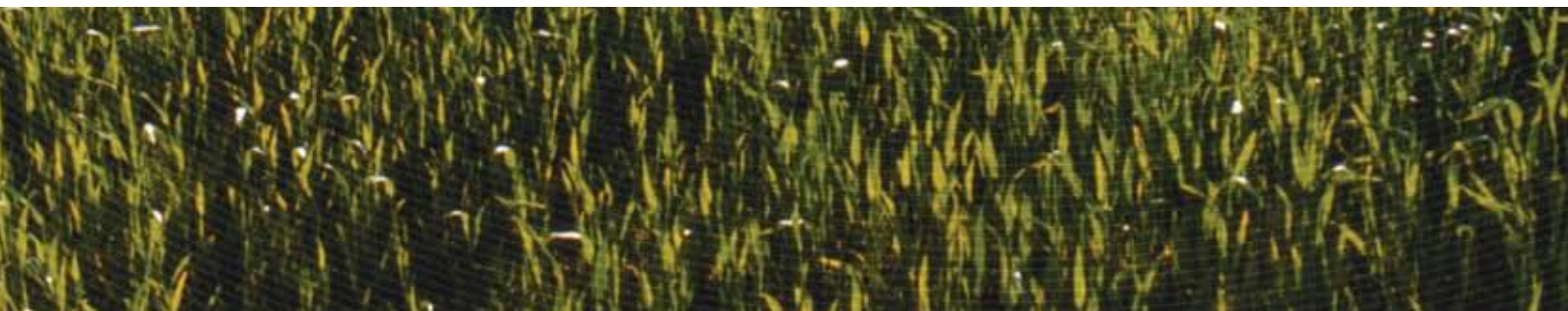




*Социальный отчет
2005/2006*



РУСАЛ





*Социальный отчет
2005/2006*



РУСАЛ

Оглавление

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	6	КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО	48
ОБ ОТЧЕТЕ	8	Развитие территорий присутствия	49
РУСАЛ и Глобальный договор ООН	8	Компания и государство	64
Принципы Глобального договора ООН	9	Отношения с поставщиками и потребителями	65
Интеграция принципов		КОМПАНИЯ И ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА	66
Глобальной инициативы по отчетности	9	Экологические аспекты процесса	
Границы отчета	10	производства алюминия	67
Процесс подготовки отчета	11	Структура управления воздействием	
ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ	12	на окружающую среду	68
Управление	14	Система экологического менеджмента UC RUSAL	69
История	15	Стратегия, политика и программы	70
Дивизионы	16	Взаимодействие с заинтересованными	
Организационная структура	17	сторонами на всех этапах проектного цикла	72
РУСАЛ в 2005–2006 годах	18	Основные факторы воздействия	
РУСАЛ — вклад в экономику	19	на окружающую среду объектов Компании	74
Структура управляющих комитетов	21	Рациональное использование ресурсов	
КОМПАНИЯ И СОТРУДНИКИ	24	и переработка отходов алюминия	75
Занятость	25	Глобальное изменение климата	
UC RUSAL — компания, в которой люди		и энергоэффективность	76
стремятся работать	26	Выбросы в атмосферу	78
Диалог с сотрудниками	31	Водопотребление и сбросы	79
Корпоративный медицинский центр	33	Обращение с отходами и опасными веществами	81
Обучение и образование	43	Восстановление нарушенных территорий	83
Социальные программы для сотрудников	46	Сохранение биоразнообразия	84
		Глоссарий	86
		«Принципы Глобального договора ООН»	
		в отчете РУСАЛа	88

Обращение Генерального директора



Уважаемые коллеги!

С радостью представляю вашему вниманию второй социальный отчет, подготовленный в соответствии с принципами Глобального договора ООН.

Публикация Объединенной компанией отчета по результатам деятельности РУСАЛа за 2005–2006 годы подтверждает преемственность и наше стремление сохранить и распространить лучшие практики по соблюдению принципов Глобального договора на все предприятия, вошедшие в UC RUSAL. Напомню, что еще в марте 2002 года РУСАЛ одним из первых в России поддержал инициативу ООН и присоединился к Глобальному договору, что послужило импульсом для подготовки отчетности о социальной деятельности Компании за 2004 год.

В марте 2007 года произошло важное для нас событие. В результате объединения с компанией СУАЛ и глиноземными активами Glencore мы создали UC RUSAL и стали самым крупным в мире производителем алюминия и глинозема. Быть лидером — большая ответственность. Это ответственность перед партнерами, клиентами, сотрудниками и населением стран присутствия, это повышенное внимание к каждому аспекту нашей работы. Мы уверены, что устойчивое развитие бизнеса возможно только при условии, что деятельность Компании построена на принципах взаимопонимания, уважения, заботы и самого пристального внимания к вопросам экологии, охраны труда, промышленной безопасности, постоянного диалога с населением стран и регионов нашего присутствия.

Данный отчет — один из элементов такого диалога. Мы работаем на пяти континентах в 19 странах мира и стремимся к тому, чтобы наша социальная и производственная деятельность была максимально прозрачна и понятна для всех, чьи интересы она затрагивает. Нам очень важна обратная связь, поскольку именно она обеспечивает наше движение вперед, наше развитие и совершенствование. Я очень надеюсь на продолжение начатого диалога.

С уважением,
А.С. Булыгин

Генеральный директор UC RUSAL

Об отчете

РУСАЛ и Глобальный договор ООН

РУСАЛ присоединился к Глобальному договору в марте 2002 года и стал одной из первых российских компаний, поддержавших эту международную добровольную инициативу ООН. В середине 2005 года был подготовлен первый социальный отчет РУСАЛа, в котором нашли отражение принципы Глобального договора. Отчет описывал деятельность Компании за 2004 год. С учетом глобального масштаба своего бизнеса РУСАЛ выбрал именно этот формат социальной отчетности, чтобы рассказать о проектах и инициативах в области социальной ответственности, нацеленных на развитие РУСАЛа как социально ответственной, динамично развивающейся международной корпорации.

Глобальный договор провозглашает основные принципы ответственного поведения организаций. Не будучи средством контроля или мониторинга деятельности и системы управления компаний, Глобальный договор требует от нее публичной социальной отчетности и прозрачности. Необходимость и актуальность такого подхода еще раз подтвердили лидеры стран «Большой восьмерки», собравшиеся в Хайлигендамме в июне 2007 года. В целях укрепления добровольного подхода к социальной ответственности корпораций они призвали к повышению прозрачности деятельности частных компаний и высоко оценили в этой связи роль Глобального договора.

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

Приступая к процессу отчетности, Компания руководствовалась не только желанием продемонстрировать свои лидирующие позиции в развитии всеобщих принципов социальной ответственности бизнеса, но и стремлением предложить практические меры, направленные на решение существующих социальных проблем, на обеспечение устойчивого развития в рамках многостороннего сотрудничества. Вместе с тем, принимая на себя определенные социальные обязательства, связанные с реализацией на практике принципов Глобального договора, Компания тем самым решала и решает вполне прагматические задачи, такие как совершенствование методов корпоративного управления, раскрытие информации и развитие механизмов нефинансовой отчетности. Именно поэтому использование Глобального договора ООН в своей деловой практике Компания рассматривает как серьезную управленческую задачу.

«Мы особо отмечаем «Глобальный договор» ООН как важную инициативу в области социальной ответственности корпораций, приглашаем корпорации из стран «Группы восьми» из быстро растущих развивающихся экономик и развивающихся стран принять активное участие в реализации «Глобального договора» и поддержать всемирное распространение этой инициативы».

Из Декларации «Рост и ответственность в мировой экономике», принятой главами государств и правительств стран «Группы восьми».

Принципы Глобального договора ООН

Права человека

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

Трудовые отношения

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

Охрана окружающей среды

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

Противодействие коррупции

10. **Противодействовать коррупции во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.**

Интеграция принципов Глобальной инициативы по отчетности

В целях дальнейшего развития системы социальной отчетности и максимального информирования заинтересованных групп о деятельности Компании при подготовке настоящего документа было принято решение об использовании положений Руководства по отчетности в области устойчивого развития, которое фактически стало международно признанным стандартом нефинансовой отчетности.

В настоящее время Компания переживает новый этап своей истории, и процесс подготовки отчета в области устойчивого развития становится эффективным инструментом стратегии, способствуя достижению устойчивости самой Компании. Ведущие корпорации используют процесс отчетности в качестве инструмента внутреннего управления, который обеспечивает совершенствование системы планирования и оценки деятельности компании, повышает прозрачность бизнеса, позволяет достоверно и аргументированно проинформировать представителей заинтересованных сторон о результатах ее деятельности.

Процесс отчетности играет важную роль в управлении постоянными улучшениями, он объединяет усилия многих подразделений Компании, способствует развитию внутренних коммуникаций, выявляет лучшие практики и, наоборот, проблемные области. Руководство по отчетности в области устойчивого развития предусматривает поэтапный подход, который позволяет компаниям постепенно расширять сферу отчетности и увеличивать степень раскрытия информации, соотносясь с их собственными темпами развития. Это соответствует концепции постоянного улучшения, которая лежит в основе «Сообщения о достигнутом прогрессе» — отчета, подготовленного в соответствии с принципами Глобального договора.



Границы отчета

При этом реализуется предложенный в Руководстве, четко структурированный подход к описанию систем управления, предпринятых действий и полученных результатов, измеренных при помощи количественных и качественных показателей. Комбинированное использование этих двух инициатив, которое находит все большее распространение, предоставляет Компании хорошую возможность не ограничиваться декларациями о поддержке Глобального договора, а проиллюстрировать эффективность выполнения каждого принципа с использованием показателей GRI. Настоящий документ подготовлен с использованием некоторых показателей GRI, следующий этап отчетности предусматривает расширение числа показателей и большую степень соответствия принципам, изложенным в Руководстве. Правильность такого подхода отмечена и главами государств «Восьмерки», которые в своей декларации уделили особое внимание деятельности предприятий добывающей отрасли и поддержали не только «...активное участие горнодобывающих компаний в Глобальном договоре ООН», но и необходимость с их стороны и регулярно представлять отчетность, используя для этого, среди прочего, рамки Глобальной инициативы в области отчетности».

Настоящий отчет охватывает период 2005–2006 годов. Поскольку на всем протяжении своей истории Компания интенсивно развивалась, расширяясь и приобретая новые активы как в России, так и преимущественно за рубежом, процесс создания системы единой отчетности далеко еще не завершен. Более того, в течение 2006 года, второго года отчетного периода, произошло важнейшее изменение в структуре собственности — создание фактически новой компании UC RUSAL в результате объединения компаний РУСАЛ, СУАЛ и глиноземных активов Glencore. Данные по этим компаниям не учитывались, они станут предметом следующего социального отчета UC RUSAL.

Тот факт, что предприятия Компании распложены в разных странах, практически на всех континентах, существенно осложняет процесс унификации статистических данных. Поэтому отчет в основном описывает деятельность Компании на территории Российской Федерации. В разделе «Компания и сотрудники» для расчета некоторых показателей использованы также данные по зарубежным активам Компании — Горнодобывающему комбинату «Компания бокситов Киндии» (Республика Гвинея) и Николаевскому глиноземному заводу (Республика Украина). Кроме того, в качестве практических примеров, иллюстрирующих социальные инвестиции Компании, приведены примеры некоторых социальных проектов в Гвинее. Сведения о подходах в области ме-

неджмента отражают общую ситуацию в Компании РУСАЛ за период 2005–2006 годов и Компании UC RUSAL, когда речь идет о стратегии развития и перспективах.


Большая часть опубликованной статистической информации приведена по двум основным дивизионам — глиноземному и алюминиевому.

Значительное внимание в отчете уделено внутренним и внешним социальным программам, которые Компания рассматривает как социальные инвестиции в развитие территорий присутствия, а также воздействию производственной деятельности Компании на окружающую среду. В отчете рассмотрены корпоративные политики, стандарты и системы управления, планы и намерения по решению выявленных проблем.

Процесс подготовки отчета

Во всех регионах деятельности Компания организовала презентации первого социального отчета. В процессе обсуждения эксперты в регионах, а также зарубежные специалисты, которым был направлен отчет, высказывали свои комментарии, вопросы и замечания, в том числе критические, которые были приняты во внимание в процессе работы над настоящим отчетом.

Для его подготовки в Компании была создана рабочая группа, куда вошли представители ключевых подразделений, деятельность которых наибольшим образом отражена в соответствующих разделах документа, это — Дирекция по персоналу, Дирекция по связям с общественностью, Департамент экологии, труда и промышленной безопасности, Комитет по внешним связям, руководство Компании. Настоящий отчет не подвергался процедуре внешнего аудита.



ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ

В марте 2007 года завершился процесс объединения компаний РУСАЛ, СУАЛ и глиноземных активов Glencore. В мировой алюминиевой отрасли появился новый лидер — UC RUSAL.

Синергия, возникающая в результате объединения, создает новые возможности для развития, обеспечивает выход Объединенной компании на новые рынки, открывает новые перспективы в достижении сырьевой самообеспеченности, во взаимодействии с клиентами и партнерами.

Эти факторы являются ключевыми для реализации стратегии роста. Объем производства новой Компании составил около 4 млн т алюминия и около 11,2 млн т глинозема в 2006 году.

Интеграция активов позволит обеспечить дальнейший рост производственных показателей, закрепить за собой статус мирового лидера с высокими стандартами ведения бизнеса. На предприятиях Компании предстоит провести производственно-технический аудит, по итогам которого будут определены уровень и состояние технологического и технического оснащения производства, служб снабжения и сбыта, разработаны программы дальнейшего развития. Приоритетными останутся те направления, которые связаны с развитием Компании как энерго-металлургической корпорации, — укрепление энергетической составляющей бизнеса, расширение сырьевой базы и увеличение производства алюминия, сплавов и фольги.

Продолжится работа по модернизации и расширению алюминиевых и глиноземных предприятий Компании. На 2007 год запланированы масштабная комплексная модернизация Братского алюминиевого завода, запуск второй очереди Хакасского алюминиевого завода, модернизация и расширение алюминиевого завода ALSCON в Нигерии, Боксито-глиноземного комплекса Friguia в Гвинее и Николаевского глиноземного завода.

Модернизацию предприятий и строительство новых заводов в рамках Объединенной компании будет осуществлять Инжинирингово-строительный дивизион, который также будет заниматься разработками собственных производственных технологий.

При продолжающемся росте цен на энергоносители и возрастающем энергодефиците энергетический фактор становится ключевым в определении конкурентоспособности производителя алюминия. Для UC RUSAL это направление будет крайне важным по нескольким причинам.

Управление

Во-первых, предстоит перейти к обеспечению действующих предприятий собственной электроэнергией. Во-вторых, планируемое развитие производства требует привлечения дополнительных источников электроэнергии. В-третьих, Компания рассматривает электроэнергию как отдельный продукт и будет развивать энергогенерацию как отдельное направление бизнеса.

Не менее амбициозные цели Компания ставит перед собой на ближайшую перспективу. Ей предстоит стать одной из самых эффективных компаний по уровню издержек. Качественная деловая среда, комфортные условия труда, возможности для профессионального развития, достойная заработная плата и социальный пакет — вот те факторы, которые должны повысить привлекательность Компании для сотрудников, сделать так, чтобы люди стремились в ней работать.

Объединенная компания будет продолжать играть активную роль в социальном и экономическом развитии регионов и стран своего присутствия — открывать новые производства, создавать новые рабочие места, передавать технологии и профессиональные навыки, обеспечивать все более безопасные и здоровые условия труда и все более приемлемую экологическую обстановку, поддерживать диалог с населением.

Продукция Компании:

- первичный алюминий;
- первичные деформируемые сплавы;
- первичные литейные сплавы;
- катанка;
- порошковая металлургия;
- кремний;
- химическая продукция;
- корундовая продукция;
- галлий;
- фольга.

При формировании UC RUSAL особое внимание было уделено созданию организационной структуры, которая отвечала бы ее стратегическим целям, отражала специфику бизнеса, обеспечивала динамичное развитие в качестве глобальной корпорации. Основу организационной структуры Компании составляют шесть дивизионов — самостоятельных бизнес-единиц, располагающих необходимыми функциональными подразделениями.

Высшим органом Компании является Совет директоров. Правление во главе с Генеральным директором отвечает за оперативное управление UC RUSAL, реализацию стратегии, осуществление проектов и достижение намеченных показателей. В состав Правления входят 14 директоров по ключевым направлениям деятельности, при нем работает пять комитетов — по стратегии и корпоративному развитию, IPO, корпоративному управлению, внешним связям и кадровым вопросам. Задача комитетов — всесторонняя и объективная экспертиза предлагаемых к обсуждению проектов и инициатив, принятие взвешенных решений, основанных на многофакторном анализе. Комитеты позволяют вовлекать в процесс обсуждения и принятия решений большее количество людей, делегировать полномочия и обеспечивать оперативное реагирование на возникающие новые возможности. Деятельность комитетов дает возможность Правлению сконцентрироваться на стратегически важных моментах развития Компании.

Вопросы, требующие решения акционеров UC RUSAL, — например, обсуждение стратегии развития, — Правление выносит на регулярно проводимые заседания Совета директоров.

В середине 2006 года в РУСАЛе были созданы Советы директоров дивизионов, которые продолжают свою работу в составе UC RUSAL.

Советы директоров дивизионов обеспечивают оперативность в принятии решений, реагируют на быстро меняющуюся ситуацию на мировом рынке, сохраняют динамику развития бизнеса.

История

История UC RUSAL началась в начале 90-х годов прошлого столетия. С этого момента ряд стратегических приобретений и проектов как в России, так и за рубежом привели к возникновению крупнейшего в мире производителя алюминия и глинозема.

1997

Для управления алюминиевыми и глиноземными активами создана компания «Сибирский Алюминий».

2000

Под управлением «Сибирского Алюминия» находится Саяногорский алюминиевый завод, фольгопрокатный завод «САЯНАЛ», производство в Самаре, а также пакет акций в Николаевском глиноземном заводе (НГЗ) на Украине.

2000

Компании «Сибирский Алюминий» («Базовый Элемент») и Millhouse Capital создют группу с равными долями по управлению алюминиевыми и глиноземными активами. Millhouse Capital владел контрольным пакетом в Братском и Красноярском алюминиевых заводах, а также в Ачинском глиноземном комбинате. В рамках группы под общим управлением создана новая компания — РУСАЛ.

2002

Группа приобрела контрольные пакеты в фольгопрокатном заводе «АРМЕНАЛ» в Армении, Белокалитвенском металлургическом заводе и Новокузнецком алюминиевом заводе (НКАЗ), а также получила в управление два гвинейских актива, Боксито-глиноземный комплекс «Фрия» и компанию Vauxite of Kindia Company (СВК). В этом же году РУСАЛ принял стратегическое решение сконцентрироваться на производстве первичного алюминия. Процесс выделения активов переработки, включая продажу прокатных заводов компании Alcoa, был завершен в 2006 г.

