛЫ
ОК РУСАЛ****ПЕРВЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО
ДИРЕКТОРА ОК РУСАЛ ВЛАДИСЛАВ СОЛОВЬЕВ
ПОЗДРАВЛЯЕТ С ПОБЕДОЙ ПРОКАЛЬЩИКА КРАЗА**

С 2004 года ОК РУСАЛ организует и проводит корпоративный конкурс профессионального мастерства «Профессионалы ОК РУСАЛ». Главная цель конкурса – создать профессиональную элиту Компании. За годы проведения проекта количество профессий, по которым проводится конкурс, увеличилось и к 2010 году составило 56 рабочих и 12 управленческих специальностей.

Отличительной чертой проекта в 2010 году стало предоставление возможности участия в конкурсе сотрудникам ОК РУСАЛ в Гвинее, Гайане, Китае и Ирландии. В финал конкурса 2010 года попали 225 лучших работников ОК РУСАЛ из 44 предприятий Компании в России, Украине, Армении, Гвинее и Китае. Завершился конкурс 28 октября вручением 69 дипломов и памятных подарков тем, кто на деле доказал право носить почетное звание профессионала.

к общему успеху Компании и быть уверенным в своем стабильном будущем.

ОК РУСАЛ предлагает своим сотрудникам полный пакет социальных льгот, закрепленных в трудовом законодательстве. Каждый сотрудник обеспечен полисом обязательного медицинского и пенсионного страхования; в полной мере реализуются права на оплату отпусков и больничных листов.

Пенсионные обязательства

Сотрудники Объединенной компании являются участниками пенсионных систем соответствующих стран. Компания выделяет средства на будущее пенсионное обеспечение своих сотрудников в определенном проценте от величины фонда оплаты труда. При этом для обеспечения пенсионных планов в разных странах могут быть созданы целевые фонды.

Россия и Украина

В соответствии с законодательством России и Украины ОК РУСАЛ осуществляет страховые пенсионные взносы в бюджеты государственных пенсионных фондов. Пенсионная система России и Украины предусматривает следующие виды пенсионных программ и выплат сотрудникам Компании:

- > трудовая пенсия в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности. Уровень пенсии для некоторых программ зависит от уровня заработной платы и является либо фиксированной денежной суммой, либо зависит от трудового стажа сотрудника.
- > пенсии ветеранам Второй Мировой войны;
- > долгосрочные и единовременные выплаты при завершении трудовой деятельности, включая выплаты и пособия для сотрудников в случае смерти при исполнении служебных обязанностей.

При этом в целях поддержки ветеранов на предприятиях Компании в России и Украине созданы целевые благотворительные фонды. Размер ежегодных отчислений в данные фонды не является фиксированным и рассчитывается в определенной доле от величины фонда оплаты труда. За счет средств фондов осуществляются ежемесячные доплаты к государственным пенсиям и финансируются различные мероприятия по обеспечению жизни и досуга пенсионеров.

В соответствии с требованиями законодательства, предприятия ОК РУСАЛ, расположенные на территории Украины, частично финансируют расходы на пенсионное обеспечение сотрудников, работающих в тяжелых и опасных условиях труда. В Украине Компания также добровольно осуществляет долгосрочные и разовые выплаты при завершении трудовой деятельности, включая выплаты и пособия для сотрудников в случае смерти при исполнении служебных обязанностей.

Все перечисленные выше виды пенсий и выплат работникам являются программами с установленными выплатами. Компания финансирует эти программы из текущих доходов.

Другие страны

На Ямайке Компания осуществляет выплаты пенсий и пособий на медицинское обслуживание пенсионеров в соответствии с установленным пенсионным планом. В результате временной остановки производства на заводах Alpart и Windalco в 2009 году пенсионные программы были прекращены.

В Ирландии осуществляется два вида пенсионных выплат: на основе определенной доли заработной платы и единовременные выплаты при завершении трудовой деятельности, включая выплаты и пособия для сотрудников в случае смерти при исполнении служебных обязанностей.

Пенсионные планы в Ирландии и Ямайке являются фондируемыми.

В Швеции в соответствии с законодательством Компания обеспечивает пожизненные и временные пенсионные выплаты. Специальный фонд для данных выплат не создан.

На некоторых других предприятиях Компания осуществляет единовременные выплаты при выходе на пенсию сотрудников, формируемые из текущих доходов.

Чистые обязательства, связанные с пенсионными выплатами составили 138 и 134 млн долларов США в 2009 и 2010 году соответственно*.

Оценка страховых возмещений показывает, что обязательства Компании на 49% обеспечиваются пенсионными активами по состоянию на 31 декабря 2010 года (60% по состоянию на 31 декабря 2009 года).

Социальный пакет

Сложная экономическая ситуация в мире отразилась на социальном пакете, предлагаемом ОК РУСАЛ своим сотрудникам – так, в 2009 году было отменено добровольное медицинское страхование. Но к 2010 году ДМС было восстановлено в Управляющей компании в Москве, а к 2011 году планируется возобновить его предоставление на предприятиях.

С 2005 года в Компании функционирует Программа помощи сотрудникам в трудных жизненных ситуациях, гарантирующая материальную помощь в случае болезни, пожара и других ситуаций.

* по данным аудированной консолидированной отчетности по МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2010 года.

**СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРПЛАТА
СОТРУДНИКА КОМПАНИИ
В 2010 ГОДУ ТАКЖЕ
УВЕЛИЧИЛАСЬ НА 20,1%
И СОСТАВИЛА 1 051 ДОЛЛАР
США.**

ЧЕСТНОСТЬ
В ОТНОШЕНИЯХ
И ПРЕДОСТАВЛЕНИИ
ИНФОРМАЦИИ,
НЕОБХОДИМОЙ
ДЛЯ РАБОТЫ КОМПАНИИ

Честность

2010
ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ

АЛГОРИТМ ЧЕСТНОСТИ

ОК РУСАЛ

Алгоритм честности

pp051–057

в отношении заинтересованных сторон, но и индивидуальный подход к каждой группе стейкхолдеров в различных странах. В следующем году Компания начнет создание системы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

В настоящий момент в ОК РУСАЛ не разработана стратегия взаимодействия с заинтересованными сторонами; нет системы документов, регламентирующих данный процесс. В ближайшие годы Компания планирует разработать карту стейкхолдеров и отдельный документ, регламентирующий взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Сейчас Компания определяет для себя ключевые группы заинтересованных сторон и подходы к взаимодействию с ними исходя из сложившейся практики взаимодействия, а также степени их влияния на результаты деятельности Компании. Виды, формы и частота взаимодействия варьируются в зависимости от группы стейкхолдеров. Так, например, статус социальных проектов обсуждается с партнерами в рамках ежемесячных встреч, решение вопросов строительства крупных объектов происходит в ходе общественных слушаний, взаимодействие сотрудников и руководства является неотъемлемой частью ежедневного производственного процесса.

Результаты обратной связи, агрегируемые в различных формах в ходе взаимодействия, помогают Компании корректировать и совершенствовать внутренние бизнес-процессы, а также своевременно реагировать на запросы, жалобы и предложения заинтересованных сторон. Реакция стейкхолдеров Компании в ответ на осуществляемые инициативы и проекты помогает определить степень существенности поднимаемых тем и вопросов, что дает возможность принимать оперативные и взвешенные решения.

ПОДХОД

Система взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами – не только важный элемент устойчивого развития Компании, но и эффективный механизм быстрого реагирования на изменяющиеся условия. Все это позволяет объединять усилия для преодоления последствий экономических спадов.

Изменения, произошедшие в ОК РУСАЛ за отчетный период, привели к созданию такой системы организации деятельности Компании, которая предполагает активное вовлечение заинтересованных сторон в процесс управления.

Под заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) ОК РУСАЛ понимает тех, на кого деятельность Компании оказывает значительное влияние. Часть производства Компании находится за пределами России, в том числе в Африке и Центральной Америке, что предполагает постоянный поиск наиболее приемлемых способов коммуникации, учитывающих особенности и традиции местного населения.

Устойчивое развитие требует продуманной системы мероприятий, охватывающей все сферы деятельности Компании. В ее основе – ответственность перед партнерами, клиентами, сотрудниками и населением стран присутствия, повышенное внимание к защите окружающей среды, серьезные инвестиции в развитие новых технологий, постоянное совершенствование производственных процессов.

Ключевые группы заинтересованных сторон, а также принципы и подходы к взаимодействию с ними описаны в Кодексе корпоративной этики ОК РУСАЛ.

Глобальный характер деятельности предполагает не только систему универсальных ценностей

ГЛОБАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПОЛАГАЕТ
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ
ПОДХОД К КАЖДОЙ
ГРУППЕ СТЕЙКХОЛДЕРОВ
В РАЗЛИЧНЫХ СТРАНАХ

Алгоритм честности

pp051–057

В настоящий момент Компания не проводит систематической оценки эффективности выбранных методов и форм взаимодействия. Это перспективная задача, решать которую ОК РУСАЛ планирует через разработку и внедрение системы мониторинга удовлетворенности клиентов и партнеров, продолжение практики проведения ежегодных исследований лояльности сотрудников, а также посредством регулярного мониторинга ключевых показателей эффективности социальных проектов.

Взаимодействие ОК РУСАЛ с заинтересованными сторонами на глобальном и местном уровне включает в себя широкий круг вопросов.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Местные сообщества

Период экономической нестабильности не отразился на деятельности ОК РУСАЛ как социально ответственной Компании. Совместно с органами власти стран присутствия, местными администрациями и неправительственными организациями Компания реализовывала масштабные проекты, решая проблемы безработицы, сохранения производственных мощностей, проблемы здоровья и повышения качества жизни, изменения климата.

Компания временно приостановила работу устаревших производств, нерентабельных, энергетически и экологически неэффективных производственных

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В ГВИНЕЕ



Россию и Гвинею связывает 50-летняя история сотрудничества в области разработки бокситов. Проекты в Гвинее имеют для ОК РУСАЛ стратегическое значение. Здесь Компания реализует долгосрочные проекты, причем, несмотря на текущую ситуацию на мировом рынке алюминия, реализует их в полном объеме. Международный опыт Компании, в том числе и в области реализации социальных программ, будет способствовать развитию экономики страны и повышению благосостояния ее граждан в будущем.

При поддержке органов власти Гвинеи ОК РУСАЛ стремится обеспечивать достойный уровень жизни не только сотрудникам Компании, но и населению в регионах присутствия.

Одним из основных направлений социальных инициатив ОК РУСАЛ в Гвинее является энерго- и водоснабжение населения. В 2009 году Компанией бокситов Киндии были построены скважины питьевой воды для поселка Симбая. В поселке Мамбия (супрефектура Мамбия, префектура Киндия) был реализован проект энергоснабжения.

Компания также уделяет большое внимание развитию образования. В 2009 году был выполнен ремонт школы в поселке Дебеле на сумму 25 819 долларов США. Ежегодно КБК обеспечивает школьными принадлежностями учеников школ в поселках Дебеле, Мамбия и Пушкин (префектура Киндия), в 2009 году помощь была оказана на сумму 3 100 долларов США.

КБК постоянно оказывает помощь населению в строительстве, ремонте и реконструкции мечетей. Ежегодно КБК организует хадж для сотрудников предприятия. В 2009 году было выделено 20 500 долларов США на поездку в Мекку группы из 5 человек и 1 215 долларов США на поддержку мечети в поселке Мамбия.

Одним из важных направлений благоустройства городов в Гвинее также является строительство грунтовых дорог.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В НИГЕРИИ



ВОЖДЬ КЛАНА ДЕЛАЕТ ПЕРВЫЙ ГЛОТОК ВОДЫ ИЗ ОТКРЫТОЙ В ДЕРЕВНЕ КОЛОНКИ

В Нигерии, где расположен алюминиевый завод «АЛСКОН», важную роль играют социальные проекты, реализуемые Компанией в интересах местного населения. Значимость этих проектов в особенности велика в связи с тем, что 80% сотрудников завода – уроженцы штата Аква Ибом, в котором находится предприятие, а 40% – выходцы из района Икот Абаси.

Поддержка традиционных сообществ района Икот Абаси осуществляется в трех основных сферах: здравоохранении, образовании, спорт – молодежь.

В сфере здравоохранения важным проектом стало строительство мини-водонапорных башен в деревнях района. Этот проект позволил многим местным жителям получить доступ к чистой воде, что оказывает положительное влияние и на уровень жизни и на санитарно-эпидемиологическую обстановку. Важность доступа к чистой воде отмечается и нигерийским правительством, так Президент Нигерии Гудлак Джонатан отметил: «Ни один ребенок в Нигерии в ближайшие годы не должен преодолевать большие расстояния, перенося емкости с водой на голове перед посещением школы. Наша цель – к 2015 году обеспечить 75% жителей страны, а к 2025 году – 90% населения доступом к чистой питьевой воде». Водные проекты Компании – ее участие в достижении этих высоких целей.

ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОК РУСАЛ
УЧИТЫВАЕТ ОСОБЕННОСТИ
СТРАН И РЕГИОНОВ
ПРИСУТСТВИЯ, ПРИВЛЕКАЕТ
МЕСТНЫЕ ОРГАНЫ ВЛАСТИ
И МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА
К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОЕКТОВ

Алгоритм честности

pp051–057

мощностей. Также было полностью закрыто производство глинозема на Уральском АЗ. Благодаря данным мерам было достигнуто повышение производственной и экологической эффективности.

Большинство заводов Компании являются градообразующими и оказывают существенное влияние на обеспечение занятости населения, развитие инфраструктуры региона, сохранение окружающей среды. Поэтому создание условий для эффективного взаимодействия с местным населением чрезвычайно важно с точки зрения понимания и реагирования на интересы данной группы заинтересованных сторон.

При организации взаимодействия Компания учитывает особенности стран и регионов присутствия, привлекает местные органы власти и представителей местных сообществ к совместному осуществлению проектов. Взаимодействие с местными сообществами происходит в следующих формах:

- > привлечение к осуществлению проектов социально-экономического развития регионов (партнерские проекты);
- > участие в социальных и благотворительных проектах, реализуемых ЦСП;
- > участие в общественных слушаниях и консультациях в ходе проектов по модернизации и расширению существующих производств или строительству новых объектов;
- > коммуникация через печатные СМИ.

Одной из главных задач в регионах Африки и Центральной Америки ОК РУСАЛ считает повышение качества жизни населения. С этой целью Компания на протяжении многих лет расширяет программы социально-экономического развития: обеспечивает доступ местного населения к источникам питьевой воды, строит дороги, повышает безопасность условий труда, обеспечивает население медикаментами и возможностью получить квалифицированную медицинскую помощь.

Клиенты и деловые партнеры

Удобное расположение активов Компании в Сибири позволило ОК РУСАЛ создать клиентскую базу на пяти континентах, включая клиентов в сфере строительства, авиации и автомобилестроения.

Клиенты ОК РУСАЛ находятся в 50 странах мира, однако Компания стремится организовать взаимодействие с каждым из них. При этом клиентами глиноземных активов ОК РУСАЛ являются преимущественно глиноземные заводы Компании.

В своей деятельности ОК РУСАЛ стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считает, что отношения с клиентами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости,

первостепенны для успеха. При этом ОК РУСАЛ ожидает от своих клиентов соблюдения высоких стандартов этики бизнеса, а также уважения принципов и ценностей Компании.

Развитие и улучшение деловых отношений с потребителями, увеличение степени их удовлетворенности и лояльности является важной стратегической задачей Компании. Партнеры и клиенты ОК РУСАЛ заинтересованы в высокой прозрачности операций Компании, своевременном и стабильном взаимодействии, использовании безопасных технологий, позволяющих гарантировать качество продукции и ее адекватную стоимость.

Взаимодействие с клиентами и деловыми партнерами ОК РУСАЛ осуществляет посредством:

- > внедрения интерактивного клиентского сервиса в форме Интернет-портала для организации прямого взаимодействия заводов и клиентов;
- > создания реестра единых требований к характеристикам изготавливаемой продукции;
- > осуществления очных встреч и посещения заводов;
- > совершенствования системы учета и реагирования на жалобы и претензии;
- > повышения качества выпускаемой продукции за счет внедрения системы менеджмента качества и сертификации ISO 9001 и создания «Центра поддержки потребителей»;
- > публикации годовых отчетов и отчетов в области устойчивого развития;
- > проведения ежегодных исследований удовлетворенности клиентов.

С 2004 года Компания ежегодно проводит исследования удовлетворенности потребителей, которые позволяют узнать мнение потребителей, понять их требования и пожелания, оценить степень удовлетворенности и определить аспекты улучшения бизнеса ОК РУСАЛ.

Более подробную информацию о претензионной работе, исследованию лояльности клиентов см. в разделе 3.5 «Качество».

Акционеры

Акционеры Объединенной Компании заинтересованы в повышении долгосрочной стоимости Компании через систему эффективного управления рисками, сокращение издержек, оптимизацию внутренних процессов управления и привлечение иностранного капитала.

В отчетном периоде ОК РУСАЛ осуществляла взаимодействие со своими акционерами посредством:

- > проведения ежегодных собраний;
- > участия в профильных мероприятиях, конференциях, роуд-шоу и т.д.;
- > размещения информации на Интернет-сайте Компании в разделе «Инвесторы».

**Сотрудники**

Для ОК РУСАЛ сотрудники являются ключевым фактором достижения успешных результатов. Компания объединяет людей в 19 странах мира: от того, насколько открытым и доверительным будет взаимодействие с ними, зависит эффективность реакции Компании на вызовы и проблемы.

В период экономической нестабильности Компания считала для себя естественным и необходимым поддержание диалога, информирование сотрудников о планируемых изменениях в работе. С этой целью регулярно проводились встречи специалистов и руководителей на заводах, действовали информационные центры, корпоративные СМИ своевременно публиковали актуальную информацию о жизни заводов и перспективах развития алюминиевой промышленности в целом.

В 2010 году была проведена масштабная двухчасовая Интернет-конференция, в рамках которой сотрудники Компании могли задать интересующие их вопросы менеджменту. Наиболее актуальные новости сотрудники могли узнать при помощи Интернет-портала, РУСАЛ ТВ и радио ОК РУСАЛ.

Практика встреч руководства Компании и сотрудников является важным элементом обеспечения обратной связи.

В период экономического кризиса Компания предприняла ряд специальных мер для обеспечения социальной стабильности в регионах присутствия: частично сохранила для сотрудников временно приостановленных предприятий социальные льготы и заработную плату.

Профессиональные союзы работников

ОК РУСАЛ уважает свободу своих сотрудников и не ограничивает права на участие в союзах и ассоциациях.

Около 70% сотрудников являются членами профильных союзов и объединений. Профессиональные союзы работников действуют практически на всех заводах Компании. В сферу их компетенции входит согласование условий коллективного договора, участие в решении спорных и конфликтных ситуаций в отношении трудовых соглашений с сотрудниками и т.п.

Трудовые отношения сотрудников российских предприятий Компании регулируются также отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу России. В феврале 2010 года было подписано, а в декабре 2010 года вступило в силу, новое отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу на период с 2011 по 2013 годы.

В 2010 году коллективным договором было охвачено 95,3% сотрудников Компании. Компания на регулярной основе (один раз в год) пересматривает типовой Коллективный договор, который утверждается на Кадровом комитете при Правлении ОК РУСАЛ.

В Коллективном договоре закреплена обязанность Компании своевременно информировать работников обо всех происходящих в Компании изменениях, которые могут их затрагивать в той или иной степени. Положения коллективных договоров включают в себя также вопросы охраны труда и промышленной безопасности, согласно которым сотрудникам предоставляются компенсации и льготы за работу во вредных и опасных условиях труда, средства индивидуальной и коллективной защиты, проводятся регулярные медицинские осмотры. Первичные профсоюзные организации предприятий, входящие в состав Горно-металлургического профсоюза России, осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда через представителей в комитете по охране труда.

Государственные и муниципальные органы

Для ОК РУСАЛ построение открытого и взаимовыгодного взаимодействия с органами государственной власти, а также местными администрациями является важным элементом в решении социально-экономических проблем как на глобальном, так и на национальном и региональном уровне.

Взаимодействие с органами власти и муниципалитетами стран присутствия является для ОК РУСАЛ ключевым фактором успешного развития бизнеса. При этом Компания стремится учесть особенности менталитета и традиции сообществ, в жизни которых участвует каждый день.

Компания является не только активным участником профильных объединений, советов и комитетов, но и реализует масштабные проекты по строительству крупных производственных объектов, созданию и развитию инфраструктуры в регионах присутствия. Модель партнерства на основе объединенных ресурсов помогает ОК РУСАЛ в решении важной стратегической цели – улучшении качества жизни людей.

Финансирование социальных проектов базируется на принципах совместного финансирования и контро-

Алгоритм честности

pp051–057

ля расходов, что позволяет уменьшить риск нерационального и непрофильного расходования средств.