2003

«Базовый Элемент» увеличил долю в РУСАЛе до 75%. На Украине РУСАЛ увеличил свою долю в НГЗ до 98%.

2004

«Базовый Элемент» увеличил долю в РУСАЛе до 100% в результате приобретения оставшейся доли 25% у Millhouse Capital.

2004–2006

РУСАЛ приобрел ряд стратегически важных активов. В 2004 году РУСАЛ приобрел 90% акций Бокситогорского глиноземного завода в России. В 2005 году РУСАЛ приобрел у СУАЛа 50% проекта «КОМИ» и стал партнером в данном проекте, включающем строительство боксито-глиноземного комплекса в республике Коми. В этом же году РУСАЛ завершил сделку по приобретению 20% в крупнейшем в мире глиноземном заводе Queensland Alumina Limited, расположенном в австралийском штате Квинсленд.

2006

РУСАЛ приобрел контрольный пакет акций гайанской компании Aroaima Mining Company. В этом же году Компания докупила оставшийся пакет в гвинейском БГК «Фрия», приобрела катодный завод в Китае, закончила комплексную модернизацию АРМЕНАЛа и запустила Хакасский алюминиевый завод. РУСАЛ также приобрел 56,16% итальянского глиноземного завода Eurallumina и увеличил свою долю в НГЗ до 100%. В мае 2006 года РУСАЛ совместно с ГидроОГК, дочерним предприятием РАО «ЕЭС», подписал соглашение о сотрудничестве по строительству Богучанской ГЭС и Богучанского алюминиевого завода (БогАЗ). В ноябре 2006 года РУСАЛ получил 100% акций БрАЗа, КраАЗа, САЗа и НКАЗа путем выкупа акций у миноритарных акционеров.

2007

РУСАЛ приобрел в процессе приватизации 77,5% в заводе Alscop в Нигерии.

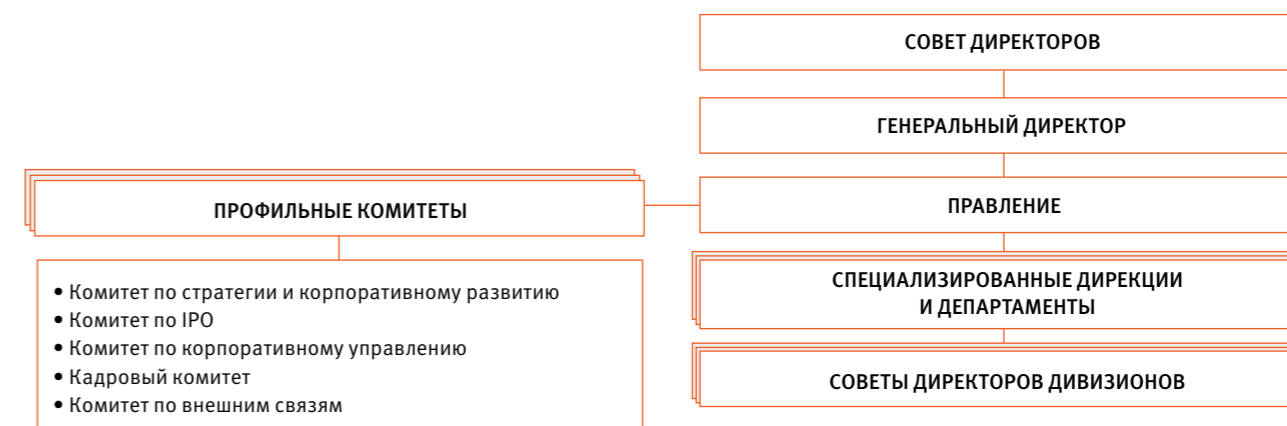
Март 2007

РУСАЛ завершил сделку по слиянию, получив под свое управление предприятия СУАЛа и глиноземные активы швейцарского трейдера Glencore. Слияние подвело итог пятнадцатилетнего процесса по консолидации российской алюминиевой промышленности и вылилось в создание крупнейшего в мире производителя алюминия.

Дивизионы

АЛЮМИНИЕВЫЙ	<ul style="list-style-type: none"> • Братский алюминиевый завод (РУСАЛ-Братск) • Богословский алюминиевый завод (БАЗ) • Волгоградский алюминиевый завод (ВГАЗ) • Волховский алюминиевый завод (ВАЗ) 	<ul style="list-style-type: none"> • Запорожский производственный алюминиевый комбинат (ЗАЛК) • Иркутский алюминиевый завод (ИрАЛЗ) • Красноярский алюминиевый завод (РУСАЛ-Красноярск) 	<ul style="list-style-type: none"> • Кандалакшский алюминиевый завод (КАЗ) • Надвоицкий алюминиевый завод (НАЗ) • Новокузнецкий алюминиевый завод (РУСАЛ-Новокузнецк) • Саяногорский алюминиевый завод (РУСАЛ-Саяногорск) 	<ul style="list-style-type: none"> • Уральский алюминиевый завод (УАЗ) • Хакасский алюминиевый завод (ХАЗ) • ALSCON (Нигерия) • Kubikenborg Aluminium AB (KUBAL)
ГЛИНОЗЕМНЫЙ	<ul style="list-style-type: none"> • Alpart • Aughinish Alumina • Bauxite Company of Guyana Inc., Гайана • Eurallumina • WINDALCO 	<ul style="list-style-type: none"> • Ачинский глиноземный комбинат (РУСАЛ-Ачинск) • Боксито-глиноземный комплекс в г. Фрие, Гвинея 	<ul style="list-style-type: none"> • Бокситогорский глиноземный завод (РУСАЛ-Бокситогорск) • Завод Queensland Alumina Ltd. (QAL) • Компания бокситов Киндии (КБК) 	<ul style="list-style-type: none"> • Николаевский глиноземный завод (НГЗ) • Пикалевский глиноземный завод (ПГЗ) • Североуральский бокситовый рудник (СУБР)
УПАКОВОЧНЫЙ	<ul style="list-style-type: none"> • АРМЕНАЛ 	<ul style="list-style-type: none"> • САЯНАЛ (РУСАЛ-САЯНАЛ) 	<ul style="list-style-type: none"> • «Уральская фольга» 	
СЫРЬЕВОЙ	<ul style="list-style-type: none"> • Катодный завод, Китай 	<ul style="list-style-type: none"> • Полевской криолитовый завод 	<ul style="list-style-type: none"> • Южно-Уральский криолитовый завод 	
ИНЖИНИРИНГОВО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ	<ul style="list-style-type: none"> • Всероссийский алюминиево-магниевого институт (ВАМИ) 	<ul style="list-style-type: none"> • Инженерно-технологический центр 	<ul style="list-style-type: none"> • Глиноземсервис • Сервисный центр «Металлург» • «РИК» 	<ul style="list-style-type: none"> • Промпарк «Сибирь» • Сервисный центр «СибВАМи» • «Уральский алюминий»
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ	<ul style="list-style-type: none"> • Богучанское энерго-металлургическое объединение (БЭМО) 			

Организационная структура





РУСАЛ в 2005–2006 годах

РУСАЛ – вклад в экономику

К концу 2006 года РУСАЛ стал крупнейшей российской алюминиевой компанией, входящей в тройку мировых лидеров по производству алюминия и сплавов. Основную продукцию РУСАЛа — первичный алюминий и сплавы — производили четыре завода: Братский, Красноярский, Саяногорский и Новокузнецкий. Компания работала в 9 регионах России и 12 странах мира, численность персонала на ее предприятиях превышала 47 тыс. человек.

Кроме первичного алюминия, Компания производила полуфабрикаты и широкий ассортимент готовой продукции, которые используются в различных отраслях промышленности — аэрокосмической, строительной, пищевой, а также в автомобилестроении и машиностроении.

В 2004 году РУСАЛ завершил программу вывода вспомогательных производств и организации аутсорсинга сервисных функций. На базе выделенных производств было создано семь дочерних сервисных предприятий по ремонту и обслуживанию технологического, энергетического и электрического оборудования алюминиевых и глиноземных заводов, что дало возможность сократить время ремонта и затраты на его осуществление.

В 2006 году Компания расширила географию поставок своей продукции. Основным регионом сбыта по-прежнему оставалась Европа. При этом Компания значительно увеличила долю поставок в Азию. Всего же продукция РУСАЛа экспортировалась в 50 стран мира. Продолжился рост клиентской базы Компании.

За отчетный период основные производственные активы Компании РУСАЛ были представлены крупнейшими в мире Братским и Красноярским заводами, а также Саяногорским и Новокузнецким алюминиевыми заводами.

Производственные мощности Компании РУСАЛ по состоянию на конец 2006 года включали:

Бокситы (млн т)	6,2
Глинозем (млн т)	4,1
Первичный алюминий и сплавы (млн т)	2,7
Алюминиевая фольга и упаковочные материалы на ее основе (млн т)	0,1
Алюминиевые банки для напитков (млрд шт.)	3

Объемы производства основных видов продукции (т)

Литейная продукция	2005	852,305
	2006	972,978
Алюминий	2005	2,713,801
	2006	2,766,817
Глинозем	2005	3,947,821
	2006	3,934,697
Бокситы	2005	5,717,408
	2006	7,372,863

Ориентация на запросы потребителей, модернизация литейных производств и рост числа спецификаций сплавов (в 2005 году РУСАЛ запустил в производство 57 новых спецификаций сплавов, а в 2006 году — еще 35) позволили Компании развивать ключевое направление бизнеса — увеличивать объемы литейной продукции с добавленной стоимостью.

Реформа системы управления

Разработка плана и внедрение процедур корпоративного управления в Компании начались в начале 2005 года при участии таких финансовых институтов, как Европейский банк реконструкции и развития и Международная финансовая корпорация (IFC — инвестиционное подразделение Группы Всемирного банка). План действий предусматривает комплекс мер, которые направлены на развитие стандартов корпоративного управления, соответствующих лучшим международным практикам, и основаны на принципах, демонстрирующих приверженность Компании открытости. В частности, план включал:

- принятие Кодекса корпоративного управления и других корпоративных документов;
- назначение независимых директоров;
- создание независимых комитетов;
- разработку политики выплат и компенсаций топ-менеджерам.

За последние несколько лет были проведены некоторые качественные изменения в системе управления Компанией. Для создания структуры оперативного управления был использован дивизиональный подход, который основан на выделении самостоятельных подразделений-дивизионов, ориентирующихся на производство конкретного продукта или предоставление услуг. Ключевым

Структура управляющих комитетов

КОМИТЕТЫ	ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ
Кадровый комитет	<ul style="list-style-type: none"> • изменения оргструктуры Компании • кадровые назначения • мотивация <ul style="list-style-type: none"> • развитие карьеры • компенсационный пакет
Комитет по корпоративному управлению	<ul style="list-style-type: none"> • слияния и поглощения • новые направления деятельности • совместные предприятия
Комитет по стратегии и корпоративному управлению	<ul style="list-style-type: none"> • подготовка к IPO • создание системы корпоративного управления • управление рисками
Комитет по строительству	<ul style="list-style-type: none"> • новое строительство
Комитет по инвестициям	<ul style="list-style-type: none"> • техническое перевооружение • модернизация • инвестиционные проекты
Комитет по экологии, промышленной безопасности и охране труда	<ul style="list-style-type: none"> • экология • охрана труда и промышленная безопасность • создание бизнес-системы Компании
Комитет по внешним связям	<ul style="list-style-type: none"> • PR • GR • благотворительность
Комитет по этике	<ul style="list-style-type: none"> • этические вопросы • Кодекс корпоративной этики

событием 2005 года в этом звене управления стало формирование Инжинирингово-строительного дивизиона. Его задача — создать собственную строительную технологию, которая наряду с существующей производственной технологией призвана обеспечить значительное конкурентное преимущество, а в будущем — вырасти в самостоятельное бизнес-направление.

Промежуточный уровень управления осуществляли 12 специализированных дирекций. В 2005 году для систематизации работы Компании по снижению экологической нагрузки, совершенствованию системы охраны труда и повышению производительности была сформирована Дирекция по внедрению «РУСАЛ бизнес-системы», промышленной безопасности и экологии. Создание в том же году Дирекции по контролю позволило проводить регулярную оценку и мониторинг рисков, связанных с операционной и проектной деятельностью Компании, и внедрить систему контроля, ориентированную на снижение рисков.

Реформа системы управления позволила разделить три функции — текущую, проектную и контрольную деятельности. В 2005 году был завершен переход к проектной форме управления и созданы управляющие комитеты, отвечающие за реализацию ключевых проектов. Костяк комитетов составляют члены Правления. В некоторых комитетах члены Правления заменяют менеджеры среднего звена.

Оперативное руководство в РУСАЛе осуществляло Правление под руководством Генерального директора, подотчетное Совету директоров. Совет директоров утверждал разработанную Генеральным директором и Правлением стратегию, определял организационно-структурное развитие Компании, а также принимал участие в решении вопросов, которые влияют на изменение стоимости Компании.

В 2006 году в рамках программы совершенствования системы корпоративного управления Компания раскрыла информацию о структуре собственности, представила основные финансовые показатели группы и назначила двух независимых членов Совета директоров. Кроме того, в 2006 году был введен Кодекс корпоративного управления и созданы комитеты по корпоративному управлению и аудиту.

Предприятия, входящие в состав РУСАЛа, контролировала холдинговая компания RUSAL Limited, зарегистрированная на Джерси.

Сбытовая и маркетинговая деятельность Компании координировалась через дочерние компании, контролируемые RUSAL Limited.

Изменения в структуре собственности

В отчетный период Компания активно расширяла собственную сырьевую базу, поэтому основные изменения в структуре собственности были связаны с зарубежными алюминиевыми активами и продиктованы необходимостью достижения сырьевой независимости, улучшения качества сырья, сокращения издержек.

2005 год

Заключено соглашение с Группой СУАЛ о равном долевом участии в реализации второго этапа проекта

«Коми Алюминий», предусматривающего строительство в Республике Коми глиноземного завода мощностью 1,4 млн т в год.

Завершена сделка по покупке у компании Kaiser Aluminium 20% акций крупнейшего в мире глиноземного завода Queensland (QAL) в Австралии.

Подписано соглашение о сотрудничестве с администрацией Новосибирской области, предусматривающее строительство в Новосибирске завода по производству алюминиевых банок для напитков.

2006 год

РУСАЛ приобрел в процессе приватизации 77,5% в заводе Alscop в Нигерии.

После модернизации открыт один из самых современных в мире фольгопрокатных заводов «РУСАЛ АРМЕНАЛ» в Армении. Объем инвестиций в проект превысил 70 млн долл.

Завершена сделка по приобретению катодного завода в г. Линши (провинция Шаньси, Китай) мощностью 15 тыс. т катодных блоков в год.


Подписано соглашение с ГидроОГК (дочерней компанией РАО «ЕЭС России») о сотрудничестве в реализации проекта по созданию Богучанского энерго-металлургического объединения.

Компания РУСАЛ, Группа СУАЛ и швейцарская компания Glencore International AG подписали соглашение о созда-

нии Объединенной компании «Российский алюминий» (United company RUSAL).

Завершена сделка по покупке 56,159% акций глиноземного завода Eurallumina (Италия), принадлежавших компании Rio Tinto Aluminium.

Вошел в строй первый пусковой комплекс Хакасского алюминиевого завода.



КОМПАНИЯ И СОТРУДНИКИ

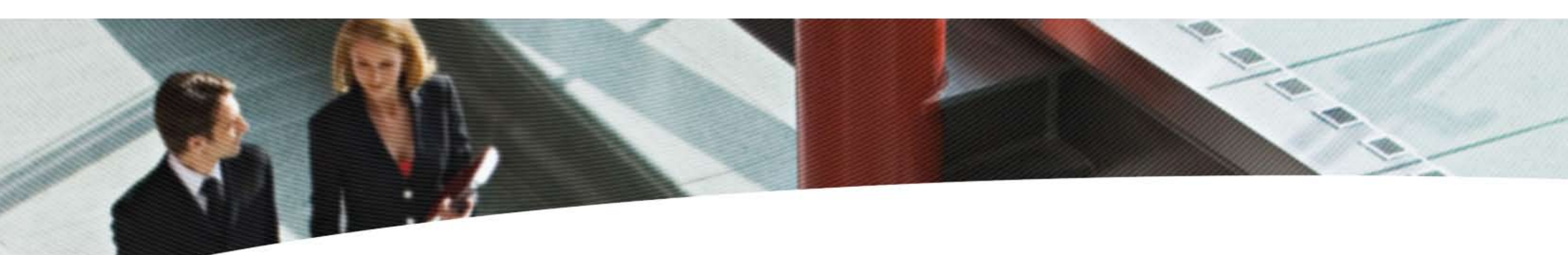
Занятость

Характеристика трудовых ресурсов Компании¹

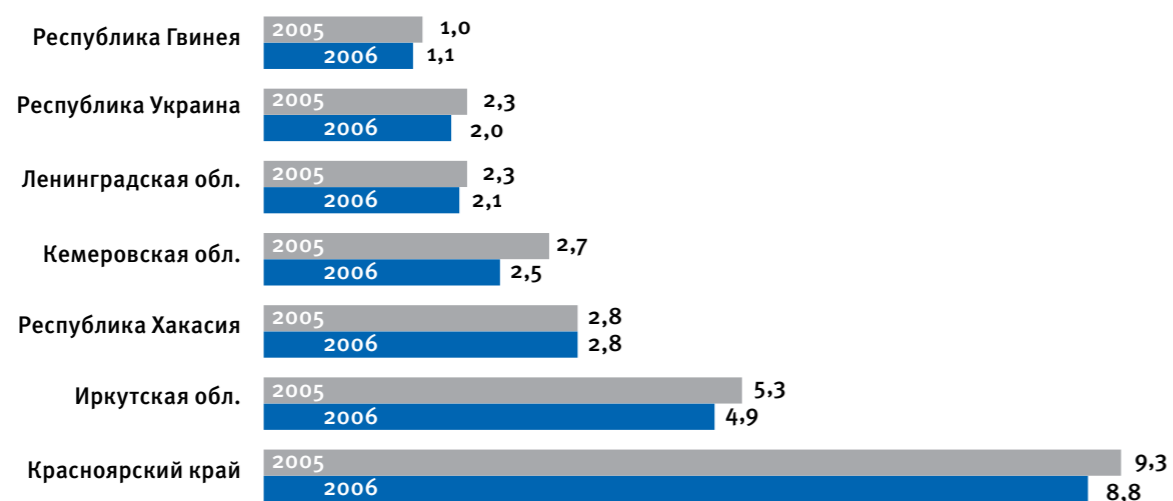
На конец 2006 года общее количество сотрудников Компании на предприятиях двух основных дивизионов составило 24,2 тыс. человек. Некоторое сокращение численности (25,8 тыс. в 2005 году) стало результатом политики реструктуризации. Что касается распределения по регионам, то наибольшая численность персонала имела место на предприятиях РУСАЛа, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области. Практически 100% работников российских предприятий Компании привлекались на условиях полной занятости.