Ни в одной из стран присутствия ОК РУСАЛ не оказывает финансовой поддержки политическим партиям и не участвует в их деятельности.

Основными вопросами взаимодействия Компании с органами государственной власти в отчетном периоде были следующие:

- > развитие профессиональных кадров (инженеров) через создание ИТЦ ОК РУСАЛ;
- > развитие центров компетенций (энергетика, металлургия);
- > участие в вопросах тарифного регулирования в сфере электроэнергетики;
- > участие в профессиональных комитетах, комиссиях, объединениях и союзах;
- > решение вопросов, связанных с продолжением реализации проекта БЭМО;
- > развитие железнодорожного транспорта;
- > реализация социальных программ.

Некоммерческие организации

ОК РУСАЛ сотрудничает с большим числом некоммерческих организаций по вопросам воздействия на окружающую среду и изменения климата, тарифного регулирования в сфере энергетики на местном, региональном и страновом уровне.

На глобальном уровне ОК РУСАЛ является членом Международного института алюминия (IAI). В 2009 году Артем Вольнец, директор по стратегии и корпоративному развитию ОК РУСАЛ, был назначен председателем IAI – глобальной организации, объединяющей более 80% всех мировых производителей алюминия.

ОК РУСАЛ также присоединилась к Глобальному договору ООН и следует его принципам в своей деятельности.

На корпоративном уровне Компания активно участвует в деятельности Российского союза промышленников и предпринимателей: генеральный директор ОК РУСАЛ Олег Дерипаска является членом Бюро Правления РСПП и Председателем Комитета по экологической, промышленной и технологической безопасности. Комитет рассматривает и вносит поправки к нормативным актам в области экологии и природопользования.

Совместно с благотворительным фондом «Вольное дело» Компания с 2010 года осуществляет социальные проекты в регионах присутствия.

Предприятия Компании сотрудничают с некоммерческими организациями по вопросам экологии и охраны окружающей среды. Более подробную информацию о целях и результатах взаимодействия можно найти в разделе 4 настоящего отчета «Алгоритм заботы».

**ПРОЕКТЫ
ГОСУДАРСТВЕННО-
ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА****ПРОЕКТ БОГУЧАНСКОГО АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДА**

Масштабный проект государственно-частного партнерства по созданию Богучанского энерго-металлургического объединения (БЭМО) реализуется ОК РУСАЛ и компанией «РусГидро» на паритетной основе. Проект БЭМО включает в себя завершение строительства Богучанской ГЭС (БоГЭС) с установленной мощностью 3 000 МВт на реке Ангаре и сооружение Богучанского алюминиевого завода (БоАЗ) мощностью 588 тыс. тонн в год, который станет основным потребителем электроэнергии, производимой БоГЭС. Проект государственно-частного партнерства БЭМО является ключевым элементом комплексной программы развития Нижнего Приангарья, которая включает также строительство целлюлозно-бумажного комбината, разработку газоконденсатных и железорудных месторождений, сооружение железнодорожной ветки и сети автомобильных дорог. Строительство инфраструктурных объектов финансируется за счет государственных средств.

На 31 декабря 2010 года строительство первой очереди БоАЗа мощностью 147 тыс. тонн алюминия в год завершено на 30%. Строительные работы были временно приостановлены в 2009 году и планируются к возобновлению в начале 2011 года. Ввод в эксплуатацию первого пускового комплекса завода ожидается в 2013 году.

Строительство Богучанской гидроэлектростанции не прекращалось даже в период экономического спада. Пуск первой очереди БоГЭС планируется в четвертом квартале 2011 года, выход БоГЭС на проектную мощность – в 2013 году.

К настоящему моменту ОК РУСАЛ полностью выполнила свои обязательства по разработке и согласованию экологической документации в рамках своей зоны ответственности по проекту.

Стоимость проекта (без учета затрат на создание инфраструктуры и подготовку ложа зоны затопления гидроэлектростанции) оценивается в 3,6 млрд долларов США. Финансирование проекта ведется за счет собственных и привлеченных средств «РусГидро» и ОК РУСАЛ. В июле 2010 года Наблюдательный совет ВЭБа одобрил предоставление кредитов для реализации проекта БЭМО.

Успешная реализация проекта БЭМО является ключевым элементом стратегии ОК РУСАЛ по усилению и развитию собственной энергетической базы. При этом проект чрезвычайно важен для обеспечения социально-экономической стабильности региона – за счет создания более 3,5 тыс. рабочих мест. Для успешной работы завода будут привлекаться высококвалифицированные специалисты и управленцы (директора по направлениям, руководители подразделений, менеджеры, мастера и др.) с действующих предприятий ОК РУСАЛ, специалисты завода будут на 50% привлечены из числа местного населения Богучанского района и близлежащих районов Красноярского края.

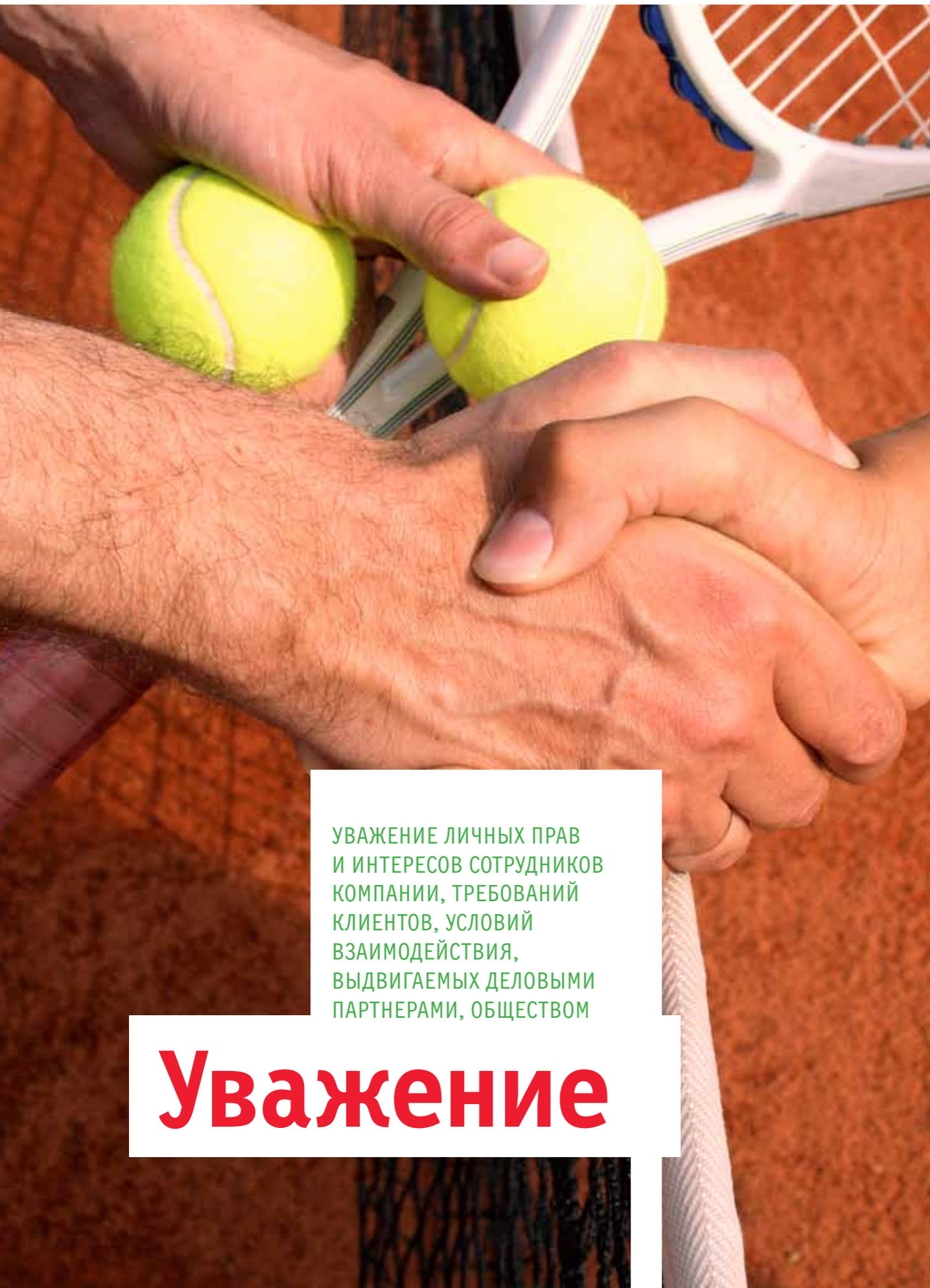
СМИ

Организация взаимодействия с представителями средств массовой информации – необходимое условие своевременного и корректного предоставления информации о планах развития и результатах деятельности Компании. Как правило, взаимодействие со СМИ осуществляется в рамках подготовки пресс-релизов, информационных статей, презентаций и иных мероприятий с участием представителей ОК РУСАЛ.

**ПРОЕКТ «ДИАН-ДИАН»
В ГВИНЕЕ**

В 2001 году ОК РУСАЛ получила горнорудную концессию на группу месторождений Диан-Диан в Гвинее. Проект предполагает строительство боксито-глиноземного комплекса: бокситового рудника мощностью 12,2 млн тонн в год и глиноземного завода мощностью 2,8 млн тонн в год (с перспективой расширения мощности до 5,6 млн тонн).

При поддержке государства Объединенная Компания готова с 2011 года начать поэтапную реализацию проекта Диан-Диан, предусматривающего расширение портовой инфраструктуры, наращивание пропускной мощности и производительности железнодорожных перевозок, развитие жилой и социальной инфраструктуры, развитие энерго мощностей района.



УВАЖЕНИЕ ЛИЧНЫХ ПРАВ
И ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ
КОМПАНИИ, ТРЕБОВАНИЙ
КЛИЕНТОВ, УСЛОВИЙ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ,
ВЫДВИГАЕМЫХ ДЕЛОВЫМИ
ПАРТНЕРАМИ, ОБЩЕСТВОМ

Уважение

Алгоритм уважения

pp059–063

Как глобальная компания ОК РУСАЛ считает, что социально-экономическому развитию регионов и стран присутствия может способствовать только бизнес, основанный на принципах устойчивого развития. При этом инвестиции в развитие местных сообществ являются неотъемлемым элементом деятельности Компании в области устойчивого развития.

Постоянный диалог с населением регионов присутствия и активная роль в развитии местных сообществ является одним из основных элементов устойчивого развития бизнеса Компании.

ПОДХОД

Система управления социальной и благотворительной деятельностью ОК РУСАЛ регулируется рядом внутренних документов Компании.

«Положение о благотворительной деятельности ОК РУСАЛ», утвержденное 1 октября 2007 года, определяет объекты и принципы благотворительной деятельности и описывает процесс управления благотворительной деятельностью.

В 2010 году было принято Положение об именных стипендиях ОК РУСАЛ, призванное закрепить цель и порядок присуждения именных стипендий Компании студентам учебных заведений. В 2011 году Компания планирует разработать и утвердить Политику в области корпоративной социальной ответственности, а также принять новую редакцию «Положения о благотворительной деятельности».

Для поддержания эффективной системы управления проектами в сфере КСО в Компании с 2004 года действует Центр социальных программ (ЦСП). ЦСП и его филиалы управляют программами социальных

инвестиций Компании в регионах присутствия, развивают и поддерживают местные социальные инициативы, направленные на улучшение качества жизни людей. По состоянию на 2010 год ЦСП вел работу в 13 городах России и Украины.

РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

Стратегия социальной и благотворительной деятельности

В рамках своей социальной и благотворительной деятельности ОК РУСАЛ выделяет следующие направления:

- > Развитие социальной инфраструктуры на местном уровне: водоснабжение, обеспечение электричеством, строительство дорог;
- > Здравоохранение: строительство и ремонт медицинских учреждений, медицинские программы для сотрудников и местного населения, поддержка национальных проектов по борьбе со СПИДом;
- > Спорт: строительство спортивных стадионов и организация мероприятий, продвижение здорового образа жизни, развитие массовых видов спорта на дворовых площадках;
- > Образование: строительство и ремонт образовательных учреждений, обучение и профессиональное развитие населения.

В условиях сложной экономической ситуации в отчетном периоде многие компании значительно снизили свою активность в области благотворительности. Объемы спонсорской деятельности стали уменьшаться, уступая место корпоративному волонтерству, сбору частных пожертвований и оказанию бесплатных услуг населению.

ОК РУСАЛ также была вынуждена скорректировать свою политику в области благотворительности, стараясь сохранить при этом эффективность деятельности ЦСП. В условиях сокращения объемов финансирования

ДИАЛОГ С НАСЕЛЕНИЕМ
РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ
И АКТИВНАЯ РОЛЬ
В РАЗВИТИИ МЕСТНЫХ
СООБЩЕСТВ—ОДИН
ИЗ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
БИЗНЕСА КОМПАНИИ

Алгоритм уважения

pp059–063

благотворительных программ, Компания стала идейным вдохновителем благотворительного движения в регионах присутствия, вовлекая другие организации и органы местной власти в создание совместных проектов социального партнерства.

Общий объем расходов Компании на реализацию благотворительных проектов составил в 2009 году 4 млн долларов США и 9 млн долларов США в 2010 году:

Развитие регионов присутствия

В целях дальнейшего развития регионов присутствия с 2010 года Объединенная компания сосредоточилась на реализации следующих пяти социальных программ:

- > «Территория ОК РУСАЛ»;
- > «Новая деревня»;
- > Партнерские проекты;
- > Волонтерское движение;
- > Программа личных пожертвований сотрудников.

«Территория ОК РУСАЛ»

Новая социальная программа «Территория ОК РУСАЛ», представленная Компанией в год своего десятилетия, является преемницей таких успешно реализованных проектов прошлых лет, как «Сто классных проектов», «Сто спортивных проектов», «Зеленый дозор» и других. «Территория ОК РУСАЛ» направлена на развитие социальной инфраструктуры и поддержку общественно-полезных инициатив в регионах присутствия ОК РУСАЛ. В основе программы – принципы частно-государственного партнерства. При этом она также содержит

НАГРАДЫ В СФЕРЕ КСО



В 2009–2010 годах эффективная деятельность ОК РУСАЛ в области социальной ответственности получила целый ряд наград и премий, включая:

- > 1-ю премию «За вклад в дело благотворительности» в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности» газеты «Ведомости» и компании PricewaterhouseCoopers;
- > Диплом правительства Иркутской области и законодательного собрания Иркутской области за лучший социальный проект «В добрый путь, добрые дела»;
- > Директор ЦСП в Саяногорске стала членом общественной палаты Республики Хакасия;
- > Дипломами главы города награждены координаторы партнерских проектов г. Красноярск за организацию комплекса мероприятий в рамках Красноярского городского форума (2008–2010 гг.);
- > В рамках Красноярского краевого конкурса «Молодежный Фарватер» ЦСП стал победителем в номинации «Развитие молодежного добровольчества» (г. Ачинск).

инновационную составляющую, которая заключается в совместном финансировании Компанией и субъектами Российской Федерации лучших проектов развития объектов социальной инфраструктуры, выбранных на конкурсной основе.

Программа «Территория ОК РУСАЛ» осуществляется по трем направлениям:

- > развитие социальной инфраструктуры – строительство, реконструкция, ремонт и оснащение объектов в сферах образования, культуры, физкультуры и спорта, расширение спектра социальных услуг и улучшение их качества;
- > поддержка и развитие общественных инициатив – грантовые, образовательные и партнерские программы. Поддержка проектов молодежных инициатив в профессиональной самореализации, проведении добровольческих акций и мероприятий. А также развитие научно-технического творчества молодежи в области компьютерных технологий, робототехники и моделирования;
- > «Компьютер для школьника» – обучение современным информационным технологиям учащихся начальной школы совместно с фондом «Вольное дело».

Крупнейший грант, выделенный Компанией на реализацию проекта по строительству, реконструкции, ремонту и оснащению объектов социальной инфраструктуры, составил 160 тыс. долларов США. В рамках направления по развитию инициатив молодежи наиболее крупный грант был выделен на сумму 3 тыс. долларов США.

В рамках проекта «Компьютер для школьника» школы в Красноярске, Ачинске, Кодинске, Дивногорске и Николаеве (Украина) были оснащены более 15 000 ноутбуков. Фонд инвестировал в данный проект 3,5 млн долларов США.

Оснащение школ регионов присутствия Компании в дополнение к реализуемым программам информатизации школ, выведет учебные заведения в число лидеров по информатизации и инновационным методикам обучения.

«Новая деревня»

Для минимизации последствий пожаров, произошедших в июле–августе 2010 года, ОК РУСАЛ разработала и предложила правительству Нижегородской области долгосрочную программу «Новая деревня», цель которой – сохранение традиций и уклада российских деревень. Реализация данной программы будет способствовать повышению качества жизни деревень, формированию условий для их стабильного и гармоничного развития за счет создания современной социально-экономической инфраструктуры, а также поможет обеспечить занятость деревенских жителей с тем, чтобы минимизировать переезд людей из сельской местности в города.



НОВАЯ ДЕРЕВНЯ, ПОСТРОЕННАЯ КОМПАНИЕЙ
РУСАЛ

Реализацию программы планировалось осуществить в два этапа:

1. строительство домов для переселения пострадавших в результате пожара семей, а также объектов социально-бытового назначения;
2. создание новых рабочих мест за счет развития малого и среднего бизнеса, а также строительство новых современных объектов социально-культурного назначения и организация на их основе постоянной работы по проведению культурно-спортивных мероприятий (в сотрудничестве с фондом «Вольное дело»).

Реализация первого этапа программы завершилась в ноябре 2010 года, при этом затраты Компании составили более 3 млн долларов США. В течение двух месяцев на территории Борского района Нижегородской области были построены и сданы в эксплуатацию 49 современных домов повышенной комфортности, оснащенных мебелью, бытовой техникой, телефонной связью и доступом в Интернет. Также построен детский сад семейного типа, планируется строительство медицинского пункта врача общей практики для предоставления широкого спектра медицинских услуг населению нового поселка.

ОК РУСАЛ СЧИТАЕТ,
ЧТО СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОМУ
РАЗВИТИЮ РЕГИОНОВ
И СТРАН ПРИСУТСТВИЯ
МОЖЕТ СПОСОБСТВОВАТЬ
ТОЛЬКО БИЗНЕС,
ОСНОВАННЫЙ НА ПРИНЦИПАХ
УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ.

* по данным аудированной консолидированной финансовой отчетности по МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2010 года.

ОБЩИЙ ОБЪЕМ РАСХОДОВ
КОМПАНИИ НА РЕАЛИЗАЦИЮ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ
ПРОЕКТОВ СОСТАВИЛ
В 2009 ГОДУ 4 МЛН
ДОЛЛАРОВ США И 9 МЛН
ДОЛЛАРОВ США В 2010 ГОДУ.

Алгоритм уважения

pp059–063

Успешная реализация первого этапа программы позволила Компании совместно с администрацией Борского района оперативно приступить к разработке второго этапа.

Состоялись встречи с погорельцами в целях выявления их социальных ожиданий и проблем, к решению которых ОК РУСАЛ подключится в 2011 году.

Партнерские проекты

Миссия программы «Партнерские проекты» заключается в развитии многостороннего социального партнерства. Развитие территории активизируется через передачу накопленного Компанией социального опыта местному сообществу, взаимодействие с органами власти, бизнес-структурами, общественными организациями и благотворительными фондами.

Программа реализуется в России (республика Хакасия, города Красноярск, Братск и Ачинск) и Украине (город Николаев).

За период реализации программы Компания смогла сформировать устойчивое партнерское сообщество из лидеров некоммерческого мира, представителей бизнес-организаций и органов власти. В 2009–2010 годах программу и лидерские позиции ЦСП удалось сохранить на прежнем уровне во всех регионах присутствия. Сотрудников Центра социальных программ приглашали на городские и региональные дискуссионные площадки по темам социальной ответственности бизнеса, социального проектирования, вопросам благотворительности в качестве экспертов, ведущих, модераторов.

Проект «Благотворительные сезоны» является одним из ключевых среди партнерских проектов. Благотворительные сезоны в регионах присутствия ОК РУСАЛ при участии региональных властей и общественных организаций стали традицией с начала 2000-х годов. В 2009–2010 годах Объединенная Компания продолжила свою деятельность в рамках данного партнерского проекта.

ПОМОЩЬ ПОСТРАДАВШИМ ОТ АВАРИИ НА САЯНО- ШУШЕНСКОЙ ГЭС



ПЛОТИНА САЯНО-ШУШЕНСКОЙ ГЭС

Предприятия ОК РУСАЛ в Саяногорске являются градообразующими. После аварии, произошедшей 17 августа на управляемой РусГидро Саяно-Шушенской ГЭС, Компания как крупнейший работодатель региона не могла остаться в стороне.