Значительное преобладание мужчин (77%) в гендерном составе работников отражает специфику отрасли, где на многих тяжелых и вредных производствах законодательно запрещено использование женского труда. Тем не менее, женщины составляли большинство сотрудников в категории «специалисты»: 3,6% против 2,4% специалистов-мужчин. Кроме того, в 2006 году с 1,3% до 1,4% вырос процент женщин в категории «руководители».

¹ Информация приведена по следующим предприятиям: КраЗ, АГК, БраЗ, САЗ, НкАЗ, БГЗ, НГЗ, КБК.



Общее количество сотрудников с разбивкой по регионам (тыс. человек)

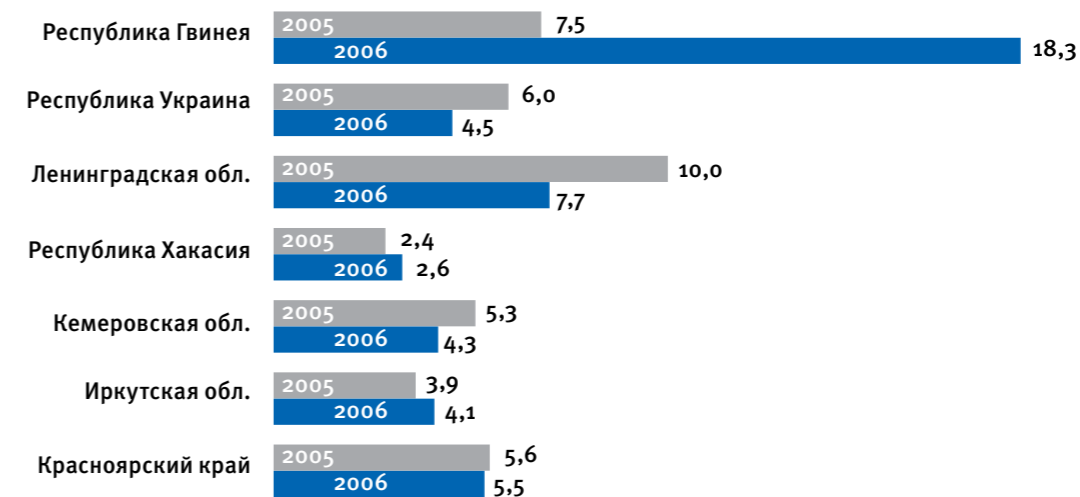


Текущая текучесть кадров с разбивкой по полу



В 2006 году текучесть кадров¹ по сравнению с предыдущим годом сократилась на 4,5%. Общее количество сотрудников, покинувших организацию на протяжении отчетного периода, составило 10,3% от их общей численности, причем доля женщин среди этой категории уменьшилась на 2,5%. Текучесть кадров по регионам также имела тенденцию к сокращению, за исключением Ленинградской области. Отток рабочей силы обусловлен растущими потребностями региона в рабочих кадрах.

Текущая текучесть кадров по регионам, %



UC RUSAL – компания, в которой люди стремятся работать

За короткий срок UC RUSAL стала одним из крупнейших работодателей в России и за рубежом. В Компании наряду с российскими сотрудниками работают высококвалифицированные специалисты из стран СНГ, Великобритании, Австралии, Канады, Франции и многих других стран. В основе системы управления персоналом, предусматривающей партнерские взаимоотношения сотрудника и Компании, лежат общие корпоративные ценности. Достижения в области развития производства и бизнеса во многом являются результатом внедрения эффективных процессов управления персоналом, разработанных командой топ-менеджеров. Вопросы подбора персонала, его мотивации, обучения и развития, а также принципы формирования социальной политики регламентированы специальным документом «Политика в отношении персонала Компании».

Многие направления работы с персоналом Компания осваивала одной из первых в России. Это и разработка Кодекса корпоративной этики, и внедрение программы дистанционного обучения сотрудников, и оплата труда, основанная на оценке конечного результата. За пять лет изменения в системе управления персоналом помогли удвоить производительность труда.

Особое внимание в UC RUSAL уделяется не только поиску высококлассных специалистов, но и их профессиональному развитию и мотивации. Инициативные, энергичные и высокообразованные люди — самый ценный актив Компании.

¹ В графиках по текучести кадров учтена информация по следующим предприятиям: КраЗ, БраЗ, НкАЗ, САЗ, АГК, БГЗ, НГЗ, КБК.



Кадровая политика

Создавая сотрудникам все условия для развития их потенциала и реализации профессиональных амбиций, UC RUSAL, в свою очередь, предъявляет к ним высокие требования. Нанимая работников, кадровые подразделения Компании руководствуются в первую очередь действующим законодательством. Кроме того, при подборе персонала приветствуются следующие профессиональные и личностные качества:

- высокий профессионализм;
- инициативность;
- стремление к саморазвитию и самосовершенствованию;
- стремление к лидерству;
- умение работать в команде;
- уважение к коллегам;
- ответственность и обязательность;
- умение эффективно и качественно выполнять свою работу;
- способность разрешить конфликт и умение найти компромисс.

В то же время процедуры приема на работу новых сотрудников исключают их дискриминацию по признаку пола, расы или вероисповедания. UC RUSAL придерживается принципов Международной организации труда, Всеобщей декларации прав человека и Глобального договора ООН. Недопущение дискриминации, разнообразие и равные возможности — один из фундаментальных принципов кадровой политики Компании, закрепленный в Кодексе корпоративной этики РУСАЛа, принятом в 2005 году, в котором говорится: «Мы все уважаем личные свободы, права человека, предоставляем равные возможности и не приемлем любые виды дискриминации».

Другой, не менее важный принцип, зафиксированный в Кодексе корпоративной этики, — строгое соблюдение норм законодательства — делает невозможным использование на предприятиях Компании детского труда,

а также принудительного и обязательного труда. В следующий отчетный период UC RUSAL инициирует анализ деятельности, в рамках которой может существовать риск таких случаев на вновь приобретенных предприятиях, особенно в развивающихся странах. В соответствии с действующим законодательством также ограничен труд женщин на алюминиевом производстве в связи с его повышенной вредностью.

Реализуя новые проекты, Компания стремится удовлетворять потребности в рабочей силе в основном за счет внутренних возможностей регионов присутствия. На стадии разработки рабочего проекта учитывается потенциал местных трудовых ресурсов, которые в дальнейшем привлекаются к строительству нового предприятия и его эксплуатации. При этом UC RUSAL работает в тесном взаимодействии с местными органами власти, комитетами по труду, службами занятости. Как правило, предусматривается возможность подготовки и переподготовки специалистов из числа местного населения.

Компания осознает свою роль на региональных рынках труда, где UC RUSAL зачастую является единственным крупным работодателем, а ее предприятия выполняют функцию градообразующих. В то же время, по данным исследования компании Accenture, проведенного по заказу Компании, на момент образования РУСАЛа в 2000 году только в управленческих и обслуживаю-



щих подразделениях работало в 9 раз больше сотрудников, чем в аналогичных структурах эффективно действующих западных предприятий. Чтобы повысить производительность труда, Компании на протяжении длительного периода времени пришлось, с одной стороны, оптимизировать численность персонала, приводя ее в соответствие с лучшей зарубежной практикой, с другой стороны, — проводить реструктуризацию ответственным образом. Сотрудникам, попавшим под сокращение, была предоставлена возможность пройти курсы переквалификации. В рамках программы вывода вспомогательных производств создавались дочерние структуры, в которые переводили сотрудников, ранее занимавшихся этим видом деятельности.

Укрепление глобальных позиций, создание UC RUSAL не подразумевает увольнение персонала как способ сокращения издержек. Наоборот, планируется привлечение новых сотрудников. Размер и финансовая мощь новой компании обеспечат большую стабильность, лучшие условия и широкие возможности для сотрудников.

Принцип равных возможностей распространяется и на возможности карьерного роста. Каждый сотрудник вправе претендовать на более высокую должность в организации, и Компания готова помочь ему в этом. С 2003 года действует программа «Внутренний конкурс», которая дает сотрудникам право на замещение всех вакансий. Информация о новых позициях регулярно публикуется на внутреннем информационном портале. Создана единая база сотрудников с высоким потенциалом, в той или иной мере готовых занять уже имеющиеся или потенциальные управленческие вакансии всех уровней по всем направлениям деятельности Компании.

Кодекс корпоративной этики

В 2005 году в Компании РУСАЛ был утвержден Кодекс корпоративной этики — документ, который описывает правила профессионального поведения, взаимодействия и делового общения всех работников не только

внутри коллектива, но и во внешней среде — с клиентами, поставщиками и подрядчиками¹. В Кодексе сформулирована миссия Компании РУСАЛ, определены базовые ценности и принципы, на основе которых строится ее деятельность. Разработка Кодекса началась с серии специальных встреч директоров Компании РУСАЛ, на которых были выработаны основные положения. Затем на каждом предприятии состоялись семинары-совещания, где работники высказывали свое мнение о содержании этого документа. Всего в обсуждении проекта Кодекса корпоративной этики приняли участие более 4 тыс. сотрудников всех предприятий и всех уровней управления. В тексте итогового документа было учтено более 18 тыс. поправок. Кодекс был опубликован в корпоративном еженедельном издании, размещен во внутренней локальной сети UC RUSAL и на ее официальном сайте.

Была сформирована система исполнения Кодекса, утвержден специальный регламент, который предусматривает три этапа: ознакомление всех сотрудников с текстом Кодекса, подготовку уполномоченных по корпоративной этике, внедрение и развитие системы корпоративной этики. Кадровый комитет UC RUSAL уделяет большое внимание этическим вопросам, а непосредственно на предприятиях приступили к работе 40 уполномоченных по корпоративной этике. На эту должность сроком на три года назначаются работники, разделяющие ценности и принципы, описанные в Кодексе, и пользующиеся заслуженным авторитетом у коллег. Уполномоченный избирается по результатам анкетирования сотрудников, на основании решения экспертной группы и утверждается Кадровым комитетом. Уполномоченный подчиняется непосредственно комитету и не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению без предварительного согласования с ним.

В обязанности уполномоченного, действующего на основании специального положения, входит оказание поддержки сотрудникам Компании в разрешении сложных этических ситуаций, связанных с применением Кодекса корпоративной этики.

¹ В настоящем отчете приводятся ссылки на Кодекс корпоративной этики в редакции 2005 года.



При вступлении в должность уполномоченный проходит обучение, включающее знания и навыки по этичному менеджменту, психологии, основам Трудового кодекса и другим необходимым в его деятельности темам. На каждом предприятии действуют не менее двух уполномоченных, которые рассматривают обращения не только сотрудников, но и членов их семей, а также всех внешних заинтересованных сторон. Уполномоченные дают необходимые разъяснения, предоставляют информацию для разрешения спорных ситуаций, в случае необходимости (с согласия обратившегося) направляют запросы в соответствующие подразделения или непосредственно в Кадровый комитет, проводят внутренние расследования. В случае установления факта преследования сотрудника в связи с подачей им обращения, уполномоченный в обязательном порядке информирует об этом Кадровый комитет. По каждому случаю обращения заполняется специальный бланк, введена система отчетности уполномоченных, которая позволяет не только отслеживать наиболее проблемные области, но и контролировать эффективность принимаемых мер.

В 2006 году на 15 предприятиях Компании было зафиксировано около 400 обращений к уполномоченным по этике. В основном конфликтные ситуации были связаны с взаимоотношениями руководителя и подчиненного, межличностными конфликтами, отношениями в коллективе. Спорные ситуации были вызваны также применением системы оплаты труда и материального поощрения, наложением дисциплинарных взысканий, качеством предоставляемых сотрудникам услуг: питания, транспортного и медицинского обслуживания.

Мотивация персонала, принципы оплаты труда

Среди убеждений, которые разделяют все сотрудники и которые зафиксированы в Кодексе корпоративной этики, фигурирует «справедливость, предполагающая оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста».

UC RUSAL заинтересована в том, чтобы мотивировать каждого работника таким образом, чтобы он стремился

к профессиональному развитию, карьерному росту и достижению задач, стоящих перед его подразделением и Компанией в целом. Поэтому заработная плата сотрудника напрямую зависит от результатов его работы, его вклада в достижение целей подразделения и UC RUSAL. В систему оплаты труда заложена оценка всех должностей по универсальным критериям: квалификация, сложность работы, количество и качество труда. Пересмотр заработной платы осуществляется один раз в год по результатам проведенной оценки и с учетом ситуации на рынке труда.

UC RUSAL предлагает один из самых привлекательных социальных пакетов и одну из самых высоких в регионах присутствия да и в металлургической отрасли зарплат. Средняя заработная плата за 2005 год в Компании составила около 19 150 руб., а в 2006 году — 23 000 руб. Размер базовой ставки у мужчин в среднем на 16% больше, чем у женщин, однако за отчетный период этот разрыв сократился, причем в категории «руководители» — вдвое.

Конкурс «Профессионалы РУСАЛа»

В отчетный период в рамках созданной системы мотивации и поощрения талантов ежегодно проводились конкурсы профессионального и управленческого мастерства «Профессионалы РУСАЛа». Цель конкурса — повысить производительность труда и качество выпускаемой продукции, поощрить их за достойное выполнение своих обязанностей, достижение высоких трудовых показателей, постоянное совершенствование профессиональных навыков и умений, за активное продвижение корпоративных стандартов профессионализма, корпоративных проектов и программ. Конкурс проводился в два этапа — заводской (на предприятиях Компании) и корпоративный (в Москве). Профессиональное мастерство сотрудников оценивалось отдельно для рабочих специальностей и для управленцев — линейных руководителей основного и вспомогательного производств.

Современному профессионалу не достаточно просто хорошо выполнять определенный набор операций, наивысших результатов можно достичь лишь при согласованной работе в команде, соблюдении требований

охраны труда и экологии. Поэтому конкурсные испытания включали оценку не только профессиональных знаний и умений, но и знаний требований охраны труда и промышленной безопасности, экологии, стандартов качества выпускаемой продукции, а также оценку личной эффективности.

Если в 2004 году конкурсом было охвачено 14 заводов и 1200 отдельных участников, то в 2006 году «профессионалы» состязались уже на 24 предприятиях Компании. Всего в 2005–2006 годах в заводском этапе конкурса приняло участие 3717 человек, которые представляли 46 рабочих профессий и шесть номинаций для руководителей, специалистов и служащих. В корпоративном этапе участвовали 417 человек, соревнования проходили по 24 рабочим профессиям и по пяти номинациям для управленцев. 29 победителей были отмечены ценными подарками и денежными призами.

Диалог с сотрудниками

Система внутренних коммуникаций в Компании

Разделяя принципы Глобального договора в части соблюдения и уважения прав человека, свои отношения с сотрудниками Компания всегда строила на основе честности, открытости и готовности вести диалог. Эти принципы зафиксированы в Кодексе корпоративной этики: «Мы ценим командную работу, где каждый голос будет услышан. Если этого не происходит, мы имеем возможность обратиться с предложением по улучшению деятельности к любому руководителю Компании, вплоть до Генерального директора РУСАЛа. Мы всегда общаемся открыто, выражая свои мысли понятно и четко, понимая, насколько обратная связь необходима в нашей работе».

Для обеспечения обратной связи в UC RUSAL используются самые разные инструменты коммуникации, в том числе «горячие» телефонные линии, специальные почтовые ящики, дни информирования и встречи с руко-

водителями. Ведущую роль в этом процессе играют корпоративные средства массовой информации — радио и многочисленные специализированные издания. Самое массовое, оперативное и доступное издание — это еженедельная газета «Вестник РУСАЛа», которая в 2006 году выходила тиражом 28 тыс. экземпляров и распространялась на всех предприятиях Компании. С 2006 года для менеджеров и специалистов Компании выходит «Наш журнал». Свое название он получил на конкурсе, организованном среди сотрудников РУСАЛа. Помимо этого выпускаются издания, адресованные сотрудникам зарубежных предприятий и офисов. В Гвинее это «La Voix de RUSAL» на французском языке, в Гайане — англоязычный «RUSAL News», в Австралии и зарубежных представительствах Компании — «RUSAL Newsletter». Сотрудникам, занятым разработкой новых технологий, предназначен «Технико-экономический вестник РУСАЛа» — специализированное издание Инженерно-технологического центра в Красноярске. В корпоративных изданиях работают профессиональные журналисты, но не менее активно участвуют в работе таких средств массовой информации и сотрудники.

Для общения сотрудников с руководством в UC RUSAL используются и такие высокотехнологичные средства, как интранет-конференции. Их популярность постоянно растет: если на первой интранет-конференции воспользовались только 40 человек, то на последней — уже в шесть раз больше. Итоги такой обратной связи часто принимают вполне материальные очертания: отремонтированное освещение, более удобные маршруты служебных автобусов и многое другое. Для более точного учета мнения сотрудников используются масштабные социологические исследования. Последнее из них, уже четвертое по счету, состоялось в 2006 году: исследовались отношение сотрудников к стратегии и целям, политикам и программам в области корпоративной культуры и внутренних коммуникаций. По данным опроса 2006 года, позитивно оценили свою работу в Компании 87% руководителей, 86% специалистов и служащих и 73% рабочих.



Создание сети информационных центров

Повысить осведомленность сотрудников о возможностях развития карьеры и участия в корпоративных социальных программах призван масштабный кадровый проект, не имеющий аналогов в практике российских промышленных компаний, — создание сети информационных центров (ИЦР) на предприятиях. Первый информационный центр начал действовать на КраЗе в 2005 году, а к концу 2006 года уже шесть крупнейших предприятий Компании в Красноярске, Саяногорске, Братске, Новокузнецке, Ачинске и Николаеве предоставили своим сотрудникам доступ ко всем корпоративным информационным ресурсам.

Типовой набор помещений информационного центра включает компьютерный зал с рабочим местом администратора, зал для заседаний, комнату для тренингов, кабинет уполномоченного по корпоративной этике. Оснащенные самым современным оборудованием ИЦР предоставляют сотрудникам доступ к ресурсам Интернета и специализированным правовым компьютерным программам. На каждом из шести предприятий создана единая база данных по социальным программам. Немаловажный аспект деятельности центров — обеспечение прозрачности распределения социальных льгот. В ИЦР можно получить информацию о действующей в Компании системе жилищного кредитования, ознакомиться с последними приказами и распоряжениями, купить путевку на отдых или записаться к врачу, получить страховой полис или подать заявку на участие в корпоративном тренинге. Здесь проводятся консультации психологов и юристов, проходят интранет-конференции и др.

Работа центров организована по принципу «единого окна», когда в одном месте сосредоточено максимальное количество полезной и важной для каждого работника информации. Администратор информационного центра всегда готов дать посетителям необходимую консультацию. Учен и сменный график работы на предприятиях — услуги центров доступны не менее 12 часов в сутки. Помимо оказания информационных услуг ИЦР призваны внедрять корпоративные стандарты управле-

ния, формировать чувство сопричастности к деятельности Компании, воспитывать позитивное отношение к ее ценностям.

В 2005–2006 годах с запросами по социальным проектам и программам Компании в ИЦР обратились свыше 10 тыс. работников. В результате в 2006 году число сотрудников, принявших участие в корпоративных программах, выросло на четверть, а посещаемость ИЦР составила 24% в месяц от среднесписочной численности.

Абсолютное большинство опрошенных сотрудников (85%) высоко оценивают работу информационных центров, считают их деятельность полезной.

Демократизация управленческих процессов. Создание системы коллегиального принятия решений

Концепция управления UC RUSAL предусматривает значительное расширение круга людей, участвующих в управлении Компанией. Вовлечение максимального числа сотрудников, использование их знаний и творческого потенциала необходимо для принятия продуманных, взвешенных решений. Именно демократические процедуры, предполагающие самоконтроль и самоорганизацию, обеспечивают согласованное движение коллектива к конкретной бизнес-цели. Многие решения принимаются на уровне руководителей дивизионов, подразделений дивизионов, на уровне директоров заводов. Система проектных комитетов дала небольшим группам специалистов право оперативно принимать решения корпоративного уровня. Это право комитеты успешно используют, являясь одновременно и контролирующими органами, и площадками для обсуждения. В заседаниях наряду с топ-менеджерами Компании и членами Правления принимают участие руководители проектов, начальники департаментов и отделов. Они обсуждают ход реализации проектов и возникающие при этом проблемы, выносят на рассмотрение собственные идеи и предложения.

Деятельность профсоюзов на предприятиях Компании

Будучи ответственным работодателем и неукоснительно соблюдая действующее законодательство, UC RUSAL поддерживает свободу объединений и признает право на ведение коллективных переговоров. На предприятиях Компании действуют, в частности, организации Горно-металлургического профсоюза России, заключаются коллективные договоры. UC RUSAL не оказывает неправомерного влияния на свободно принятое решение о вступлении в профсоюз, в равной мере уважая решение работника не вступать ни в какие профессиональные объединения.

Взаимоотношения работников и работодателей в Гвинее регламентированы в основном двумя документами: Трудовым кодексом Республики Гвинея и Коллективным соглашением между работниками горнорудной отрасли промышленности Гвинее и Профессиональными союзами шахт, карьеров и химической промышленности. Коллективное соглашение, действующее с 1995 года, определяет права и обязанности сторон в таких областях, как занятость, обучение, выплаты и социальные льготы, уровень и условия жизни, здравоохранение, гигиена и безопасность труда. Коллективное соглашение подписано, в том числе и предприятиями Компании UC RUSAL в Гвинее.

Компания соблюдает все положения этого документа. Работники гвинейских предприятий Компании добровольно вступают в профсоюзные организации, представленные в основном Национальной конфедерацией гвинейских трудящихся (CNTG).

Корпоративный медицинский центр

Здоровье сотрудников

Постоянное внимание к здоровью сотрудников стало неотъемлемым элементом цивилизованного бизнеса. Лидерство в своей отрасли в полной мере распространяется и на сферу медицинского обеспечения работников. Здоровье сотрудников должно быть обеспечено с помощью продуманной системы оказания медицинской помощи, набора полноценных медицинских услуг и здорового образа жизни.

Главные цели UC RUSAL в области охраны здоровья и медицинской профилактики — это снижение ежегодных потерь среди работников по причине заболеваний до уровня 600 дней на 100 работающих, снижение доли часто и длительно болеющих работников до 10% от общей численности персонала Компании, исключение случаев диагностики хронической профессиональной патологии у работников на стадии развившегося заболевания.

В наследство от советского времени в регионах присутствия Компании достались различные непрофильные медицинские активы, в том числе медико-санитарные части (МСЧ). До последнего времени отсутствовала общая система управления и оценки деятельности этих медучреждений, они работали по устаревшим нормативным документам, принимаемые ими профилактические меры были явно недостаточными. Решить проблему эффективности управления можно было, передав медицинские учреждения городу или продав их сторонним организациям. Однако, поскольку действующая в стране, особенно на муниципальном уровне, медицинская система не была готова к этому, руководство Компании приняло решение о реформировании системы организации здравоохранения на предприятиях.

Для этого в структуре Дирекции по персоналу Компании был создан отдел охраны здоровья и профилактической медицины (ОЗПМ). Его неформальный девиз: «От содержания медсанчастей — к управлению состоянием здоровья работников». Основной упор при этом делается на развитие профилактической медицины.



В 2006 году КрАЗ стал первым крупным промышленным предприятием Красноярского края, где начала действовать система медицинского допуска к работе.

Профессия металлурга требует хорошего физического здоровья. В целях профилактики обострения хронических заболеваний было принято решение ввести на заводе систему предсменных допусков для работников, попадающих в так называемые группы риска: страдающих вегетососудистой дистонией, гипертонической болезнью, остеохондрозом шейного отдела позвоночника. В эту группу также попали те, кто работает на предприятии менее одного года. Теперь каждый такой работник перед сменой обязан проходить специальное обследование у врача, включающее визуальный осмотр, устный опрос, измерение уровня артериального давления и пульса. По результатам обследования врач принимает решение о допуске работника к исполнению своих должностных обязанностей.

Если по каким-то причинам работник плохо себя чувствует, у него есть возможность отлежаться дома, прийти в себя. Новая практика стимулирует людей к тому, чтобы они больше задумывались о своем здоровье, вели здоровый образ жизни и вовремя обращались за медицинской помощью. Нововведение дает положительный эффект: только за три летних месяца 2006 года количество обращений работников завода за медицинской помощью в связи с обострением гипертонической болезни сократилось на треть.

Медицинский центр UC RUSAL

В 2005 году Компания создала единую корпоративную медицинскую службу — РУСАЛ Медицинский центр (РМЦ) — с филиалами в основных регионах присутствия: Красноярске, Новокузнецке, Саяногорске, Ачинске и Братске. Идет подготовка к открытию филиалов в Бокситогорске, Николаеве и на других зарубежных предприятиях Компании.

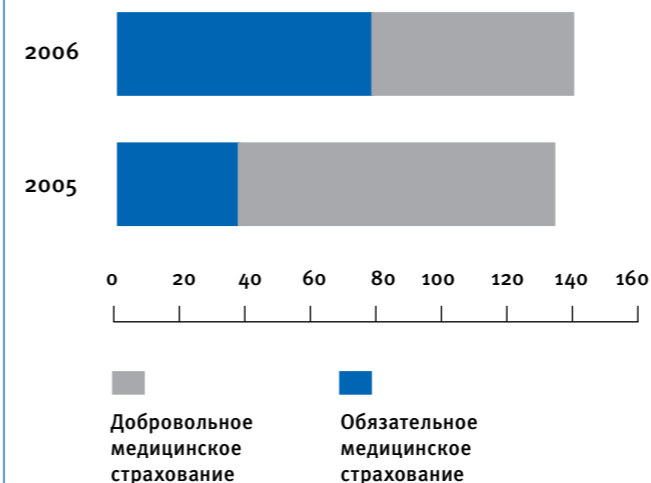
Формирование единой медицинской службы на производстве отвечает основным приоритетам политики Компании и направлено на создание оптимальных условий труда на всех производственных участках, продление профессионального долголетия, подтверждает социальную ответственность организации, выполнение основных положений Трудового кодекса РФ.

Задачи Корпоративного медицинского центра:

- организационно-методическое планирование лечебной и санитарно-гигиенической деятельности в промышленной медицине;
- скорая помощь и допуск к работе на вредном и опасном производстве;
- первичная медико-санитарная помощь (участковая, цеховая лечебно-профилактическая служба);
- специализированная медицинская помощь с функциями ранней диагностики и восстановительного лечения.

Основу медицины труда составляет медицинская бригада, которая формируется по принципу: два врача и один медицинский работник среднего звена (патронажная медсестра) на каждые 1,5 тыс. сотрудников. Состав этой бригады может меняться в зависимости от ситуации, но суть работы цеховой службы остается неизменной — это профилактика общей и профессиональной заболеваемости сотрудников, предупреждение обострений у хронических больных. Медицинские бригады пропагандируют здоровый образ жизни, правильное питание, занятия спортом, осуществляют профилактику обостре-

Структура расходов на здравоохранение (\$ на 1 работника в год)



ния хронических заболеваний, в течение года готовят сотрудников к ежегодному медицинскому профосмотру. Всего в 2005 году на сибирских предприятиях Компании было сформировано 20 врачебных цеховых бригад.

В UC RUSAL сформулирован заказ на обязательные медицинские мероприятия. Если раньше он включал в себя только два пункта, то теперь шесть: врачебный допуск к работе групп риска по профессии, включая подрядчиков; общетерапевтический, кардиологический, пульмонологический, неврологический и другие приемы (плановые и по обращаемости); круглосуточные дежурства врачей на производстве; динамическое наблюдение групп риска по здоровью; патронаж больных на дому; обучение хронических больных навыкам жизни без обострений через организацию «школ здоровья».

На заводах проводилось медицинское анкетирование по комплексной оценке рисков для здоровья. РУСАЛ первым среди крупных российских работодателей провел детальный анализ заболеваемости своего персонала, определив в его структуре практически здоровых работников, а также работников, требующих постоянного

медицинского наблюдения или не способных выполнять определенные виды работ по состоянию здоровья.

Для организации медицинского диспансерного наблюдения все работники Компании разделены на четыре группы, отражающие состояние здоровья: Д1 — практически здоровые, Д2 — люди с компенсированными хроническими заболеваниями, не имеющие серьезных трудностей, Д3 и Д3А — работники с острыми либо периодически обостряющимися заболеваниями, ведущими к значительным трудностям. Критерием эффективности диспансерной работы определен переход пациентов из групп с большим номером в группы с меньшим.

В результате введения новой системы перераспределены ресурсы и изменена структура медицинских расходов. При незначительном росте общего объема расходов увеличена доля профилактических мероприятий, а доля рисков возникновения заболеваний, которая оплачивается за счет средств добровольного медицинского страхования, соответственно сокращена.

В отчетный период в результате проведенной работы трудопотери по причине заболеваний на предприятиях РУСАЛа значительно снизились, а на сибирских предприятиях 338 человек перешли из группы Д3 в Д2, что означает реальное улучшение состояния их здоровья. Количество случаев впервые выявленных профессиональных заболеваний составило в 2005 году 36, в 2006 году — 35.

Трудопотери по причине заболеваемости (в среднем календарных дней на 1 работника в год)





Поликлиническое обслуживание

Второй уровень системы медицинского обслуживания составляют поликлиники.

Чтобы медицинское обеспечение сотрудников на первичном уровне в цехах не было оторвано от поликлинического, чтобы соблюдались преемственность, последовательность и своевременность оказания адресной медицинской помощи, UC RUSAL намерена сделать заводские поликлиники лучшими в регионах присутствия. Задача состоит в том, чтобы корпоративными поликлиниками могли пользоваться не только сотрудники Компании РУСАЛ, которые в основном прикреплены к медучреждениям по месту жительства, но и другие жители.

Предполагается в основном выводить поликлиники за пределы заводских территорий, хотя для каждого города разработан свой вариант. Так, в Саяногорске действуют две поликлиники: одна на территории завода, другая за его пределами. Помимо инвестиций в новое оборудование и помещения, ведется работа по внедрению новой системы управления поликлиниками и изменению системы ценностей и мотивации медперсонала, особенно руководящего. За отчетный период достигнуты определенные результаты: график работы стал более удобным для посетителей. Если раньше рабочий день в поликлиниках заканчивался в 16 часов, то теперь они работают до 20.00. Вносятся изменения в работу регистратур с целью их превращения в колл-центры, ведется переход РМЦ на режим «электронная медицинская запись». Значительно сокращен избыточный административный и вспомогательный персонал, однако врачей становится в среднем в два раза больше, причем зарплата у них повысилась. Поликлиники в основном научились сначала планировать доходы, а уже во вторую очередь — собственные расходы, то есть работать безубыточно.

Медицинские программы UC RUSAL в Гвинее

В Гвинее действует Национальный план развития здравоохранения на период до 2010 года, который предусматривает активное вовлечение социально ответственного бизнеса. UC RUSAL осуществляет свою социальную политику в области медицины в соответствии с этим планом. Принадлежащая Компании больница на 110 коек, одна из наиболее оснащенных в Гвинее, оказывает медицинские услуги не только работникам завода во Фрие и членам их семей, но и другим горожанам. Ее ежегодный бюджет составляет около 1,2 млн долл. В 2006 году клиника приняла около 24 тыс. посетителей, в том числе около 4 тыс. работников завода. Через Компанию бокситов Киндии UC RUSAL финансирует клиники в Симбайе на 10 коек и в Дебеле на 5 коек. В 2006 году эти медицинские учреждения принимали в среднем около 11 тыс. человек в месяц, в том числе 5 тыс. сотрудников и членов их семей.

UC RUSAL также взяла на себя обязательство оказать содействие Гвинее в ее усилиях по искоренению малярии, борьбе с ВИЧ/СПИДом и предотвращению младенческой и детской смертности. Например, дважды в год медицинские центры Компании проводят дезинфекцию водных источников. В 2006 году более 4 тыс. детей в возрасте восьми месяцев получили витамин А, который повышает защитные свойства слизистых оболочек кишечника и дыхательных путей.

В рамках совместного проекта с участием Горной палаты Гвинее, Всемирного банка и АМР США ведутся работы по профилактике и диагностике ВИЧ/СПИДа на горнодобывающих предприятиях.

Система добровольного медицинского страхования

UC RUSAL полностью берет на себя расходы по системе добровольного медицинского страхования работников. Полис ДМС обеспечивает каждому сотруднику доступ к полному набору качественных амбулаторно-поликлинических услуг. В рамках договора со страховой компанией сотрудники имеют возможность пользоваться услугами квалифицированных врачей-специалистов, в том числе стоматологов, проводить необходимые

лабораторные и инструментальные исследования, вызывать врача на дом, рассчитывать на оказание скорой и неотложной помощи, услуги стационара.

«Школы здоровья» и развитие спорта

Важным элементом профилактики, формирования культуры здорового образа жизни в UC RUSAL выступают «школы здоровья», действующие на базе медико-санитарных частей предприятий.

На Николаевском глиноземном заводе принято Положение «О пропаганде здорового образа жизни»

Основная цель Положения, принятого в рамках реализации корпоративной программы РУСАЛа, — привлечение к регулярным занятиям физкультурой и спортом максимального числа работающих, независимо от возраста, должности и физической подготовки. Положение определяет порядок подготовки и проведения спортивно-оздоровительных мероприятий в группах организованных занятий для работников НГЗ. Они проводятся с целью пропаганды здорового образа жизни и укрепления общефизического состояния работников завода. Снижение заболеваемости, профилактика простудных и инфекционных заболеваний, а также заболеваний опорно-двигательного аппарата, профилактика вредных привычек (пьянство, курение), поиск наиболее перспективных работников предприятия для последующего включения в сборную завода для участия в корпоративной спартакиаде — таковы основные задачи этой корпоративной программы РУСАЛа. Заниматься во вновь организованных группах имеет право каждый работник НГЗ. Он сам выбирает направление, которое ему больше подходит, — мини-футбол, волейбол, настольный теннис или бодибилдинг, пауэрлифтинг, аэробика, шейпинг, плавание.

В Положении предусмотрена и мотивация заводчан. По информации инструкторов и старших групп, собственным наблюдениям, специалисты спортклуба НГЗ «Олимп» готовят предложения по включению перспективных физкультурников в спортивные группы заводских сборных. При подсчете баллов в зачет заводской спартакиады включается дополнительный критерий — количество работников подразделения, постоянно посещающих занятия в организованных группах. По итогам реализации данного проекта в конце года предусмотрено поощрение наиболее результативных спортсменов-общественников и руководителей подразделений, работники которых активнее других включились в процесс пропаганды здорового образа жизни среди сотрудников предприятия и членов их семей. Старшие групп — работники завода — поощряются бесплатным посещением плавательного бассейна «Водолей» в течение года. Финансируется проект за счет средств бюджета социальных программ предприятия.



По результатам профосмотров и анкетирования сотрудников, медиками выявлены группы риска, связанные с условиями труда и сопутствующими заболеваниями. Для них проводятся специальные занятия. Эта форма коллективного воспитания позволяет повысить уровень санитарной культуры, побороть пассивное отношение к собственному здоровью. Одна из важнейших задач «школ здоровья» — активное противодействие употреблению алкоголя, табака, наркотиков. На занятиях также преподаются навыки оказания первой медицинской помощи.

Широко применяются в UC RUSAL и такие традиционные меры профилактики заболеваемости, как оздоровление сотрудников и членов их семей. Работники Компании имеют возможность воспользоваться льготными путевками в санатории и базы отдыха, организовать летний отдых детей. Развитие спорта рассматривается в UC RUSAL как один из элементов системы управления здоровьем. В Компании проводятся корпоративные спортивные соревнования, ежегодно проходит спартакиада, организованы регулярные занятия спортивных секций, для занятий в фитнес-центрах сотрудникам предоставляются льготные тарифы.

Безопасность на рабочем месте

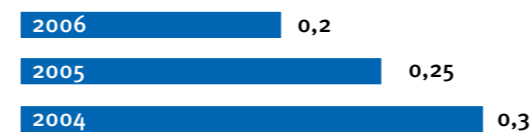
Планы по дальнейшему расширению производства невозможно реализовать без жесткого контроля над потенциально опасными объектами и процессами. Весной 2006 года в Компании был запущен проект «Промышленная безопасность», который обеспечивает комплексный подход ко всем аспектам безопасности на производстве. Главная цель проекта — вывести Компанию в ряд мировых лидеров по этому показателю. В дивизионах Компании разработаны и внедрены политики в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ), ведется разработка единой политики в этой области. Стратегия UC RUSAL заключается в том, чтобы обеспечить контроль над двумя основными составляющими сферы охраны труда и промбезопасности — условиями труда и действиями сотрудников.