Саяногорску и административно подчиненным ему населенным пунктам Майна и Черемушки был предложен комплекс мер по улучшению экологической и социальной обстановки. В их числе: помощь в восстановлении разрушенных объектов на территории региона, поддержание уровня занятости в указанных населенных пунктах, оказание помощи населению, в частности, психологической помощи детям пострадавших жителей региона.

Кроме того, понимая долгосрочный характер последствий аварии, ОК РУСАЛ совместно с Национальным экологическим фондом «Страна заповедная» подготовил предложения по выработке многоэтапной программы ликвидации экологического ущерба, нанесенного бассейну реки Енисей.

За 2010 год было реализовано более 760 совместных мероприятий при участии 1 112 организаций-партнеров. Общий объем привлеченных средств в 2010 году превысил 140 тыс. долларов США.

Результативно велось сотрудничество с органами власти и местного самоуправления в Николаевском регионе. При участии Компании были проведены акции «Надежда есть» и «За право жить завтра», в ходе которых за счет средств волонтеров было приобретено медицинское оборудование для местных больниц.

Среди прочих акций, проведенных в 2010 году в рамках партнерских программ, можно выделить следующие:

- > акция «В добрый путь, добрые дела!» – оказание адресной поддержки более чем сотне семей Братска. ЦСП ОК РУСАЛ привлек к участию в акции 32 организации, которые на безвозмездной основе оказали различные услуги;
- > весенняя и осенняя акции «Недели добра» в Николаеве, в ходе которых студенты собирали средства для покупки медицинского оборудования для детской городской больницы.

В отчетном периоде было продолжено сотрудничество с молодежными организациями. Приемниками фото-кроссов предыдущих лет стали фото-квест «Город молодых», проведенный в 2009 году в Красноярске, и фотовелокросс «Город глазами молодых» в Братске.

Волонтерское движение

ОК РУСАЛ рассматривает инициативы жителей регионов присутствия в сфере волонтерства как одно из приоритетных направлений своей социальной и благотворительной деятельности. Развивая и поддерживая волонтерские инициативы населения, Компания содействует формированию позитивного общественного мнения о добровольческой деятельности и поднятию статуса волонтеров в обществе.

Ярким примером добровольческих инициатив является проводимая ежегодно акция «Весенняя неделя добра». Цель акции – привлечь внимание общества к роли молодежного добровольчества и вклада молодых добровольцев в социальное и экономическое развитие страны. ЦСП ОК РУСАЛ выступил координатором акции в городах реализации программы Партнерские проекты.

В 2009 году «Весенняя неделя добра» охватила такие города, как Ачинск, Братск, Саяногорск и Красноярск, и задействовала более 100 тысяч добровольцев. В Ачинске волонтеры провели широкий спектр мероприятий: от уборки улиц и сбора одежды, книг и игрушек до организации благотворительных концертов и рок-фестивалей. В Братске помимо сбора вещей волонтеры посетили Дом малютки и Дом престарелых. Всего в ходе «Весенней недели добра» в 2009 году благополучателями стали более 270 тысяч человек.



ТУРБИННЫЙ ЗАЛ САЯНО-ШУШЕНСКОЙ ГЭС

В 2010 году Компания вновь приняла участие в «Весенних неделях добра» в Красноярске, Саяногорске и Братске. В ходе акции в 2010 году благополучателями стали более 150 тысяч человек.

Программа личных пожертвований сотрудников

Созданная Компанией корпоративная программа личных пожертвований привлекает сотрудников к непосредственному участию в благотворительности, предоставляет каждому простые и понятные механизмы для персональной добровольной помощи детям.

Главные принципы Программы личных пожертвований – добровольность, конфиденциальность и прозрачность.

Реализовать эти принципы на практике позволяет внутренний интернет-сайт: сотруднику достаточно зайти со своего компьютера на страницу Программы личных пожертвований, выбрать благотворительный проект и указать сумму, которая будет автоматически вычтена из его заработка.

Автоматизированная программа сбора личных пожертвований начала действовать в УК РУСАЛ с 1 сентября 2005 года. С ее помощью каждый сотрудник Управляющей компании может перечислить средства на благотворительные цели, не покидая рабочего места.

В программе личных пожертвований постоянно участвовало более 150 человек, или около 14% всех сотрудников Управляющей компании. Этот показатель соответствует практике развитых стран мира, где в благотворительную деятельность компаний вовлечены от 10 до 13% сотрудников. В дни проведения специальных акций по сбору средств в программе принимает участие до 40% сотрудников Компании.

В 2010 году сотрудники Компании пожертвовали из своего заработка на благотворительные цели более 42 тыс. долларов США. Благодаря этим средствам ОК РУСАЛ смог оказать поддержку восьми некоммерческим организациям, оказывающим поддержку серьезно больным детям, детям-инвалидам и трудным подросткам.

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ
МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ
ЯВЛЯЮТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМЫМ
ЭЛЕМЕНТОМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.

ЛЮБОЕ СОВЕРШЕННОЕ
ДЕЙСТВИЕ ОКАЗЫВАЕТ
ВЛИЯНИЕ НА
ЗАВТРАШНИЙ ДЕНЬ

Устойчивость

Алгоритм устойчивости

pp065–067

ИТОГИ

Объединенная Компания подошла к концу отчетного периода, добившись устойчивых финансовых результатов и возобновив свою производственную и инвестиционную деятельность. Так, была возобновлена работа рудника и глиноземного завода Ewarton (WINDALCO) и строительство Богучанского алюминиевого завода за счет проектного финансирования, полученного от Внешэкономбанка. В 2011 году планируется возобновление работ на заводе Kirkvine (WINDALCO) на Ямайке, строительство Тайшетского алюминиевого завода.

За 2009–2010 годы была создана прочная база, которая позволит ОК РУСАЛ в 2011 году еще больше укрепить позицию лидера мировой алюминиевой индустрии. Эта база, наряду с благоприятной конъюнктурой на мировых рынках, обусловленной ростом численности экономически активного населения, урбанизацией и увеличением использования алюминия как металла, создают хорошие предпосылки для увеличения стоимости Компании и усиления ее устойчивости. Что также найдет свое положительное отражение в деятельности ОК РУСАЛ как социально ответственной компании.

Алгоритм устойчивости

pp065–067

Планы на будущее

Планы	Период реализации
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА	
Разработать электронный журнал регистрации кайзенов	в 2011 году
Продолжить обучение персонала в области производственной системы	в 2011 году
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ	
Утвердить единую Политику ОК РУСАЛ в области качества	к марту 2011 года
Подтвердить сертификаты ISO/TS 16949 КрАЗа, НкАЗа и САЗа	в 2011 году
Провести внутренние аудиты системы менеджмента качества предприятий на соответствие требованиям ISO 9001 и TS 16949	в 2011 году
Запустить интерактивный клиентский сервис в форме Интернет-портала	к 2012 году
Открыть проект «Центр развития поставщиков»	в 2011 году
ЭКОЛОГИЯ	
Начать внедрение технологии «Экологический Содерберг» на ИркАЗе, БрАЗе, ВгАЗе и НкАЗе	в 2011 году
Достичь нормативов выбросов в атмосферу, установленных законодательством стран присутствия	к 2017 году
Создать системы замкнутого оборотного водоснабжения для основных процессов предприятий Компании	к 2017 году
Увеличить долю перерабатываемых и используемых отходов	ежегодно
Полностью удалить оборудование и отходы, содержащие ПХБ	к 2020 году
Увеличить доли восстанавливаемых земель	ежегодно
Выйти на проектные показатели по сбросу сточных вод на НкАЗе	к декабрю 2012 года
Реализовать проект по переводу ТЭЦ на оборотное водоснабжение на АГК	к 2015 году
ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	
Разработать дивизиональные Целевые программы по предупреждению травматизма на 2011 год	в апреле 2011 года

ПЕРСОНАЛ

Пересмотреть Политику в отношении персонала Компании	в 2011 году
Включить студентов из Гайаны и Ямайки в программу обучения в Российском Университете дружбы народов в Москве	в 2011 году
Утвердить и реализовать систему мотивации высшего руководства	в 2011 году
Реализовать корпоративную молодежную программу «Формула будущего» в пилотном режиме	в 2011 году
Возобновить добровольное медицинское страхование работников предприятий Компании	в 2011 году
Реализовать программу подготовки оперативного кадрового резерва на предприятиях (по 1 подготовленному резервисту на каждую должность)	в 2011 году
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	
Начать процесс по созданию системы взаимодействия с заинтересованными сторонами	в 2011 году
СОЦИАЛЬНАЯ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Разработать и утвердить Политику в области КСО	в 2011 году
Принять новую редакцию Положения о благотворительной деятельности	в 2011 году
Продолжить реализацию социальных и благотворительных программ, а также партнерских проектов, волонтерского движения и программы личных пожертвований сотрудников	в 2011 году

ЗА 2009–2010 ГОДЫ БЫЛА
СОЗДАНА ПРОЧНАЯ БАЗА,
КОТОРАЯ ПОЗВОЛИТ
ОК РУСАЛ В 2011 ГОДУ
ЕЩЕ БОЛЬШЕ УКРЕПИТЬ
ПОЗИЦИЮ ЛИДЕРА МИРОВОЙ
АЛЮМИНИЕВОЙ ИНДУСТРИИ.

Прошедшие годы стали серьезным испытанием на прочность для компаний алюминиевой отрасли и потребовали от каждой из них активных действий. ОК РУСАЛ смогла противостоять всем последствиям мирового экономического спада и стала еще более конкурентоспособной за счет результатов, достигнутых в рамках программы по сокращению издержек, а также благодаря успешной реструктуризации задолженности и размещению акций на международных биржах – Гонконгской фондовой бирже и бирже NYSE Euronext в Париже. Полученные результаты создали прочную базу для дальнейшего развития и роста бизнеса. Итоги деятельности 2010 года показали, что ОК РУСАЛ выбрала стратегически верные подходы к управлению. Описанию данных подходов, а также достигнутых результатов посвящен настоящий Отчет.

ОК РУСАЛ готовит отчеты в области устойчивого развития с 2007 года; первый социальный отчет охватывал период 2005–2006 гг. Электронные копии документов и отчетов в области устойчивого развития публикуются на странице корпоративного интернет-сайта ОК РУСАЛ: <http://rusal.ru/development.aspx>.

Годовые отчеты Компании доступны на английском языке http://rusal.ru/en/annual_reports.aspx.

Принципы и стандарты

Пятый Отчет об устойчивом развитии ОК РУСАЛ подготовлен в соответствии с устоявшейся практикой нефинансовой отчетности. Развивающаяся система сбора и подготовки информации способствует улучшению качества Отчета, большей его информативности и полезности для заинтересованных сторон. Отчет подготовлен в соответствии с GRI и требованиями

отраслевого приложения GRI G3 для горнодобывающих и металлургических предприятий и соответствует уровню применения C+ Глобальной инициативы по отчетности.