«Совершенствование систем безопасности труда является одним из ключевых приоритетов Компании» (Кодекс корпоративной этики).

В целях снижения производственного травматизма и повышения безопасности рабочих мест в 2004 году в дивизионах созданы специальные структуры, отвечающие за повышение уровня охраны труда и промышленной безопасности. В своей деятельности дивизионы руководствуются Политикой в области охраны труда и промышленной безопасности, которая включает следующие обязательства руководства перед работниками и обществом, а также обязательства работников перед Компанией:

- приведение условий труда в соответствие нормативным требованиям;
- развитие и совершенствование системы управления и механизмов контроля в соответствии с современными требованиями к организации безопасного производства;
- организация эффективного обучения и повышения квалификации работников;
- знание, понимание и неукоснительное соблюдение требований безопасности каждым работником;
- использование механизма мотивации персонала для привлечения работников к обеспечению безопасных условий труда;
- предупреждение и минимизация экономических потерь, связанных с авариями, несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями;
- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих производственных рисках и мерах по их снижению;
- реализация данной Политики с использованием всех имеющихся ресурсов.

Динамика коэффициента частоты травм с утратой трудоспособности, полученных сотрудниками UC RUSAL (в расчете на 200000 отработанных человеко-часов)



Комитеты по охране труда и промышленной безопасности

Ранее те или иные нарушения в области охраны труда и безопасности рассматривала соответствующая комиссия, которая собиралась один раз в год. Разработанные комиссией мероприятия по устранению обнаруженных нарушений выполнялись в течение следующего года. Теперь на предприятиях UC RUSAL этими вопросами занимаются специальные комитеты по охране труда и промышленной безопасности, а в ряде случаев и экологии, возглавляемые управляющим (генеральным) директором предприятия. Заседания комитета проводятся не реже двух раз в месяц.

В состав этого органа на паритетной основе входят представители работодателя и работников предприятия. Численность комитета определяется по взаимному согласию руководства предприятия и профкома. От работодателя в состав комитета входят директора по направлениям, в том числе в обязательном порядке — начальник отдела охраны труда и промышленной безопасности предприятия. Представителей работников предприятия выдвигает в комитет профсоюзная организация — как правило, из числа общественных уполномоченных лиц по охране труда. В рамках комитета действуют специализированные подкомитеты, курирующие вопросы обеспечения средствами индивидуальной защиты, безопасности услуг подрядных организаций, профилактики профзаболеваний и т.д.

«Дорожная карта»

Одним из инструментов контроля и постоянного улучшения системы охраны труда и промышленной безопасности является «Дорожная карта», которая используется в качестве внутреннего стандарта, содержащего перечень и критерии оценки всех элементов системы ОТ и ПБ, а также графики проведения проверок, которые позволяют определить ее текущее состояние.

«Дорожная карта» состоит из нескольких разделов, охватывающих все аспекты деятельности подразделения. В ней используется четырехбалльная шкала, где низшая оценка означает, что в данном подразделении отсутствует система управления и, следовательно, высок риск возникновения опасных ситуаций. Высший показатель, оценка «4», означает, что работа ведется систематически, управление является проактивным и отвечает лучшим стандартам международной практики.

Проект «Безопасный завод»

Для предупреждения опасных ситуаций на предприятиях UC RUSAL систематически выявляются потенциальные источники несчастных случаев. Выявление и анализ внешних и внутренних рисков, с которыми сталкиваются работники, минимизация их последствий — основная цель комплексного проекта под названием «Безопасный завод», первый этап которого прошел в 2006 году на Красноярском алюминиевом заводе. В рамках акции было опрошено около 6 тыс. работников. Они не только продемонстрировали понимание важности создания безопасных условий труда, дали оценку усилий работодателя в этой сфере, но и отметили, что на предприятии еще предстоит многое сделать для повышения безопасности производства. Выявленные в результате опроса недочеты были незамедлительно устранены администрацией предприятия, а высказанные работниками пожелания легли в основу комплексного плана мероприятий по улучшению условий и безопасности труда.



Средства индивидуальной защиты

Одной из первостепенных задач, стоящих перед работодателем в области безопасности, является обеспечение работников современными средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в том числе специальной одеждой. Для этого в Алюминиевом и Глиноземном дивизионах UC RUSAL с учетом специфики производства и в соответствии с корпоративными требованиями разработаны электронные каталоги средств индивидуальной защиты работников предприятий. Введение корпоративных требований к средствам индивидуальной защиты работников сопровождается проведением аттестации рабочих мест для выявления опасных и вредных факторов, влияющих непосредственно на каждого работника. Поскольку типовые отраслевые нормы не могут быть универсальными, главное — не количество применяемых СИЗ, регламентируемое типовыми нормами, а их качество.

Совершенствование процесса отчетности

Чтобы своевременно принимать соответствующие управленческие решения, ведется централизованный учет несчастных случаев, аварий и пожаров, позволяющий определить динамику изменений состояния системы управления ОТ и ПБ. Полная и достоверная информация — основа принятия эффективных управленческих решений. С 2006 года в Компании реализуется проект «Софт», предусматривающий унификацию процесса отчетности по охране труда и промышленной безопасности. Предусмотрено формирование единого для всех подразделений UC RUSAL набора параметров отчетности и отчетных форм, выстраивание информационных потоков, позволяющих избежать дублирования и искажения данных, автоматизация процесса отчетности за счет использования специализированного программного обеспечения. В 2007 году предстоит утвердить единый для UC RUSAL Регламент по отчетности в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Параллельно внедряется и бюджетирование мероприятий

САЗ: промышленная безопасность

Саяногорский алюминиевый завод поставил перед собой задачу создать высокоэффективную систему управления промышленной безопасностью и охраной труда и в 2007 году первым из предприятий российской алюминиевой отрасли получить сертификат на соответствие международному стандарту OHSAS 18001.

Для устранения или снижения риска нанесения вреда здоровью работников и профилактики травматизма на предприятии осуществляется учет всех опасных производственных объектов, проводится анализ возможных чрезвычайных ситуаций, формируются перечни первоочередных мер, разрабатываются механизмы действий в условиях кризиса. Правила безопасного поведения на заводе регламентированы специальными положениями. Вся информация доступна персоналу предприятия, в цехах проводятся обучающие занятия.

Серьезный подход — к выбору спецодежды. Чтобы выбрать для заводчан форму, эффективно защищающую от воздействия вредных факторов во время работы, а также в ситуации повышенной опасности, организовано испытание каждого вида спецодежды и средств индивидуальной защиты — очков, щитков, рукавиц. На приобретение средств индивидуальной защиты в 2005 году САЗ выделил около 10 млн руб.

В течение года заводские подразделения самостоятельно анализировали, как в их деятельности соблюдаются правила охраны труда и промышленной безопасности. По итогам 2006 года САЗ получил 2,53 балла из 4 возможных за выполнение требований «Дорожной карты», что на 1,14 балла выше, чем в предыдущем году. В ходе независимой оценки, проведенной специалистами Департамента безопасности производства Алюминиевого дивизиона, достоверность этих данных была подтверждена.

по ОТ и ПБ по одному формату. Результатом этой работы станет единая, прозрачная и понятная процедура формирования, исполнения и контроля финансовых средств в этой сфере.

Проект «Безопасное поведение как часть корпоративной культуры»

UC RUSAL стремится сформировать у каждого сотрудника личную заинтересованность в безопасном труде. Поставлена важная задача создать корпоративную традицию безопасного поведения, в основе которой лежит личная ответственность каждого работника как за свою жизнь и здоровье, так и за жизнь и здоровье окружающих. Предстоит изменить убеждения людей, сформировать из них сообщество работников, сознательно принимающих на себя ответственность за безопасность своей жизни и здоровья. Эти задачи призван решать проект «Безопасное поведение как часть корпоративной культуры», запущенный в ноябре 2006 года Дирекцией по персоналу. Кроме того, для вовлечения офисных работников и высшего руководства в процессы обеспечения безопасных действий реализуется проект «Начнем с себя».

Информирование сотрудников

На интранет-портале UC RUSAL созданы специализированные страницы дивизионов «Охрана труда и промышленная безопасность», позволяющие информировать работников о существующих условиях труда, мерах, предпринимаемых для улучшения этих условий, обеспечения мотивации безопасного и безаварийного труда, об этапах внедрения международной системы менеджмента безопасности и здоровья персонала. Для предприятий Глиноземного дивизиона издана специальная брошюра «Охрана труда, промышленная безопасность и экология. То, что должен знать каждый» — вспомогательное пособие по безопасному ведению работ. Правила и методы, изложенные в брошюре, отражают

не только нормативные требования, но и многолетний опыт в области предотвращения аварий и несчастных случаев, накопленный на предприятиях дивизиона.

Безопасность коренного населения в Гвинее

Предприятия UC RUSAL находятся в разных странах мира, где проживают народы различной культуры и традиций. Безопасность коренного населения становится в ряде случаев объектом специальных проектов. Например, горнодобывающий комбинат «Компания бокситов Киндии» (Республика Гвинея) эксплуатирует собственную железнодорожную сеть протяженностью 160 км, по которой продукция, сырье и топливо транспортируются на глиноземный завод Компании в г. Фрие. С целью обеспечения безопасности местного населения проводится обустройство и ограждение железнодорожных переездов и переходов, на них выставляется охрана. В полосе отвода железной дороги проводятся мероприятия по недопущению незаконного строительства, удаляется растительность. В зонах скопления людей устанавливаются предостерегающие знаки и плакаты. Поезда оборудуются сиренами и громкоговорителями, которые используются на опасных участках. С населением ведется разъяснительная работа, а местные жители привлекаются к работе по освобождению железнодорожного полотна от людей, случайно находящихся в опасной зоне.



В сентябре 2006 года на Николаевском глиноземном заводе создан специальный комитет, который координирует деятельность, связанную с вопросами охраны труда, промышленной безопасности, экологии и исключением вредного воздействия на работников и окружающую среду

В его состав вошли руководители предприятия, а также ведущие специалисты по экологии и промышленной безопасности. Комитет займется выявлением системных проблем в области промышленной безопасности и охраны труда, а также утверждением рекомендаций по их решению; будет рассматривать ключевые показатели эффективности развития систем и проектов, связанных с деятельностью предприятия в области охраны труда, экологии, промышленной безопасности и внедрения «РУСАЛ бизнес-системы». В сфере его ответственности рассмотрение причин всех несчастных случаев, крупных экологических происшествий и пожаров на заводе и анализ результатов их расследований; изучение и принятие решений по инновационным изменениям существующих систем и внутренних требований в области охраны труда, экологии, интегрированных систем менеджмента. Также комитет будет рассматривать мероприятия по реализации на заводе основных проектов, связанных с деятельностью предприятия в области охраны труда, экологии и промышленной безопасности. Среди них, в частности, внедрение Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии с требованиями международной спецификации OHSAS 18001 «Система управления профессиональной безопасностью и здоровьем». Комитет создан в рамках проекта «РУСАЛ бизнес-система», который направлен на интегрирование мероприятий по обеспечению охраны труда, промышленной безопасности и экологии непосредственно в производственно-технологические процессы. В результате ставится цель уменьшить до нуля производственный травматизм на предприятии и вывести экологический менеджмент завода на мировой уровень.

Кроме того, в целях информирования широкого круга заинтересованных лиц по вопросам функционирования системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, снижения риска, связанного с возможным нанесением ущерба жизни, здоровью и имуществу третьих лиц, на корпоративном сайте с 2004 года действует раздел «Охрана труда». Там, в частности, были опубликованы основополагающие документы, описывающие политику Компании, — «Основные принципы культуры безопасного поведения» и «Основные принципы политики в области охраны труда и промышленной безопасности».



Обучение и образование

Система развития персонала UC RUSAL создана для того, чтобы в условиях стремительно меняющейся бизнес-среды все сотрудники могли приобретать дополнительные профессиональные навыки, участвуя в тренингах и семинарах, стажуясь на наиболее эффективно управляемых предприятиях мира, получая дополнительное образование, используя ресурсы системы дистанционного обучения. Действующая в Компании система обучения и развития персонала охватывает все категории производственного и офисного персонала и все уровни управления: от рабочих/специалистов до топ-менеджеров. Программы обучения формируются с учетом целей и аудитории, с использованием различных методик, форм и средств.

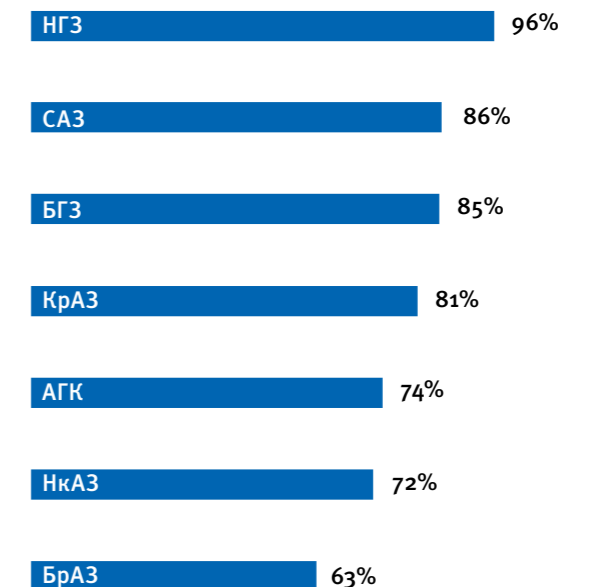
«Компания создает условия для профессионального развития сотрудников. Профессиональное развитие направляется на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей» (Кодекс корпоративной этики).

Ежегодно в Компании проходит оценка персонала. Если в 2005 году процедурой электронной оценки были охвачены 96% персонала Управляющей компании, то по итогам 2006 года оценку прошли руководители, специалисты и служащие уже семи предприятий.

По результатам этой процедуры и в соответствии с текущими и перспективными потребностями UC RUSAL каждый сотрудник имеет возможность пройти дополнительное обучение, направленное на развитие его профессиональной компетенции. Для соответствующих категорий персонала регулярно проводятся программы обучения, направленные на развитие управленческих навыков, повышение личной и командной эффективности. Сотрудники, которые используют в работе иностранный язык, имеют возможность повысить знания в этой области за счет Компании. Персонал, профессиональная деятельность которого регулируется специ-

альным законодательством, в установленные законом сроки проходит обучение в аккредитованных учебных заведениях. Для сотрудников с высоким потенциалом разрабатываются индивидуальные программы развития, включающие специальные курсы и программы профессиональной переподготовки, которые реализуются как на базе ведущих российских вузов, так и в лучших мировых учебных центрах. В UC RUSAL создается система управления опытом. На производстве и в офисах реализуются программы наставничества, проводятся ежегодные стажировки руководителей. Для обмена опытом между предприятиями Компании проводятся внутренние конференции.

Руководители, специалисты и служащие, прошедшие процедуру оценки в 2006 году (% по отношению к среднесписочной численности)





Программа «Стандарт менеджера UC RUSAL»

С 2005 года в Компании реализуется программа «Стандарт менеджера РУСАЛа», направленная на формирование управленческой культуры и рост профессиональной компетентности менеджеров среднего звена. В ней участвуют предприятия Аллюминиевого, Глиноземного и Инжинирингово-строительного дивизионов, а также Управляющая компания.

Цели программы:

- формирование управленческой культуры «Лидерство в изменениях» среди линейного менеджмента;
- разработка и внедрение единого корпоративного стандарта знаний и умений менеджеров среднего звена;
- подготовка в соответствии с разработанным стандартом сотрудников данного уровня управления.

Программа ориентирована на линейный производственный персонал на предприятиях Компании (мастера, старшие мастера), а также на начальников отделов и руководителей проектов в Управляющей компании. Программа создана на основе Кодекса корпоративной этики, моделей компетенций, действующих в Компании, а также корпоративных процедур и политик. За время реализации программы в ней приняли участие 114 человек, 44 из них получили повышение в должности. В течение 2007 года в рамках данной программы UC RUSAL подготовку пройдут еще 162 сотрудника. В дальнейшем планируется вовлечь в программу все предприятия Компании.

Система дистанционного обучения

В UC RUSAL успешно действует система дистанционного обучения (СДО). Она обеспечивает эффективное самостоятельное изучение электронных образовательных курсов сотрудниками Компании. Доступ к системе воз-

можен с любого компьютера корпоративной сети, а также через Интернет. В библиотеке СДО размещены электронные курсы по производству глинозема и алюминия, менеджменту, логистике, иностранным языкам, планированию времени, проведению презентаций, управлению стрессом, делопроизводству и др. После успешной сдачи итогового теста по изучаемому курсу выдается сертификат. Многие сотрудники успешно завершили изучение уже более 10 курсов. Библиотека СДО насчитывает 156 курсов с рекомендуемым временем изучения более 5,5 тыс. часов. Ежемесячно ее услугами пользуются свыше 2 тыс. сотрудников. Всего в настоящее время в СДО зарегистрировано более 17 тыс. человек.

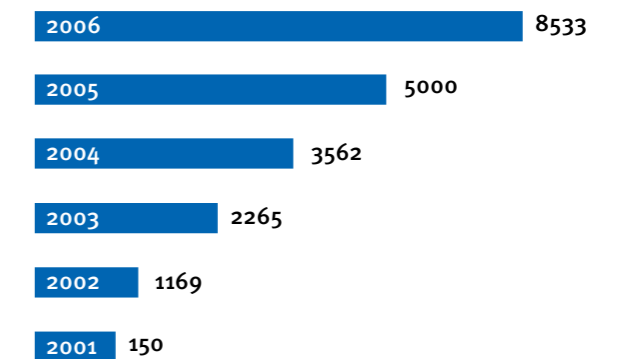
Подготовка специалистов в Гвинее

В Гвинее, где, по данным ООН, только 41% населения является грамотным, образование становится ключевым фактором улучшения жизни людей. Другая важная проблема — возможность утраты культурного, этнического и языкового наследия в результате процесса глобализации. Компания осуществляет ряд проектов, направленных на обеспечение доступа к образованию и на сохранение культурного наследия. В 2006 году РУСАЛ открыл программу стипендий для талантливых молодых людей, желающих получить высшее образование в России. Было отобрано пять человек, которые теперь получают знания в области машиностроения, энергетики, строительства, геологии и горнодобычи в Российском университете дружбы народов. На предприятиях Компании постоянно проводятся экскурсии для местных школьников, чтобы они из первых рук получили информацию о различных профессиях, своими глазами увидели предприятия, где они в дальнейшем, возможно, будут работать.

Программа «Внешний резерв»

С 2003 года Компания сотрудничает с профильными учебными заведениями в области подготовки квалифицированных кадров по специальностям, связанным с металлургией. В рамках программы «Внешний резерв» лучшие студенты этих учебных заведений становятся обладателями именных стипендий. Кроме того, в условиях, когда большинство выпускников вузов не может рассчитывать на гарантированное трудоустройство, Компания предоставляет участникам «резерва» своеобразный кредит доверия, приглашая их в штат сразу после окончания учебного заведения. Стать участником программы может любой студент с хорошей успеваемостью, регулярно посещающий занятия, своевременно сдающий экзамены и зачеты, активно занимающийся научно-техническим творчеством и принимающий участие в общественной жизни учебного заведения. 40 человек из первого набора 2003 года уже завершили свое обучение, 33 из них успешно работают на предприятиях Компании.

Количество сотрудников, успешно прошедших обучение и получивших сертификаты по системе дистанционного обучения



Компания РУСАЛ приняла участие в организации XII Международной конференции-выставки «Алюминий Сибири» в Красноярске

«Алюминий Сибири» — один из самых представительных отраслевых форумов, в котором ежегодно принимают участие ведущие алюминиевые компании и крупнейшие производители металлургического оборудования. В 2006 году в конференции приняли участие 62 компании из 22 стран мира. Впервые мероприятие посетили представители Испании, Исландии, Люксембурга и Японии.

Организаторы конференции — Компания РУСАЛ, Научно-технологический центр «Легкие металлы», Государственный университет цветных металлов и золота — предложили участникам и гостям форума насыщенную трехдневную программу, включавшую научные выступления и круглые столы. Впервые в 2006 году в рамках конференции РУСАЛ провел круглый стол «Перспективы развития отраслевой науки», в работе которого приняли участие представители Министерства образования и науки, Комитета по образованию и науке Госдумы РФ, бизнес-сообщества и научной общественности Красноярска. Участники круглого стола обсудили возможности практического взаимодействия науки с бизнесом, проблемы и перспективы подготовки квалифицированных специалистов для бизнеса в высших учебных заведениях.



Если на начальном этапе в рамках программы выплачивалось 27 стипендий, а стипендиальный фонд составлял 39 тыс. руб. в месяц, то к 2007 году число стипендиатов возросло до 73, а размер стипендиального фонда — до 93 тыс. руб. в месяц. В настоящее время более 250 студентов четвертого и пятого курсов четырех высших и двух средне-специальных учебных заведений Красноярска, Братска, Новокузнецка и Ачинска проходят двухлетнюю переподготовку по экономике, управлению, иностранному языку, изучают дополнительные технические дисциплины, сдают экзамены и стажировку на заводах Компании. Теорию студентам помогают осваивать преподаватели учебных заведений, а практическую сторону профессии они изучают под началом опытных сотрудников Компании, которые становятся кураторами стажировки и руководителями дипломных работ. Способных выпускников Компания под-

держивает и после вуза — в аспирантуре. В 2006 году для подготовки внешнего резерва были разработаны курсы дистанционного обучения. Учебные ресурсы, размещенные в СДО Красноярского государственного университета цветных металлов и золота, Иркутского государственного технического университета и Сибирского государственного индустриального университета, доступны любому студенту этих учебных заведений.

В дальнейшем программа «Внешний резерв» будет запущена и в профильных учебных заведениях других городов присутствия UC RUSAL. Планируется также организовать специальную программу стажировок преподавателей, чтобы они могли изучить особенности производства и технологии в ходе практики непосредственно на заводах.

Социальные программы для сотрудников

UC RUSAL стремится создать все условия для комфортной работы и отдыха своих сотрудников. Наряду с самым высоким в отрасли уровнем заработной платы Компания предоставляет своим сотрудникам ряд социальных льгот. 880 млн рублей в 2005 году и 922,6 млн рублей в 2006 году было выделено на социальные программы и льготы — на оплату путевок, поддержку пенсионеров, организацию культурно-массовых мероприятий на предприятиях, дотацию на питание и т.д.

Дотация на питание

Начиная с 2005 года работникам предприятий Компании выделяется дотация на питание. В 2005 году дотация в среднем составляла 20 руб. в смену на человека, что позволяло организовать полноценное и качественное горячее питание. В 2006 году эта сумма была увеличена до 25 руб. в смену на человека, а в 2007 году до 40 руб. Кроме того, в 2005–2006 годах в рамках проекта «Организация корпоративного питания на предприятиях Компании» было закуплено и смонтировано новое оборудование для столовых. На некоторых предприятиях были также отремонтированы столовые (производственных зон) и обеденные залы.

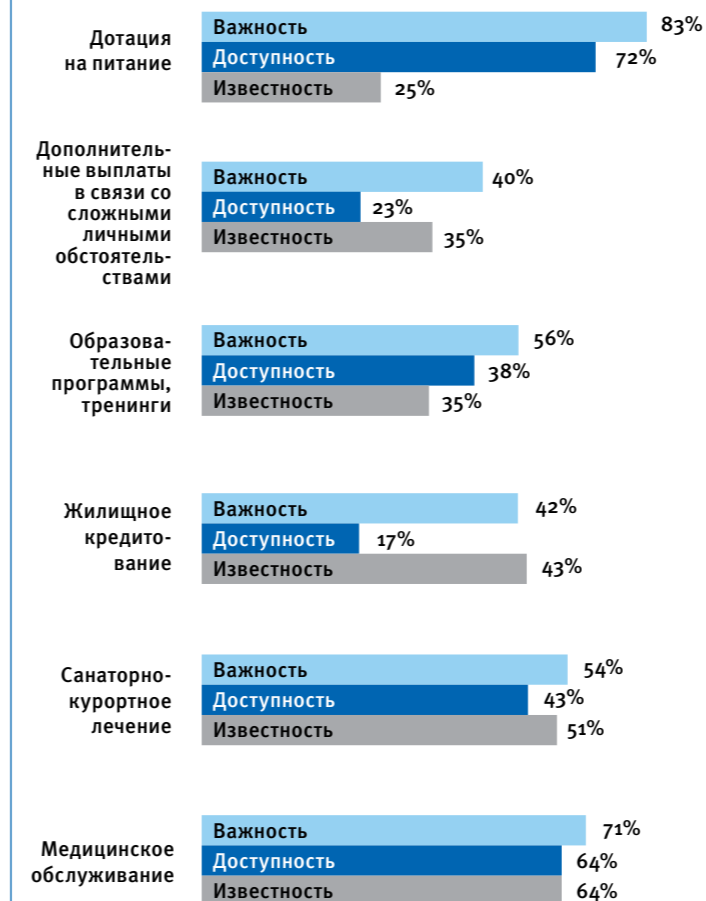
Дополнительные выплаты

Сотрудники всех предприятий могут рассчитывать на помощь UC RUSAL в связи со сложными жизненными обстоятельствами. По заявлению работника ему может быть оказана единовременная материальная помощь в случае вступления в брак, рождения ребенка, смерти ближайшего родственника, а также предоставляется оплачиваемый 3-дневный отпуск. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, выплачивается ежемесячное пособие.

Пенсионное обеспечение

В 2005–2006 годах корпоративная программа поддержки пенсионеров, действующая в Компании, распространялась на семь крупнейших предприятий — КрАЗ, БрАЗ, САЗ, НкАЗ, АГК, НГЗ и завод САЯНАЛ. Пенсионеры и ветераны, отработавшие на одном из вышеуказанных предприятий, в зависимости от стажа ежемесячно получали прибавку к пенсии в размере от 100 до 200 руб. Кроме того, дважды в год пенсионерам выплачивалась материальная помощь в размере 600 руб. Ежегодно на эти цели выделялось около 3 млн долл.

Оценка социальных программ сотрудниками (% по Компании)



Все работники, уходящие на пенсию, в зависимости от стажа работы на предприятии и условий действующего на нем коллективного договора получали от одной до трех среднемесячных зарплат.

Жилищное кредитование

UC RUSAL предоставляет своим сотрудникам возможность получения ипотечных кредитов на льготных условиях в одном из крупнейших российских банков. В 2005 году размер предоставляемого кредита позволял покрыть 70%

стоимости жилья, а в 2006 году — уже 90% этой суммы. Для отдельных категорий сотрудников предусмотрено предоставление беспроцентных ссуд на оплату первого взноса в размере 10% от стоимости жилья.

КрАЗ стал первым предприятием Красноярска, получившим сертификат социальной ответственности Пенсионного фонда РФ

В Красноярском крае награда учреждена в 2005 году, и КрАЗ стал первым городским предприятием, соответствующим стандарту социальной ответственности Пенсионного фонда. Принимая решение, комиссия учитывала соблюдение предприятием прав работников в системе обязательного пенсионного страхования, своевременность и полноту выплат, «белую» зарплату, доступность социального и медицинского страхования, а также наличие действенных корпоративных социальных программ. Наличие сертификата — это сигнал для партнеров предприятия, его работников и государственных учреждений. Это признание ответственности, добросовестности и стабильности. По итогам 2006 года предприятие получило сертификат II степени, при этом оценивались участие предприятия в социальной жизни города, проведение разъяснительной работы по вопросам пенсионного страхования, поддержка ветеранов, а также наличие социальных программ и коллективного договора. В 2006 году сумма пенсионных отчислений предприятия выросла и составила 257 млн руб.



КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО

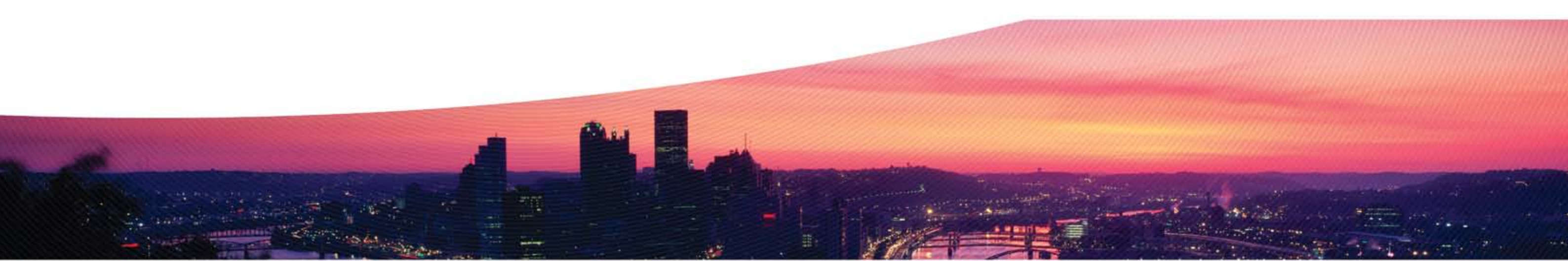
Развитие территорий присутствия

Большая часть сотрудников UC RUSAL живет и работает в регионах. Компания считает необходимым принимать активное участие в экономической и социальной жизни тех областей, где расположены ее предприятия. Социальная миссия UC RUSAL состоит в том, чтобы способствовать устойчивому развитию регионов производственной деятельности. Компания инициирует, поддерживает и стимулирует социальные инициативы и тем самым не только содействует социальной стабильности, но и создает равные возможности для участия каждого в социальных программах, направленных на развитие своего города, региона и края.

В соответствии с Кодексом корпоративной этики Компании все ее внешние отношения, включая отношения с обществом, строятся на основе партнерства и взаимоуважения. Власть, бизнес, население Компания рассматривает как партнеров, перед которыми стоит общая задача — раскрыть потенциал развития региона присутствия. Программы социальных инвестиций UC RUSAL помогают становлению и совершенствованию таких партнерских отношений, содействуют вовлечению жителей регионов производственной деятельности Компании в решение социальных проблем, поддерживают инициативы в области благотворительности и добровольчества.

Активный диалог с населением и совместное решение проблем — главный принцип социальной политики Компании. По ее заказу ежегодно проводятся социологические опросы населения регионов с целью выявления самых острых проблем и определения путей их решения. Результаты этих исследований составляют основу для разработки стратегии UC RUSAL в социальной деятельности.

Стремясь создать стабильную среду для производственной деятельности, UC RUSAL добивается качественных изменений в обществе. К таким изменениям приводят только долгосрочные социальные программы, поэтому, выбирая направления социальной деятельности, Компания следует им на протяжении трех-пяти лет. Основные принципы UC RUSAL — системный подход и поддержка социальных программ, нацеленных на оказание адресной помощи незащищенным слоям населения и развитие инициативы у молодого поколения. В то же время в качестве мер «быстрого реагирования» Компания оказывает прямую благотворительную помощь: финансирует хирургические операции, закупает оборудование, помогает тем, кто оказался в трудной жизненной ситуации.



Однако стратегический приоритет UC RUSAL — поддержка долгосрочных социально значимых региональных проектов с участием заинтересованных и инициативных людей. В структуре расходов на социальную деятельность Компании с каждым годом все больше средств выделяется на программы социальных инвестиций, в первую очередь ориентированные на проведение грантовых конкурсов и проекты развития. Ежегодный бюджет этого направления деятельности составляет 10 млн долл.

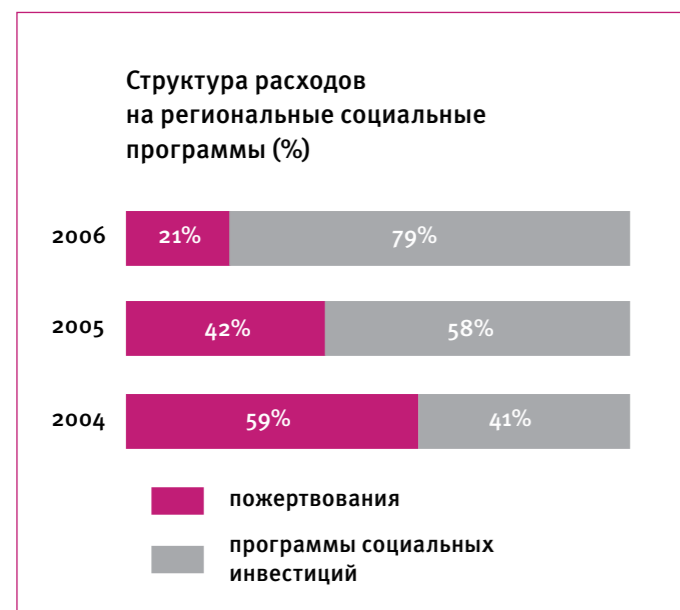
ставших центрами социальной компетенции Компании, позволяет ей одновременно осуществлять масштабные программы в разных регионах и в то же время учитывать региональную специфику, поддерживая обратную связь с населением.

Определяя направления программ социальных инвестиций, UC RUSAL опирается на результаты комплексных социологических исследований, опросов населения и экспертов, которые проводятся на регулярной основе с 2003 года. Комплексное исследование, проведенное в 2004 году, показало, что Компании необходимо осуществлять долговременные проекты и максимально приближать их к месту проживания целевых групп. Эти результаты определили стратегию внешней социальной деятельности РУСАЛа в 2005–2006 годах.

Усилия Компании находят позитивный отклик среди местного населения. По результатам социологического исследования, проведенного в 2006 году Исследовательской группой ЦИРКОН и Фондом «Общественное мнение», 51% опрошенных считали РУСАЛ социально ответственной компанией, а 48% положительно оценивали вклад Компании в развитие регионов присутствия.

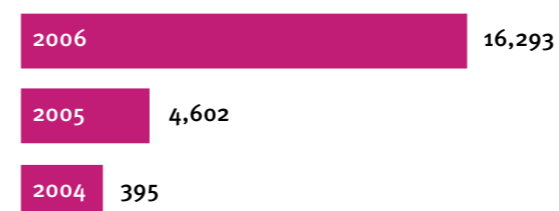
Программы Компании как социальные инвестиции в развитие местных сообществ

В 2005–2006 годах Компания осуществляла в общей сложности девять межрегиональных программ социальных инвестиций и программу личных пожертвований сотрудников, действующую в московском офисе Компании. Результат такой деятельности — более 500 социально значимых проектов, более 200 тыс. участников программ социальных инвестиций, свыше 40 тыс. часов волонтерской работы, более 140 тренингов по социальному проектированию, в которых приняли участие около 3 тыс. человек.



Социальные программы UC RUSAL реализуют **Центры социальных программ (ЦСП)** — сеть профессиональных некоммерческих организаций, созданная Компанией. Они выступают в роли проводников идеологии социальной ответственности, которой придерживается Компания, для улучшения общего социального климата в регионах присутствия поддерживают и стимулируют объединение ресурсов власти, бизнеса и местного сообщества. В 2005–2006 годах филиалы красноярского Центра социальных программ открылись в Новокузнецке, Саяногорске, Ачинске, Бокситогорске и Братске. Сеть ЦСП,

Социальные инвестиции в Гвинею (тыс. \$)



К 2015 году в социальную сферу Гвинеи планируется инвестировать 12 млн долл. Среди наиболее амбициозных проектов — создание нового образовательного центра профессионального обучения в г. Фрие и запуск местного радио- и телевидения.

«Сто классных проектов»



Развитие местных сообществ в Гвинею

Начав производственную деятельность в Гвинею, Компания инициировала ряд программ социальных инвестиций, призванных стимулировать развитие местных сообществ и создать основу для лучшего взаимопонимания.

С 2004 года в этой стране было реализовано более 20 проектов в области развития инфраструктуры, здравоохранения, образования, культуры и спорта.

На первом этапе эти проекты решали наиболее острые и неотложные проблемы и скорее могли рассматриваться с позиции традиционной благотворительности. Теперь Компания переходит к структурированной модели социального инвестирования с использованием подходов, применяемых на других ее предприятиях, и в соответствии с лучшими международными практиками. Комплексный подход предполагает проведение исследований, глубокий анализ потребностей и интересов местного сообщества, партнерство с некоммерческими организациями.

Конкурс социальных инициатив для школьников «Сто классных проектов» — самая масштабная программа социальных инвестиций, ставшая предметом особой гордости Компании. Программа осуществляется с 2003 года. Она направлена на поддержку и развитие инициативы школьников 6–10-х классов общеобразовательных школ в регионах присутствия Компании. Дети вместе придумывают полезные для города, района, школы проекты и — в случае победы в конкурсе — их осуществляют: 100 лучших проектов получают поддержку Компании в размере 100 тыс. рублей каждый.

Участие в программе помогает школьникам развивать лидерские качества, вырабатывать активную жизненную и гражданскую позицию. Реализованные детьми проекты способствуют решению местных социальных проблем. Кроме того, программа позволяет находить новые формы организации детского досуга, предлагая школьникам подумать над тем, как они могут своими силами решить насущную проблему своего микрорайона или села, дает им первые навыки социального проектирования — ребята должны не только предложить идею, но и составить план действий и бюджет.