Применение системы отчетности GRI для подготовки отчетов в области устойчивого развития соответствует целям, задачам и принципам в области раскрытия информации Компании, позволяет наиболее полно и сбалансировано отразить процессы, а также способствует сопоставимости публикуемых отчетов с отчетами ОК РУСАЛ и ведущих международных металлургических компаний.

С 2002 года ОК РУСАЛ является участником Глобального договора ООН и регулярно отчитывается о соблюдении 10 принципов. Ссылки на информацию по раскрытию соответствующих принципов приведены в таблице показателей GRI, включенной в настоящий Отчет.

ОК РУСАЛ стремится отражать объективную картину результатов своей деятельности за отчетный период, поэтому Отчет содержит информацию как о достижениях и успехах Компании, так и о проблемах, с которыми Компания столкнулась в этот сложный период.

Границы и охват

Документ представляет ОК РУСАЛ в системе глобальных экономических и социальных связей и взаимоотношений, охватывая деятельность всех предприятий, которые входили в состав Объединенной Компании в 2009–2010 годах. В Отчете также представлена информация о деятельности Управляющей компании.

В 2009 году были временно приостановлены предприятия Alpart (Ямайка), Eurallumina (Италия) и снижены объемы производства алюминия на УАЗе, БАЗе, КАЗе, НАЗе и ВАЗе. Этот факт может оказать влияние на сопоставимость данных настоящего Отчета с данными предыдущих отчетов.

Термины «ОК РУСАЛ» и «Компания», используемые в данном Отчете, относятся к деятельности группы в целом.

Существенность

При определении содержания настоящего Отчета Компания ориентировалась на принципы и руководство GRI. Темы и вопросы, раскрываемые в рамках Отчета, ОК РУСАЛ сочла существенными с точки зрения важности их влияния на деятельность Компании, на интересы и ожидания заинтересованных сторон, а также отражения в публичных источниках информации.

Ключевыми темами Отчета являются подходы и действия Компании по преодолению последствий мирового финансового кризиса и укреплению ее конкурентоспособности. Итоги деятельности 2010 года

показали, что ОК РУСАЛ выбрала стратегически верные подходы к управлению. Описанию данных подходов, а также достигнутых результатов посвящен Отчет за 2009–2010 гг.

Отчет учитывает интересы широкой группы заинтересованных сторон и охватывает такие стратегические направления деятельности ОК РУСАЛ, как охрана окружающей среды и промышленная безопасность, инвестиции в развитие новых технологий, постоянное совершенствование производственных процессов, улучшение условий труда, инвестиции в развитие регионов присутствия.

ОК РУСАЛ стремится к более активному вовлечению всех заинтересованных сторон в процесс создания отчетов в области устойчивого развития. Это сможет в значительной степени повысить их актуальность и информативность для читателей.

Форма представления данных

Информация и статистические данные по экономическим и социальным показателям результативности, представленные в Отчете, агрегированы по всем предприятиям, входящим в состав Объединенной Компании за период с 1 января 2009 по 31 декабря 2010 года.

Все финансовые показатели деятельности ОК РУСАЛ выражены в долларах США в соответствии с аудированной консолидированной финансовой отчетностью по МСФО, прочие показатели деятельности даны в рублях.

Показатели экологической результативности за 2009 и 2010 годы представлены консолидированно по всем предприятиям Компании, за исключением Компании бокситов Киндии (Гвинея), Боксито-глиноземного комплекса Фригия (Гвинея), ALSCON (Нигерия) и Компании бокситов Гайаны, что связано с развивающейся системой отчетности на этих предприятиях. В следующем отчетном периоде Компания планирует раскрыть показатели экологической результативности по всем предприятиям ОК РУСАЛ.

Данные по выбросам парниковых газов, образующихся непосредственно в процессе электролиза на предприятиях Алюминиевого дивизиона, подготовлены в рамках инициативы GHG Protocol на основании методологии World Resources Institute (WRI).

Данные по объемам сокращения выбросов парниковых газов в результате реализации Проектов Совместного Осуществления получены на основе методологии, одобренной и проверенной в соответствии с требованиями Киотского протокола и Рамочной конвенции ООН об изменении климата (РКИК ООН).

По сравнению с Социальным отчетом за 2008 год не произошло существенных изменений в применяемых методах измерения и представления данных.

Заверение

С 2008 года ОК РУСАЛ начала практику привлечения профессиональной аудиторской компании для проведения заверения отчетов в области устойчивого развития. Это позволяет достичь большей надежности и точности представляемой в отчетах информации, и, следовательно, повысить ценность отчетов для читателей.

Отчет об устойчивом развитии ОК РУСАЛ за 2009–2010 гг. прошел независимое ограниченное заверение компанией KPMG.

Более подробную информацию о границах и объекте заверения можно найти в разделе 10 «Независимый отчет об ограниченном заверении».

Процесс отчетности в области устойчивого развития играет важную роль в повышении информационной прозрачности ОК РУСАЛ, объединяет усилия подразделений Компании, способствует развитию внутренних коммуникаций и обмену опытом, выявляет проблемные области, над которыми еще предстоит работать в будущем.

Независимое заключение об ограниченном заверении, адресованное руководству ОК РУСАЛ

pp070–073

Введение

Мы были приглашены руководством ОК РУСАЛ для проведения ограниченного заверения количественных показателей Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия G3) Глобальной инициативы по отчетности (GRI), отраженных на страницах с 7 по 63 Отчета ОК РУСАЛ об устойчивом развитии за годы, завершившиеся 31 декабря 2010 года и 31 декабря 2009 года (далее – Отчет), и заявленного ОК РУСАЛ уровня применения Глобальной инициативы по отчетности C+ по состоянию на 31 декабря 2010 года.

Следующие количественные показатели GRI (далее «отобранная информация о результатах деятельности») были раскрыты и заверены:

- число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность (страница 7);
- число сотрудников (страницы 12, 43);
- показатели экономической результативности: выручка, финансовый доход, себестоимость продаж, расходы по сбыту, административные расходы, процентные расходы от операционной деятельности, проценты, уплаченные в рамках финансовой деятельности, выплата основного долга, выплата долга по облигациям, дивиденды акционерам, налог на прибыль, совокупные активы, чистый долг, собственный капитал (страница 11);
- заработная плата сотрудникам (страницы 11, 47);
- платежи по пенсионным программам с установленными взносами и пенсионным программам с установленными выплатами (страница 11);
- доля пенсионных обязательств, обеспеченных пенсионными активами (страница 49);
- расходы на благотворительные проекты (страницы 11, 60);
- объем производства продукции (страница 12);
- общая площадь нарушенных земель и нерекультивированных земель, площадь нарушенных и рекультивированных земель в отчетном периоде (страница 29);
- общий объем забранной воды с разбивкой по источникам, общий объем забора воды на производственные нужды и объем потребления воды, включая морскую воду, по типам предприятий (страницы 31–32);
- объем сброса промышленных сточных вод, объем сброса сточных вод (без учета карьерных вод) с указанием их качества (страница 32);
- общий объем выбросов в атмосферу с разбивкой по источникам (страницы 34–35);
- объем выбросов в атмосферу CO, NOx, SOx и других загрязняющих веществ с указанием типа и массы (страница 35);
- общее количество отходов по типу и методу размещения (страницы 36–37);
- общее количество вскрышных пород (страница 36);
- размер значительных штрафов за нарушение природоохранного законодательства и подзаконных актов (страница 37);
- общий размер расходов и инвестиций на природоохранные мероприятия (страницы 37–38);
- частота травм с утратой трудоспособности и количество производственных смертельных случаев (страница 40);
- доля сотрудников, получивших формальную оценку результатов деятельности в отчетном периоде (страница 46);
- доля сотрудников, охваченных коллективными договорами (страница 55);

- объем инвестиций в инфраструктуру и объем общественно-полезных услуг, оказанных посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия (страницы 60–63);
- существенная финансовая помощь, полученная в форме субсидий (страница 44);
- площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением ОК РУСАЛ, и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ, или примыкающих к таким территориям (страница 30);
- общее число случаев дискриминации в течение отчетного периода (страница 44);
- общий объем финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям в разбивке по странам (страница 56);
- объем выбросов озоноразрушающих веществ (страница 35).

Ответственность руководства за Отчет и применяемые критерии

Руководство ОК РУСАЛ несет ответственность за подготовку и представление информации в Отчете в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия G3) Глобальной инициативы по отчетности, как указано в главе «Об отчете», а также за информацию и утверждения, содержащиеся в нем. Помимо этого, руководство ОК РУСАЛ отвечает за определение целей ОК РУСАЛ и его дочерних и зависимых обществ в области устойчивого развития и отчетности, включая определение ключевых групп заинтересованных сторон и существенных для них вопросов, а также за организацию и функционирование системы управления результатами деятельности и системы внутреннего контроля, посредством которых была получена включенная в Отчет информация.

Уровень заверения и стандарты

Мы несем ответственность за проведение ограниченного заверения и выражение мнения на основании осуществленных процедур. Мы проводили заверение в соответствии с Международным стандартом по осуществлению проверок ISAE 3000: «Аудиторские проверки, кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», разработанным Комитетом по международным стандартам аудита и подтверждения достоверности информации Международной федерации бухгалтеров. В соответствии с требованиями данного стандарта мы обязаны соответствовать применимым этическим принципам, в том числе принципу независимости, а также планировать и осуществлять свои процедуры для получения ограниченного уровня уверенности в том, что отобранная информация о результатах деятельности и заявленный ОК РУСАЛ уровень применения Глобальной инициативы по отчетности C+ не содержат существенных ошибок и искажений.

КПМГ Лимитед, компания, зарегистрированная в соответствии с Законом о компаниях (о. Гернси) с изменениями от 2008 г. и находящаяся под контролем KPMG Europe LLP; член сети независимых фирм КПМГ, входящих в ассоциацию KPMG International Cooperative ("KPMG International"), зарегистрированную по законодательству Швейцарии.