На третий конкурс «Сто классных проектов», объявленный осенью 2005 года, было подано 597 заявок, на четвертый, стартовавший осенью 2006, — 542, однако качество подготовленных проектов было значительно выше. Постепенно расширяется география конкурса: в 2005 году к Красноярскому краю, Хакасии, Иркутской и Кемеровской областям добавился Бокситогорский



район Ленинградской области. В 2005 году в Николаеве (Украина) стартовал конкурс «Десять классных проектов». В сентябре 2006 года вышла в свет «Книга классных рекордов», в которой собраны самые интересные проекты победителей первого и второго конкурсов «100 классных проектов».

В 2006 году Компания «Процесс консалтинг» провела независимую оценку результатов первого и второго конкурсов программы «Сто классных проектов». По заключению экспертов, помимо ожидаемого вклада школьников в решение социальных проблем школы и микрорайона, достигнуты и незапланированные результаты — дети стали инициативнее, учителя и ученики легче понимают друг друга.

«Родители отмечают, что дети стали взрослее, ответственнее, самостоятельнее. Они видят, что их дети заняты, да еще и общественно значимым делом, и гордятся своими детьми», — отмечает один из педагогов. «Результаты для нас самих — это опыт организации мероприятий, опыт нахождения контакта с незнакомыми взрослыми людьми», — пишут школьники, участвовавшие в программе.

В ходе реализации программы была найдена уникальная система оценки проектов, представленных к участию в конкурсе. Наряду с взрослым Наблюдательным сове-



том предварительный отбор проектов, претендующих на финансирование, осуществляют детские комитеты. В них входят школьники, прошедшие подготовку по социальному проектированию. В 2005–2006 годах проекты, участвующие в конкурсе, оценивали 316 детей. Постепенно детские комитеты стали центрами добровольческих инициатив, которые проводят акции самостоятельно: в 2005 году ими было инициировано 104 проекта, в 2006 — уже 220.

Работа детских комитетов оказалась настолько успешной, что в 2006 году она вылилась в самостоятельную программу — «Школа социального проектирования».

«Сто спортивных проектов»



Программа «Сто спортивных проектов», действующая с 2004 года, направлена на организацию занятий спортом детей и подростков. На конкурсной основе выбираются организации, которые на городских спортивных площадках проводят занятия спортивно-оздоровительных клубов, соревнования дворовых команд, спортивные праздники. Основная цель программы — включить школьников в массовую спортивную деятельность по месту жительства, отвлечь детей от улицы.

Ежегодно в рамках программы проводится два грантовых конкурса на реализацию спортивных проектов в зимнем и летнем сезоне. Средства направляются как на проведение спортивных мероприятий и мероприятий для детей, так и на ремонт спортивных объектов. Таким образом программа «Сто спортивных проектов» помогает развивать материальную базу массового спорта. Кроме того, конкурс позволяет поддерживать мероприятия, нацеленные на общественно полезную деятельность детей. Почти в каждом проекте формируется актив ребят, которые помогают взрослым поддерживать чистоту на площадках и проводить спортивные занятия и соревнования.

На первом этапе реализации программы, в 2003–2005 годах, строительство спортивных площадок и мини-стадионов велось в городах присутствия РУСАЛа. В общей сложности было построено семь и реконструировано 11 спортивных площадок в Ачинске, Красноярске, Новокузнецке и Саяногорске, которые посетили более 15 тыс. человек. Спортивные сооружения РУСАЛа стали центрами спортивной жизни целых микрорайонов: работают спортивные секции, проводятся соревнования, сюжетно-ролевые игры для малышей, дни здоровья.

До конца 2005 года Компания финансировала спортивную работу только на этих площадках. В 2006 году программа была расширена. В нее включились Абакан, Бокситогорск и Братск. Возможность участвовать в конкурсе «Сто спортивных проектов» получили все организации, занимающиеся спортивно-оздоровительной деятельностью. В результате на конкурсы 2005–2006 годов было подано 137 заявок, 51 из которых получила финансирование. На реализацию каждого проекта выделяется 200–250 тыс. рублей.

«Вместе в будущее»



Основная цель программы «Вместе в будущее», стартовавшей в 2004 году, — социальная адаптация детей-сирот, подготовка к взрослой, самостоятельной жизни за пределами детского дома, интерната, приюта. Компания содействует развитию учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Долгосрочные комплексные программы социальной адаптации в 2005–2006 годах Компания осуществляла в пяти учреждениях: социально-реабилитационном центре «Гаврош» (Братск), школе-интернате № 68 (Новокузнецк), детском

доме «Ласточка» (Саяногорск), детском доме Бокситогорска и школе-интернате для детей-инвалидов в Гисарейской долине (Таджикистан). Во время реализации программы консультационно-методическую помощь детским учреждениям оказывает региональная некоммерческая организация, которая специализируется на работе с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации.

«Вместе в будущее» — это программы профессионального роста сотрудников, внедрение новых подходов и методик работы с детьми, материальное обеспечение учреждений. Проводятся семинары, конкурсы, тренинги, праздники, спектакли, экскурсии для детей и воспитателей; учреждениям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляется материальная помощь; осуществляются специальные программы профориентации, в рамках которых ребята осваивают востребованные на современном рынке труда специальности.

Анализ и комплексная оценка результатов программы «Вместе в будущее», проведенные в конце 2006 года, показали, что она способствовала расширению возможностей, которые открываются перед выпускниками детского дома, развитию детской самостоятельности. Педагоги отметили, что программа профессиональной переподготовки помогла им освоить новые педагогические приемы, новые подходы к своим воспитанникам. По мере реализации проектов в детских учреждениях происходят пока локальные, но качественные изменения в обучении и воспитании, опробуются новые формы работы, лучшие педагоги и специалисты начали разработку собственных образовательных и воспитательных проектов.



В 2006 году реализованы программы повышения активности детей. Например, в новокузнецком интернате № 68 и детском доме «Ласточка» Саяногорска созданы детские объединения, где ребята самостоятельно или при поддержке взрослых оказывают помощь пожилым и инвалидам, благоустраивают территорию учреждения, проводят праздники и фестивали для жителей своего района.

«Зеленый дозор»



Программа «Зеленый дозор» призвана содействовать экологическому воспитанию и просвещению школьников, воспитывать в них чувство ответственности за родной край, ближе знакомить детей с природой. В региональных экологических отрядах Компании, действующих с конца 2004 года, сегодня принимает участие несколько сотен школьников, которым помогают взрослые из региональных экологических организаций. Каждый отряд состоит из 20 человек. Формы реализации экологических инициатив школьники выбирают сами.

Отряды проводят разнообразные акции — от очистки ручья до охраны редких видов растений. Все акции экологических отрядов нацелены на улучшение локальной, «малой» экологии района, города, области. Начинаящие экологи стараются донести информацию об



экологических нуждах территории до местных властей и населения, чтобы объединить усилия в решении экологических проблем. В частности, волонтерские отряды создают собственные программы экологического просвещения для жителей района или города.

Одна из самых успешных акций «Зеленого дозора» — «Экопатруль в действии!». Экологические отряды регулярно проходят по городским дворам. В одном не вывозят мусор, в другом разваливается детская площадка... Школьники фотографируют все «аварийные» объекты, публикуют фотографии в местной газете, чтобы привлечь внимание общественности к проблемам «малой» экологии и предложить властям принять необходимые меры.

«Шагни за горизонт»



Новая программа «Шагни за горизонт» направлена на развитие молодежной инициативы. Она осуществляется в семи городах присутствия Компании — Братске, Иркутске, Красноярске, Новокузнецке, Кемерово, Саяногорске и Абакане — и помогает вовлекать молодых людей в самостоятельное творчество, поддерживать социально активную, талантливую молодежь, повышать ее компетентность и профессионализм, дает молодым людям возможность найти новых единомышленников и партнеров.

В рамках программы проводятся конкурс проектов, направленных на реализацию социально ориентированных инициатив, конкурс социальной рекламы и итоговая выставка-ярмарка победителей конкурсов. Конкурсный подход позволяет молодым активным членам общества научиться отстаивать свою точку зрения в обстановке жесткой конкуренции и честного соревнования, про-

демонстрировать лучшие профессиональные качества, создать вместе с коллегами и приглашенными экспертами эффективные социальные проекты, а затем реализовать их с максимальным успехом. Всем участникам предоставляются широкие возможности для профессионального совершенствования: в преддверии приема заявок проводятся мастер-классы по социальному проектированию, а в полуфинале — семинары по доработке заявок и управлению будущими проектами. Конкурс социальной рекламы способствует формированию положительного образа социально активной молодежи, дает возможность молодым людям заявить о самых интересных своих идеях и реализовать их. Итоговая выставка-ярмарка не только представляет результаты работы участников конкурсов, но и позволяет молодым и активным расширить свои профессиональные контакты.

Конкурс социальных проектов проводится по трем номинациям:

«Краеведение» — проекты, направленные на изучение родного края, развитие этнических, культурных особенностей Сибири и содействие их сохранности.

«Профи» — социальные проекты, ориентированные на профессиональную самореализацию, развитие и приобретение новых знаний и навыков, способствующих самоопределению и профориентации молодежи, на помощь молодым людям в обретении своего места в жизни.

«Участие» — проекты, способствующие вовлечению молодежи в добровольческую деятельность, развитию добровольческого движения в регионах, продвижению идей добровольчества и формированию инфраструктуры молодежных добровольческих организаций.

Программа «Наша помощь пострадавшим в Беслане»

Программа помощи пострадавшим в Беслане адресована всем, кого трагедия в Северной Осетии затронула лично. Людям, пережившим тяжелый стресс, получившим инвалидность, потерявшим родных и близких, Компания РУСАЛ помогла наладить нормальную жизнь, предоставила неотложную и эффективную помощь. Программа начала действовать уже в сентябре 2004 года. Сразу после теракта 18 бесланских семей получили финансовую помощь Компании РУСАЛ, девять семей прошли курс физической и психологической реабилитации в подмосковном санатории. Некоторым пострадавшим было оплачено дорогостоящее лечение в Москве. Семьям, для которых воспоминание о трагедии оказалось невыносимым, Компания помогла переехать из Беслана на новое место жительства.

В 2005–2006 годах осуществлялся второй этап программы, в рамках которого в партнерстве с Российским представительством Британского благотворительного фонда Charities Aid Foundation (CAF Россия) было реализовано три долгосрочных проекта помощи пострадавшим.

В 2006 году в рамках программы «Медицинская помощь пострадавшим детям и подросткам» РУСАЛ выделил 30 тыс. долл. двум девочкам-подросткам на оплату в зарубежных клиниках операций по извлечению осколков из головы.

Программа инклюзивного образования предусматривала создание условий для обучения в бесланских школах детей, пострадавших во время захвата, — потерявших слух, переживших контузию, детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Такое совместное обучение, организованное на базе школы № 1 Беслана, потребовало переоборудования помещений, переподготовки персонала, специальных методических разработок. Компания РУСАЛ выделила на эти цели 80 тыс. долл. и привлекла к осуществлению программы московскую школу «Ковчег».

Специалисты «Ковчега» провели семинары и практические занятия для бесланских педагогов, а 46 ребят из Беслана отдохнули в летнем подмосковном лагере отдыха, прошли курс арт-терапии.

Родителям, потерявшим в бесланской трагедии единственного ребенка, Компания РУСАЛ предложила способ вернуться к нормальной жизни — рождение второго ребенка. На программу «Второй шанс», рассчитанную до апреля 2007 года, Компания выделила 115 тыс. долл. Программа адресована семьям, которые не могут иметь детей в силу возраста. При поддержке Компании 13 бесланских семей прошли обследование и курс специализированного лечения в Москве.

С середины 2006 года к финансовой поддержке программы присоединились British Council и SUN Beslan Foundation (Великобритания), высоко оценившие подход Компании к решению проблем тех, кто пережил бесланскую трагедию.

Программа личных пожертвований сотрудников Компании РУСАЛ



Корпоративная программа личных пожертвований Компании позволяет привлечь сотрудников к участию в благотворительности, предоставляет каждому доступные механизмы для персональной добровольной помощи.

Автоматизированная программа сбора личных пожертвований, с помощью которой каждый сотрудник может перечислить средства на благотворительные цели, не покидая рабочего места, начала функционировать в РУСАЛ УК (Москва) в сентябре 2005 года. В программе постоянно участвуют более 150 человек, или около 14% сотрудников Компании. Они ежемесячно перечисляют на благотворительные цели 150–200 тыс. рублей. За время реализации программы в 2005–2006 годах объем средств, собранных сотрудниками и удвоенных

Компанией, составил 1 298 417 руб. Благотворительный взнос каждого сотрудника удваивается Компанией.

Главные принципы Программы личных пожертвований — добровольность, конфиденциальность и прозрачность. Пожертвования собираются через интранет-сайт Компании: сотрудник указывает сумму и благотворительную организацию, которой будут перечислены средства. Каждая из таких организаций имеет безупречную репутацию и профессионально помогает детям, попавшим в беду. Здесь же размещена и постоянно обновляется информация о расходовании средств.



Такая система была выработана по итогам опроса сотрудников в 2004 году: в числе приоритетных групп для оказания помощи были названы дети, оказавшиеся в сложной жизненной ситуации, а в качестве наиболее удобной формы участия в благотворительной деятельности сотрудники назвали адресную денежную и «натуральную» помощь с регулярным информированием о результатах такой поддержки.

Школа социального проектирования



Программа «Школа социального проектирования», направленная на поддержку и развитие детской инициативы, обучение школьников технологиям социального

Адресаты благотворительных пожертвований сотрудников Компании

- Московский центр «Перекресток» — помощь детям группы риска
- РООИ «Творческое партнерство» — помощь пациентам Института детской онкологии и гематологии им. Блохина
- Конноспортивный клуб инвалидов
- Благотворительный фонд «Открытое сердце» — помощь детям-сиротам
- Поселение приемных семей «Китеж»
- Фонд «Детские сердца»
- Фонд «Здесь и сейчас»
- Фонд содействий спасению бездомных животных «Зов предков»

проектирования, создание условий для формирования общественно активной позиции детей и подростков, появилась в процессе развития идеи детских комитетов, созданных в рамках конкурса «Сто классных проектов».

Ученики Школы обучаются по модульной программе «Основы социального проектирования», реализуют собственные общественно полезные инициативы; лучшие активисты принимают участие в экспертизе проектов, представленных на конкурс «Сто классных проектов».

В октябре 2006 года на конкурсной основе были отобраны региональные организации, которые будут отвечать за организацию работы Школы социального проектирования в 2006–2007 учебном году.

Сначала участие в программе могли принимать только дети сотрудников Компании. С 2006 года Школа социального проектирования открыта для всех желающих. Отборочные фестивали в Школу проводились в ноябре 2006 года при поддержке управлений образования Ачинска, Красноярска, Новокузнецка, Братска, Саяногорска. В результате было отобрано 275 детей.

Строительство детских спортивных площадок в Гвинее

Безопасность детей на дорогах является серьезной проблемой для местного сообщества района Симбайя в Конакри. Отсутствие публичных мест отдыха часто вынуждает детей и подростков играть вблизи оживленных магистралей, что представляет угрозу для их жизни и здоровья. Совместно с Министерством по делам молодежи, культуры и спорта Гвинеи Компания разработала программу строительства спортивных площадок, где дети могли бы безопасно играть и заниматься спортом. Местная община выделяет земельный участок, а Компания дает грант на строительство. Каждый спортивный объект включает футбольное поле, волейбольные и баскетбольные площадки, яму для прыжков, гимнастические снаряды и другое оборудование. Программа, начатая в 2005 году, предполагает строительство десяти таких мини-стадионов до 2008 года. Уже построены четыре спортивные площадки, которые ежедневно посещают сотни детей.





Программа оказания социально-бытовых услуг малообеспеченным гражданам

Программу оказания социально-бытовых услуг малообеспеченным гражданам реализует красноярский Центр социальных программ и его филиалы в Саяногорске и Новокузнецке. Услуги для малоимущих — это «историческая миссия» ЦСП, который создавался в 2004 году именно как Центр социальной помощи РУСАЛа и лишь впоследствии начал осуществлять программную деятельность.

ЦСП в Красноярске оказывает услуги по ремонту обуви, пошиву и ремонту одежды, изготовлению фотографий на документы, уходу за лежачими больными, а также юридические и парикмахерские услуги. Открывшиеся в 2005 году филиалы ЦСП в Саяногорске и Новокузнецке занимаются также организацией досуга пожилых людей и проводят общественно значимые акции с участием представителей разных поколений и социальных групп.

ЦСП оказывает услуги не бесплатно — примерно за 20% их реальной стоимости. Например, консультация юриста стоит 60 руб., составление искового заявления — 100 руб. При этом предоставляются только качественные услуги. Раз в год проводится анкетирование — ЦСП собирают отзывы получателей помощи. Ежемесячно социально-бытовыми услугами ЦСП пользуются около 1500 человек.

Партнерские программы

Цель партнерских программ, которые Компания реализует с 2006 года, — возрождение традиций благотворительности в регионах, расширение сотрудничества с некоммерческими организациями, передача местному сообществу накопленного Компанией социального опыта.

Каждая партнерская программа Компании проходит три этапа развития. Первый — становление форм партнерства: это ярмарки общественных организаций,

В августе 2006 года в Братске проводилась благотворительная акция «В добрый путь, добрые дела», организованная братским ЦСП в партнерстве с отделом семьи Управления социальной защиты, Комитетом по торговле администрации города и 15 предпринимателями. В рамках акции малые и средние предприятия города предоставляли бесплатные бытовые услуги многодетным семьям. Работали мастерская по ремонту обуви, химчистка, парикмахерские и магазины. За два с половиной месяца они оказали в общей сложности более 500 бесплатных услуг 436 жителям города на общую сумму 112,2 тыс. руб. Проект настолько пришелся по душе горожанам и организаторам, что было решено ежегодно проводить в городе не менее двух подобных акций, а опыт пилотного проекта в Братске распространить на другие регионы деятельности Компании РУСАЛ.

партнерские конкурсы, благотворительные сезоны, которые укрепляют контакты между людьми, помогают совместному творчеству. Второй этап — укрепление партнерства: важно, чтобы мероприятия не оказались разовыми. Третий — разработка и воплощение партнерских проектов, направленных на решение значимых для региона социальных проблем на основе софинансирования. В 2006 году партнерские программы Компании РУСАЛ осуществлялись в пилотном режиме. Крупнейший из таких пилотных проектов — Благотворительный сезон в Красноярском крае, организованный ЦСП в партнерстве с региональными властями и общественными организациями. В рамках Благотворительного сезона, проходившего под эгидой Года благотворительности в России, проводились Весенняя неделя добра (12 тыс. участников из более чем 50 организаций), Ярмарка добровольческих инициатив (свои проекты оказания помощи нуж-

дающимся представили свыше 20 организаций), Осенняя неделя добра и Бал добровольцев, конкурсы «Это можем мы!», «Социальная звезда», «Доброволец года», «Благотворитель года», «Фирма доброй воли», «Социальное СМИ/журналист года». Всего во время проведения Благотворительного сезона организации-участники провели 276 мероприятий, было привлечено более 500 добровольцев, услуги получили 23 700 человек.