КПМГ Лимитед Независимое заключение об ограниченном заверении, адресованное руководству ОК РУСАЛ

pp070–073

Объем выполненных процедур

Процедуры по независимому ограниченному заверению отобранной информации о результатах деятельности в области устойчивого развития включают направление информационных запросов сотрудникам, ответственным за подготовку информации, содержащейся в Отчете, а также проведение необходимых аналитических процедур и иных процедур сбора доказательств. Данные процедуры включали в себя:

- направление информационных запросов руководству в целях получения представления о процессах определения тем и вопросов, имеющих существенное значение для ключевых групп заинтересованных лиц ОК РУСАЛ;
- проведение интервью с представителями руководства и ответственными сотрудниками в центральном офисе и на отобранных производственных предприятиях с целью понимания стратегии в области устойчивого развития и политик, регламентирующих ключевые вопросы, а также степени применения данных документов;
- направление информационных запросов руководству и ответственными сотрудниками в центральном офисе и на отобранных производственных предприятиях с целью сформировать представление о системе и методах, используемых для сбора и обработки отчетной информации, включая агрегирование данных в информацию, представленную в Отчете, а также степени применения данной системы и методов;
- проведение интервью с руководством и сотрудниками в центральном офисе и на отобранных производственных предприятиях, ответственными за сбор и представление соответствующей информации в Отчете;
- анализ СМИ и интернета для поиска упоминаний ОК РУСАЛ в течение отчетного периода;
- выполнение аналитических процедур проверки по существу, заключающихся в оценке данных об устойчивом развитии путем изучения достоверности взаимосвязи между данными о деятельности в области устойчивого развития и финансовыми данными, а также другими нефинансовыми данными и информацией за предыдущие отчетные периоды;
- посещение производственных объектов в гг. Братск в Российской Федерации и Николаев в Украине (ОАО «Братский Аллюминиевый Завод» и ООО «Николаевский глиноземный завод»), отобранных на основе анализа рисков с учетом количественных и качественных критериев;
- сопоставление информации в Отчете с данными из внешних и внутренних источников с целью определить, в полном ли объеме соответствующая информация, содержащаяся в данных источниках, была включена в Отчет;
- проверку полноты качественной информации Отчета с точки зрения его общего соответствия требованиям уровня применения Глобальной инициативы по отчетности Ст+;
- проверку корректности извлечения из аудированной консолидированной финансовой отчетности ОК РУСАЛ за год, закончившийся 31 декабря 2009 года и год, закончившийся 31 декабря 2010 года, финансовых данных, включенных в Отчет и помеченных знаком «*»;
- чтение и анализ информации, представленной в Отчете, с целью удостовериться, соответствует ли она нашему общему представлению и знаниям о деятельности ОК РУСАЛ в области устойчивого развития;
- получение письма-подтверждения за подписью уполномоченного представителя ОК РУСАЛ, удостоверяющего соответствие Отчета критериям, указанным в главе «Об отчете», а также достоверность и полноту информации и данных Отчета.

Объем процедур по сбору доказательств в рамках ограниченного заверения существенно меньше, чем в рамках полного заверения, что обуславливает меньшую степень заверения.

Выводы

По результатам выполнения вышеописанных процедур мы не обнаружили никаких фактов, которые дали бы нам основания полагать, что отобранная информация о результатах деятельности и заявленный ОК РУСАЛ уровень применения Глобальной инициативы по отчетности как уровень Ст+, как описано в главе «Об отчете», во всех существенных аспектах не представлены в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития (версия G3) Глобальной инициативы по отчетности.

Ограничения в использовании

В соответствии с условиями нашего соглашения заключение об ограниченном заверении подготовлено исключительно для ОК РУСАЛ. Проведенная нами работа направлена только на подготовку данного заключения об ограниченном заверении, а не на достижение каких-либо иных целей. Мы не принимаем на себя и не несем ответственности перед любым иным лицом, кроме ОК РУСАЛ, за результаты выполненных работ, данное заключение об ограниченном заверении и сделанные выводы.

КПМГ Лимитед
Москва, 25 июля 2011 г.

pp074–075

Термин	Определение
DNV	Det Norske Veritas – независимое классификационное и сертификационное общество
GHG Protocol	Инициатива по предоставлению отчетности по выбросам парниковых газов
Glencore	Горнодобывающая компания, глиноземные активы которой вошли в состав ОК РУСАЛ в 2007 году
GRI	Global Reporting Initiative – Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития
HKUST	Гонконгский университет науки и технологий
IAI	International Aluminium Institute – Международный институт алюминия
IPO	Initial Public Offering – первичное публичное размещение акций, предполагающее предложение акций компании на продажу широкому кругу лиц
ISO 9001	Международный стандарт менеджмента качества
ISO 14001	Международный стандарт по созданию системы экологического менеджмента
ISO/TS 16949	Международный отраслевой стандарт для автомобильной промышленности
KUBAL	Kubikenborg Aluminium, алюминиевое предприятие ОК РУСАЛ (Швеция)
OHSAS 18001	Международная система менеджмента промышленной безопасности
OSPAR	The Convention for the Protection of the marine Environment of the North-East Atlantic – OSPAR Convention – Осло-Парижская Конвенция о защите морской среды северо-восточной Атлантики, в рамках которой были разработаны рекомендации по уровню выбросов для алюминиевых заводов
TPS	Toyota Production System – производственная система компании Тойота, цель которой – оптимизация качества производимой продукции путем улучшения процесса производства и уменьшения нерационального использования природных, человеческих и корпоративных ресурсов.
TQM	Total Quality Management – общеорганизационный метод непрерывного повышения качества всех организационных процессов.
WRI	World Resources Institute – Институт по исследованию мировых ресурсов
АГК	Ачинский глиноземный комбинат, входит в состав ОК РУСАЛ
АЗ	Алюминиевый завод
АК	Алюминиевый комбинат
АПГ	Автоматическая подача глинозема
АРМЕНАЛ	Фольгопрокатный завод ОК РУСАЛ (Армения)
БАЗ	Богословский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
БоАЗ	Богучанский алюминиевый завод
БогЭС	Богучанская гидроэлектростанция
БрАЗ	Братский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
БЭМО	Богучанское энерго-металлургическое объединение
ВАЗ	Волховский алюминиевый завод
ВгАЗ	Волгоградский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
ГЗ	Глиноземный завод

Термин	Определение
ГК	Глиноземный комбинат
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ИрАЗ	Иркутский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
ИТЦ	Инженерно-технологический центр ОК РУСАЛ
КАЗ	Кандалакшский алюминиевый завод
КБГ	Компания бокситов Гайаны, входит в состав ОК РУСАЛ
КБК	Компания бокситов Индии, входит в состав ОК РУСАЛ
КрАЗ	Красноярский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
«Кремний» («Кремний Шелехов», «Кремний-Урал»)	Предприятия ОК РУСАЛ по производству кремния
ММВБ	Московская межбанковская валютная биржа
НАЗ	Надвоицкий алюминиевый завод
НГЗ	Николаевский глиноземный комбинат, входит в состав ОК РУСАЛ
НкАЗ	Новокузнецкий алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
НФС ГТС	Насосно-фильтровальная станция гидротехнического сооружения
ОК РУСАЛ, РУСАЛ	Объединенная компания РУСАЛ
ООПТ	Особо охраняемые природные территории
ПС	Производственная система ОК РУСАЛ
ПХБ	Полихлорированные бифенилы – стойкие органические загрязнители
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
РТС	Российская фондовая биржа
САЗ	Саяногорский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
СДО	Система дистанционного обучения ОК РУСАЛ
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СУАЛ	Компания, вошедшая в состав ОК РУСАЛ в 2007 году
СУАЛ-ПМ-Волгоград	Предприятие ОК РУСАЛ по производству порошков и пудр из алюминия (Волгоград)
СУБР	Северо-Уральский бокситовый рудник, входит в состав ОК РУСАЛ
УАЗ	Уральский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
ФРП	Фонд развития предприятия
ХАЗ	Хакасский алюминиевый завод, входит в состав ОК РУСАЛ
ЦСП	Центр социальных программ ОК РУСАЛ

Таблица стандартных элементов GRI, таблица соответствия принципам Global Compact

pp076–085

СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ЧАСТЬ I: СТРАТЕГИЯ И ХАРАКТЕРИСТИКА

1. СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора	Комментарии
1,1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	●	Алгоритм доверия, стр. 5		
1,2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	●	Подход, стр. 43–44 Подход, стр. 27–28 Внутренний контроль и управление рисками, стр. 17		

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора	Комментарии
2,1	Название организации	●	Алгоритм доверия, стр. 5 Обзор деятельности, стр. 7 Корпоративное управление, стр. 16		
2,2	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	●	Обзор деятельности, стр. 7–8		
2,3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместных предприятий	●	Корпоративное управление, стр. 18 Обзор деятельности, стр. 7–10		
2,4	Расположение штаб-квартиры организации	●	Обзор деятельности, стр. 7		
2,5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	●	Обзор деятельности, стр. 7, 9–10		
2,6	Характер собственности и организационно-правовая форма	●	Корпоративное управление, стр. 16		
2,7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	●	Обзор деятельности, стр. 7–8		
2,8	Масштаб организации	●	Показатели, стр. 12, Годовой отчет за 2010 год, стр. 81		

2010 ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

АЛГОРИТМ УСТОЙЧИВОСТИ

ОК РУСАЛ

2,9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	●	Корпоративное управление, стр. 16–17
2,10	Награды, полученные за отчетный период	●	Достижения, стр. 13

3. ПАРАМЕТРЫ ОТЧЕТА

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора	Комментарии
3,1	Отчетный период (например, финансовый/календарный год), к которому относится представленная информация.	●	Об Отчете, стр. 68		
3,2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались).	●	Об Отчете, стр. 68		
3,3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный, и т.п.).	●	Об Отчете, стр. 68		
3,4	Контактная информация для вопросов	●	Анкета обратной связи		
3,5	Процесс определения содержания отчета	●	Об Отчете, стр. 68–69		
3,6	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	●	Об Отчете, стр. 68		
3,7	Укажите любые ограничения области охвата или границ отчета	●	Об Отчете, стр. 68–69		
3,8	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	●	Об Отчете, стр. 68		
3,9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки Показателей и другой информации, включенной в отчет	●	Об Отчете, стр. 69		
3,10	Объясните любые решения не применять, или существенно отклониться от Протоколов к показателям GRI	n/a			
3,11	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния / поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	●	Об Отчете, стр. 69		
3,12	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	●	Таблица стандартных элементов GRI, таблица соответствия принципам Global Compact, стр. 74		
3,13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	●	Об Отчете, стр. 69		

4. УПРАВЛЕНИЕ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора	Комментарии
4,1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например, разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации	●	Корпоративное управление, стр. 16–17		
4,2	Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании	●	Корпоративное управление, стр. 17		
4,3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	●	Корпоративное управление, стр. 16 Годовой отчет за 2010 год, Profiles of directors and senior management		
4,4	Механизмы, при помощи которых акционеры и сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	◐	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 54–55		В отчетном периоде такие механизмы в полной мере формализованы не были, однако в практике Компании существует ряд возможностей для реализации обратной связи между руководством и сотрудниками.
4,5	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	●	Мотивация, стр. 47		
4,6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	●	Годовой отчет за 2010 год, Corporate governance report, стр. 104		
4,7	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам [устойчивого развития]	●	Годовой отчет за 2010 год, Corporate governance report, стр. 105		
4,8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	●	Миссия, стратегия, ценности, стр. 15		
4,9	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свои экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	◐	Внутренний контроль и управление рисками, стр. 19, Годовой отчет за 2010 год, стр. 23		

4,10	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом	●			В отчетном периоде Компания не применяла принцип предосторожности для выявления, мониторинга и управления рисками на каждом этапе жизненного цикла продукции
4,11	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	●	Подход, стр. 28		Компания поддерживает принципы, хартии и инициативы, перечисленные в данном Отчете.
4,12	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация	●	Достижения, стр. 13, Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 56		Компания не рассматривает членство в организациях или ассоциациях как стратегическое.
4,13	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	●	Подход, Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 52–57		
4,14	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	●	Подход, Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 52–57		
4,15	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	●	Подход, Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 51		В отчетном периоде Компания не вела учет частоте взаимодействия с заинтересованными сторонами. Представители заинтересованных сторон не принимали участия в подготовке данного Отчета.
4,16	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	●	Подход, Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 52–57		

СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ: ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора	Комментарии
СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ					
EC1 _{COMM}	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам	●	Показатели, стр. 11–12 Мотивация, стр. 47 Развитие регионов, стр. 60, Годовой отчет 2010, стр. 27		
EC2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата	●	Климат, стр. 28	Принцип 7	
EC3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	●	Годовой отчет за 2010 год, стр. 167–177		
EC4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	●	Подход, стр. 44		Значительной финансовой поддержки со стороны правительств стран, в которых ОК РУСАЛ осуществляет деятельность, в отчетном периоде оказано не было, за исключением средств, выделенных в соответствии с Постановлением Правительства РФ №1089 и 1011.
НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ					
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	●	Развитие регионов, стр. 59–60		В отчетном периоде Компания не проводила отдельную оценку потребностей сообществ в части развития инфраструктуры и/или услуг. Однако ряд благотворительных проектов Компании предусматривает финансирование проектов граждан по развитию и созданию инфраструктуры в регионах присутствия.
EC9	Понимание и описание существенных непрямого экономических воздействий, включая область влияния	●	Развитие регионов, стр. 59–60		

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора	Комментарии
МАТЕРИАЛЫ					
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема	●		Принцип 8	В отчетный период Компания вела учет всех материалов, использованных в производственном процессе. Однако в настоящее время в Компании не разработаны специальные процедуры для сбора и предоставления информации по основному и невозобновляемым материалам.
ВОДА					
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	●	Вода, стр. 31	Принцип 8	В отчетный период Компания вела учет объема сточных вод. Однако Компания не консолидировала информацию по объему собранных ливневых сточных вод и сточных вод, принятых от других организаций.
БИОРАЗНООБРАЗИЕ					
EN11	Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации, и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ, или примыкающих к таким территориям	●	Земля, стр. 30	Принцип 8	
EN12 _{COMM}	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	●	Земля, стр. 29–30	Принцип 8	
MM1	Количество земель (в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности) нарушенных и рекультивированных	●	Земля, стр. 29–30		Общее количество нарушенных земель в 2008, 2009, 2010 гг.

ВЫБРОСЫ, СБРОСЫ И ОТХОДЫ

EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	●	Климат, стр. 28–29	Принцип 8	
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	●	Климат, стр. 28–29	Принцип 7 Принцип 8 Принцип 9	
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы	●		Принцип 8	Компания не использует в своей деятельности материалы и оборудование, способствующие выбросам озоноразрушающих веществ.
EN20 _{COMM}	Выбросы в атмосферу NOX, SOX и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	●	Воздух, стр. 33–35	Принцип 8	Компания использует классификацию веществ в соответствии с законодательством стран присутствия, отличную от приведенной в GRI.
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	●	Вода, стр. 32	Принцип 8	В отчетный период в Компании отсутствовали процедуры по сбору и предоставлению информации по объему сбросов сточных вод в разбивке по способу очистки; по объему вторично используемых вод другими организациями. Также отсутствовали процедуры по консолидации информации об объемах загрязнителей. Данную информацию Компания планирует предоставлять в последующих отчетах.
EN22 _{COMM}	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	●	Отходы, стр. 36–37	Принцип 8	В отчетный период Компания не консолидировала информацию по массе отходов в разбивке по следующим способам обращения: сжигание, размещение на полигоне, закачка в глубокие подземные горизонты, хранение на площадках предприятия.
MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов	●	Отходы, стр. 36–37		

ПРОДУКЦИЯ И УСЛУГИ

EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	●	Вода, стр. 30–32 Воздух, стр. 33–35	Принцип 7 Принцип 8 Принцип 9	
------	---	---	--	-------------------------------------	--

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ

EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	●	Инвестиции в будущее, стр. 37–38	Принцип 8	Компания не консолидировала информацию по количеству нематериальных санкций. В отчетный период Компания консолидировала информацию по делам, возбужденным через механизмы разрешения споров и в Отчете предоставила данные выборочно по нескольким предприятиям.
------	--	---	----------------------------------	-----------	---

ОБЩИЕ

EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	●	Инвестиции в будущее, стр. 37–38	Принцип 7 Принцип 8 Принцип 9	Компания ведет учет по природоохранным расходам по собственной классификации, отличной от GRI. Она включает в себя: капитальный ремонт, система экологического менеджмента, восстановление земель, обращение с отходами, охрана водных объектов, охрана атмосферного воздуха и прочие.
------	---	---	----------------------------------	-------------------------------------	--

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ: ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора
ЗАНЯТОСТЬ				
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	●	Подход, стр. 43	Принцип 6
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДСТВА				
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 55	Принцип 1 Принцип 3
LA5	Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 55	Принцип 3

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

LA7 _{COMM}	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	●	Охрана труда и безопасность, стр. 40–41	Принцип 1
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний	●	Охрана труда и безопасность, стр. 41 Развитие регионов, стр. 59–60	Принцип 1
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 55	Принцип 1

ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	●	Обучение, стр. 45–46	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	●	Обучение, стр. 46	

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора
ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ				
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	●	Корпоративная культура, стр. 44	Принцип 1 Принцип 2 Принцип 6

СВОБОДА АССОЦИАЦИИ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

HR5 _{COMM}	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	●	Корпоративная культура, стр. 44	Принцип 1 Принцип 2 Принцип 3
---------------------	---	---	---------------------------------	-------------------------------------

ДЕТСКИЙ ТРУД

HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда	●	Корпоративная культура, стр. 44	Принцип 1 Принцип 2 Принцип 5
-----	--	---	---------------------------------	-------------------------------------

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ И ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД

HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	●	Корпоративная культура, стр. 44	Принцип 1 Принцип 2 Принцип 4
-----	--	---	---------------------------------	-------------------------------------

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ: ОБЩЕСТВО

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА				
S05	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 56	Принцип 1 Принцип 2 Принцип 3 Принцип 4 Принцип 5 Принцип 6 Принцип 7 Принцип 8 Принцип 9 Принцип 10
S06	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам, и связанным с ними организациям в разбивке по странам	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 56	Принцип 10

СОЦИАЛЬНЫЙ: ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

Индикатор	Описание	Степень раскрытия	Ссылка/Ответ	Принципы Глобального договора
ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ				
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	●	Качество, стр. 23	Принцип 1

МАРКИРОВКА О СВОЙСТВАХ ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ

PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	●	Качество, стр. 24	
-----	--	---	-------------------	--

Анкета обратной связи

pp086-088

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Вы только что познакомились с пятым Отчетом ОК РУСАЛ в области устойчивого развития. Ваше мнение об этом документе очень важно для нас, и мы будем благодарны, если Вы поможете нам улучшить качество отчетности ОК РУСАЛ, ответив на вопросы данной анкеты.

Пожалуйста, отправьте заполненную форму по факсу: + 7 (495) 720-51-70 или по адресу: 109240, Россия, Москва, ул. Николоямская, д.13, стр. 1 с пометкой «Отчет по устойчивому развитию 2009–2010 гг.»

Вы также можете направить данную форму по электронной почте на адрес: CSR@rusal.ru

1. К КАКОЙ ГРУППЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ ВЫ ПРИНАДЛЕЖИТЕ?

- Житель регионов присутствия предприятий Компании
- Клиент
- Акционер
- Инвестор
- Деловой партнер
- Сотрудник
- Член профсоюза
- Представитель государственного или муниципального органа
- Представитель некоммерческой организации
- Представитель СМИ
- Иная группа заинтересованных лиц

2. ОТРАЖЕНЫ ЛИ В ОТЧЕТЕ ИНТЕРЕСУЮЩИЕ ВАС ТЕМЫ И ВОПРОСЫ?

- Полностью
- Частично
- Не отражены

3. ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, «ОТЧЕТ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ 2009–2010 ГГ.» ПО СЛЕДУЮЩИМ КРИТЕРИЯМ:

Критерий/Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо
Общее впечатление	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Полнота отражения интересующей Вас информации о Компании	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Степень актуальности раскрываемых вопросов	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Достоверность и объективность информации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ясность и доступность изложения информации для читателя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Удобство навигации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Дизайн Отчета	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4. СОЗДАЛ ЛИ ОТЧЕТ У ВАС ПОНИМАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОК РУСАЛ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ?

- Да, полностью.
- Да, частично.
- Нет, не совсем.
- Нет, совсем не понятно.

5. КАКАЯ ИНФОРМАЦИЯ, ПРЕДСТАВЛЕННАЯ В ОТЧЕТЕ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ 2009–2010 ГГ., БЫЛА ДЛЯ ВАС НАИБОЛЕЕ ИНТЕРЕСНОЙ?

6. КАКАЯ ИНФОРМАЦИЯ, ПРЕДСТАВЛЕННАЯ В ОТЧЕТЕ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ 2009–2010 ГГ., БЫЛА ДЛЯ ВАС НАИМЕНЕЕ ИНТЕРЕСНОЙ?

ВАШИ КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ (ОПЦИОНАЛЬНО)

Имя: _____

Организация: _____

Должность: _____

Адрес: _____

Телефон/E-mail: _____

СПАСИБО!

ОК РУСАЛ