Оценка эффективности социальных программ

В UC RUSAL разработана и применяется многоуровневая система оценки программ социальных инвестиций, включающая три этапа.

На первом, предварительном этапе тщательно изучаются запросы, ожидания и приоритеты населения регионов. На основе полученных данных разрабатываются программы и проекты, оцениваются их реалистичность и общественная значимость, проводится экспертиза заявок. На втором этапе — этапе реализации — сотрудники ЦСП ежедневно отслеживают всю информацию по проекту и по мере необходимости корректируют его. На третьем, заключительном этапе цикла проводится анализ результатов программы, оценивается их воздействие на ситуацию в регионах, изучается отношение к программе ее участников и экспертов, выясняются мнения

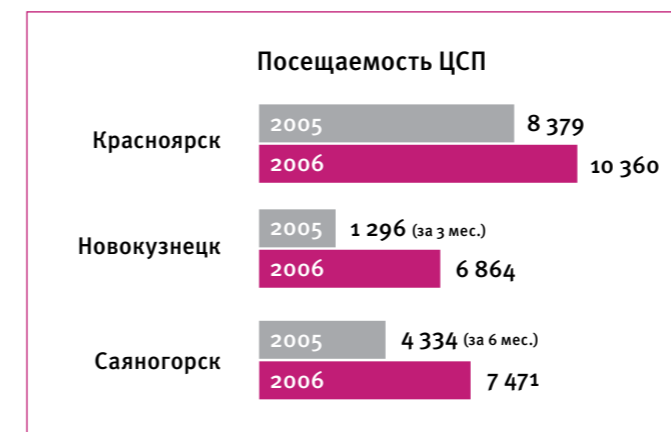
сторонников и критиков, замеряется и анализируется отношение к программе СМИ, руководителей и сотрудников Компании, влияние результатов программы на ее основную деятельность.

Система оценки эффективности каждой программы в обязательном порядке учитывает ее особенности и отличительные свойства — возраст и образовательный уровень аудитории, социальный состав участников и партнеров, аудиторий, региональную специфику и еще множество факторов, составляющих неповторимый «социальный профиль» проекта.

Система сбора информации для оценки эффективности предусматривает применение как количественных методов анализа, так и качественных инструментов, в числе которых — SWOT-анализ, целевой и организационный мониторинг, аналитика процедур, анкетирование и интервьюирование участников по методу фокус-групп, социологические опросы и другие методы. Как правило, оценку количественных показателей благотворительных программ проводят сотрудники ЦСП, в то время как для оценки качественных показателей привлекаются независимые специалисты.

Новые проекты UC RUSAL и социально-экономическое развитие территорий

Многосторонний диалог — обязательный элемент социальной деятельности UC RUSAL на всех ее этапах. Разработка и осуществление масштабных проектов сопровождаются тщательным анализом ситуации на конкретной территории с помощью проведения исследований, опросов населения, встреч с общественностью, интервью с экспертами. Предприятия Компании всегда оказывают значительное экономическое влияние на территории, где они расположены, будь то предприятия, работающие уже десятки лет, или новые проекты. Компания относится к числу крупнейших налогоплательщиков. Это позволяет регионам присутствия развиваться, строить новые школы, больницы, запускать заводы.





Крупнейшие проекты Компании — Богучанское энерго-металлургическое объединение (БЭМО), Тайшетский и Хакасский алюминиевые заводы — значительно изменят ситуацию в Нижнем Приангарье, Тайшетском районе Иркутской области и Республике Хакасии.

Строительство новых предприятий дает значительный социально-экономический эффект, будет способствовать повышению экономического потенциала этих регионов, росту деловой активности, повышению уровня

жизни населения. Инвестиции UC RUSAL позволят активизировать здесь деятельность смежных отраслей промышленности, инициируют строительство новых и модернизацию уже существующих предприятий, внесут вклад в местное развитие посредством увеличения занятости, роста налоговых поступлений, а также развития предприятий малого и среднего бизнеса. Так, прямые инвестиции в развитие Богучанского района позволят организовать обучение населения, создать 10 тыс. новых рабочих мест, что снимет социальную напряженность, вызванную безработицей. Сооружение ХАЗа предусматривает создание около 5 тыс. рабочих мест на этапе строительства, в том числе 40% из числа местных жителей, и 650 рабочих мест на этапе эксплуатации.

Потребность новых предприятий в трудовых ресурсах определит востребованность определенных профессий и ориентирует профессиональные учебные заведения на подготовку необходимых кадров. Работники предприятий будут получать индексированную заработную плату, денежные выплаты и социальные льготы. Увеличится покупательская способность, вырастет уровень жизни населения, будет развиваться рынок товаров и услуг, улучшится социальная сфера, финансирование жилищно-коммунального сектора. Выравнивание экономики позитивно отразится и на демографических процессах. Прочие вероятные положительные воздействия



Новая больница в Саяногорске

Проект новой больницы в Саяногорске был разработан еще в 1971 году, однако он так и не был доведен до конца. Учитывая острую потребность города в современном медицинском центре, Компания приняла решение о выделении средств на завершение строительства и оснащение оборудованием больничного комплекса в Саяногорске с поликлиникой на 600 посещений и стационара на 320 коек, из них 270 круглосуточного пребывания и 50 — дневного. В новый больничный комплекс планируется переместить лечебные учреждения, которые в настоящее время находятся в непригодных помещениях. Будет решена также проблема оказания экстренной помощи: долгое время хирургический стационар с реанимацией располагался в 40 км от г. Саяногорска, в пос. Черемушки, в результате чего транспортировка больных до стационара занимала целый час. При вводе в эксплуатацию больничного комплекса освободившиеся помещения будут перепланированы под жилье для бюджетников и переселенцев из ветхого жилья, а помещение поликлиники — под филиал Хакасского государственного университета.

Компания РУСАЛ выделила около 1,5 млн долларов на строительство в Саяногорске крупнейшего в республике физкультурно-оздоровительного комплекса.

Общая площадь нового спортивного комплекса составляет 6,5 тыс. кв. м. Комплекс включает большой спортивный зал, теннисный и тренажерный залы, помещение для занятий шейпингом, универсальный зал с трибунами на 500 мест, в котором проходят различные культурно-массовые мероприятия. Комплекс построен в соответствии с международными стандартами, и в нем уже прошел ряд соревнований общероссийского и международного масштаба. Спортивным комплексом пользуются не только работники САЗа, но и все жители Саяногорска.

включают формирование прочной основы для экономического развития территории, создание надежной транспортной сети, а также рост других отраслей местной экономики, создание более комфортных условий проживания для местного населения.

Важным звеном процесса социальной и экологической оценки новых проектов является их обсуждение с общественностью, предусмотренное как российским законодательством, так и политиками международных финансовых организаций. В ходе такого обсуждения заинтересованные стороны должны быть проинформированы о возможных рисках негативных воздействий,

иметь возможность участвовать в процессе принятия решений. В контексте требований международных кредитных организаций общественные обсуждения рассматриваются как непрерывный процесс, который не заканчивается с принятием решения о финансировании, но продолжается на всех этапах реализации проекта, перерастая в процесс сотрудничества Компании и местного населения для устойчивого развития региона.

Одной из форм такого диалога является публичное обсуждение оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) при строительстве новых предприятий. Цель такой оценки — выявление значимых потенциальных воздействий новых проектов, прогноз возможных последствий и рисков для окружающей среды и здоровья населения, разработка и принятие мер по предупреждению/снижению негативного воздействия, а также связанных с ним социальных, экономических и иных последствий. В соответствии с российским законодательством определяют регламент и координируют проведение общественных обсуждений муниципальные органы власти.

Так, рассматривая возможность размещения современного алюминиевого производства в Иркутской области, Компания совместно с мэрией г. Тайшет организовала и провела в феврале–марте 2005 года общественные обсуждения предварительных материалов ОВОС стадии «Обоснование инвестиций». В «Обосновании инвестиций» строительство алюминиевого завода планировалось на площадке, расположенной в 3 км на юго-запад от г. Тайшет. Близость завода к городу вызвала обеспокоенность населения. На основании предложений администрации МО «Тайшетский район» и с учетом пожеланий общественности г. Тайшет и Тайшетского района руководство Компании приняло решение разместить алюминиевый завод на более удаленной от города, «северной» площадке. Материалы ОВОС стадии «Проект» для «северной» площадки также пройдут процедуру общественных обсуждений. Еще до принятия окончательного решения о строительстве алюминиевого завода Компания оказала финансовую помощь муниципалитету для разработки Генерального плана развития г. Тайшет



Инфраструктурные проекты 2005–2006 годов в Гвинее

Недостаточное развитие инфраструктуры в Гвинее является серьезным препятствием для социально-экономического развития страны. Нормальное водо- и энергоснабжение также имеют существенное значение для улучшения жизни людей и считаются приоритетными задачами развития. В ответ на ожидания сообщества Компания взяла на себя ответственность за состояние объектов инфраструктуры в районах своего присутствия, с тем чтобы повысить качество жизни местных жителей, способствовать экономическому, социальному и культурному развитию этих территорий, которое в значительной степени связано с наличием асфальтированных дорог, надежной системы водоснабжения.

Используя потенциал Боксито-глиноземного комплекса «Фрия», UC RUSAL обеспечивает регулярное снабжение питьевой водой и электричеством жителей города, которые не имеют других источников этих жизненно важных ресурсов. В 2006 году Компания поставила городу 31,840 МВт/ч электроэнергии и за свой счет выполнила все работы, связанные с ремонтом и обслуживанием городских линий электропередач и трансформаторного оборудования. Снабжение г. Фрия водой обеспечивает водозаборная станция на реке Конкуре в 11 км от завода. Протяженность городской водопроводной системы составляет 40 км, а канализационного коллектора — 10 км. Объем водопотребления составляет 10 тыс. куб. метров в сутки. Компания обеспечивает функционирование около 50% этой системы, а также работу городских очистных сооружений. Четыре специализиро-

ванных грузовика Компании ежедневно помогают очистить город от мусора, около 10 т мусора еженедельно вывозится с городского рынка.

Одним из наиболее масштабных проектов в области развития инфраструктуры стала начавшаяся в декабре 2006 года реконструкция 15-километрового участка дороги, связывающей глиноземный завод с городом Фрия. Этот проект был инициирован после консультаций с лидерами местного сообщества, которое испытывало постоянные неудобства из-за пыли, вызванной интенсивным движением автотранспорта по грунтовой дороге. Работы, для проведения которых UC RUSAL выделила 5 млн долл., должны быть завершены к 2008 году.

Еще один инфраструктурный проект реализуется с апреля 2006 года в интересах развития пригородов г. Киндия — Мамбия и Дебеле. 200 тыс. долл. переданы в местную префектуру на строительство жилья и здания школы.

и проекта реконструкции муниципальной котельной в соответствии с современными требованиями по охране здоровья населения и окружающей среды.

Процедура общественных обсуждений проекта строительства Хакасского алюминиевого завода была начата еще в 2003 году и продолжается до настоящего времени на каждом этапе проектирования и строительства. В частности, в 2006 году Компания, учитывая поступившие предложения заинтересованных сторон, инициировала проведение ОВОС Саянского промузла с учетом ввода в эксплуатацию ХАЗа. В соответствии с лучшими международными практиками, требованиями законодательства РФ и собственной политикой открытости при проведении общественных слушаний и через местные СМИ Компания проинформировала местное сообщество о разработке Плана управления окружающей и социальной средами при строительстве и эксплуатации

этого предприятия. Было проведено анкетирование, по результатам которого 87% участников общественных слушаний оценили влияние намечаемой деятельности на окружающую среду региона как допустимое. 76% признали допустимым влияние этой деятельности на здоровье населения, а 72% признали позитивным влияние на социально-экономическую ситуацию в регионе, которое окажет строительство ХАЗа и эксплуатация всего Саянского промузла. Допустили реализацию намечаемой деятельности на оцениваемой территории 80% опрошенных жителей.

Тем не менее, в рамках своих социальных программ Компания содействует сохранению национальной хакасской культуры и традиционных мест проживания коренного населения. Совместно с Национальным фондом «Страна заповедная», Министерством природных ресурсов РФ, Правительством Республики Хакасии и Хакасским национальным театром кукол «Сказка» Компания в 2005 году участвовала в организации Международного экологического фестиваля театров «Чир Чайаан» («Дух земли»). Первый такой фестиваль, демонстрирующий синтез экологии, этнографии и театрального искусства, был организован в 2003 году. Одновременно с показом спектаклей театров разных стран мира проходят семинары по экологии и этнографии, концерты этнической музыки, экскурсии по музеям и заповедникам Хакасии.

В мае–июне 2006 года жителям Богучанского района был представлен проект технического задания на проведение оценки воздействия на окружающую среду строительства Богучанского алюминиевого завода. В ходе консультаций большинство представителей общественности высказалось в пользу строительства завода. В качестве положительных факторов учитывались в основном социально-экономические последствия — создание новых рабочих мест и решение проблем занятости, увеличение налоговых поступлений в бюджет, развитие социальной инфраструктуры, рост благосостояния населения. В то же время было рекомендовано на последующих стадиях проектирования основное внимание уделить экологической составляющей — влиянию производственной деятельности на окружающую сре-

Учет интересов коренного населения

Хакасы, коренное население Республики Хакасии, составляют 12% от общей численности населения. Места проживания коренного населения не попадают в зону влияния Хакасского алюминиевого завода. Результаты анкетирования, проведенного в ходе общественного обсуждения проекта строительства завода, показали, что большинство опрошенных (68%) считает, что этот проект не окажет значимого воздействия на культуру и традиционный уклад жизни коренных народов и местных сообществ.





ду. Более подробно методика участия общественности в обсуждении этапов реализации проектов, значимых с точки зрения воздействия на окружающую среду, рассматривается в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами на всех этапах проектного цикла» главы IV настоящего отчета.

Компания и государство

UC RUSAL не принимает участия в политических процессах, ни на региональном, ни на федеральном уровнях. Тем не менее, характер бизнеса и масштаб деятельности Компании требуют активного взаимодействия с представителями государственной власти. Работа металлургических компаний во всем мире связана с получением прав на разработку полезных ископаемых и разрешений на производство горных работ, которые выдают различные государственные структуры. Энергетические проекты часто также требуют согласования с государственными органами. В таких случаях UC RUSAL всегда следует установленным процедурам и правилам.

UC RUSAL является одним из лидеров российского бизнеса в использовании такой международно признанной формы сотрудничества с государственными органами, как частно-государственное партнерство. В рамках реализации проектов общегосударственного значения Компания стремится создать эффективный и взаимовыгодный альянс с органами государственной власти не столько за счет прямого сложения финансовых и организационных ресурсов, сколько благодаря максимально полному использованию уникальных возможностей каждого из участников проекта. Результатом такого взаимодействия является существенное

снижение рисков и издержек, а также выход на новый уровень качества в реализации стратегических проектов. С точки зрения UC RUSAL, это универсальный механизм для решения ряда долгосрочных задач — от создания и развития объектов инфраструктуры до разработки и практического внедрения в производство новых перспективных технологий.

Успешным образцом такого сотрудничества и одним из первых в России примеров частно-государственного партнерства в энергетике является проект БЭМО — основной элемент комплексной программы развития экономики Нижнего Приангарья.

Итогом диалога на региональном уровне, как правило, становится заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с администрациями краев и областей. В них фиксируются договоренности о налоговых платежах предприятий Компании в бюджеты регионов, о реализации мероприятий, направленных на рост производства и увеличение загрузки мощностей предприятий UC RUSAL, о преимущественном размещении заказов и услуг при прочих равных условиях на предприятиях региона, о создании новых рабочих мест и уровне средней заработной платы, о природоохранных мероприятиях.

Выстраивая отношения с органами государственной власти, UC RUSAL руководствуется не только нормами действующего законодательства, но и Кодексом корпоративной этики. Как сказано в справочном руководстве для сотрудников, которым пользуются менеджеры московского офиса Компании, «Взятки, подкуп и другие незаконные выплаты, совершаемые с целью подписания новых или продления уже существующих деловых договоров, считаются неэтичными, противозаконными и строго запрещаются».

Отношения с поставщиками и потребителями

Политика UC RUSAL по отношению к своим клиентам исходит из сочетания интересов Компании и интересов покупателей. Отношения с конечными потребителями являются приоритетом в политике Компании.

Региональные трейдеры, обеспечивающие прозрачность бизнеса и связь с конечными потребителями, являются второй приоритетной группой в структуре клиентов Компании. Отношения с покупателями учитывают процедуры, зафиксированные в международных стандартах качества, по которым сертифицирована Компания.

Компания использует в своей работе специальные процедуры обработки новых заявок и претензий покупателей, создания спецификаций на сложную продукцию, которые носят индивидуальный характер и дополняют существующие стандарты.

Ежегодно Компания проводит опросы удовлетворенности покупателей качеством ее продукции и предоставляемых услуг. Для улучшения взаимодействия с покупателями действует специальный интернет-портал, где можно уточнить ситуацию по отгрузкам, разместить заказ, получить другую интересующую клиента информацию.

Взаимоотношения UC RUSAL с поставщиками и клиентами регламентированы Кодексом корпоративной этики.

Компания:

- дорожит своей репутацией, строго соблюдая нормы деловой этики и права;
- не принимает незаконные выплаты и не использует неэтичные формы влияния на партнеров;
- всегда выбирает поставщиков и подрядчиков на альтернативной основе;
- всегда выполняет свои обязательства и ожидает соблюдения обязательств от своих партнеров;
- заинтересована в устойчивом развитии своего бизнеса и бизнеса своих партнеров;
- стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству.

КОМПАНИЯ И ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Экологические аспекты процесса производства алюминия

Технологический цикл производства алюминия включает следующие процессы: добыча алюминиевого сырья (бокситы, нефелины), производство полупродукта (глинозем), выплавка алюминия, получение из него слитков и, наконец, использование проката в отраслях-потребителях. Отходы алюминия могут перерабатываться практически неограниченно.

Сырьем для алюминиевой промышленности служат бокситы — руда, состоящая в основном из гидроокислов алюминия. Основной химический компонент боксита — глинозем (Al_2O_3). Другой вид алюминиевого сырья — нефелины. Эти руды добывают на юге Красноярского края и на Кольском полуострове.

Алюминий нельзя получить напрямую из его руд (бокситов и нефелинов), требуется переходная стадия — производство глинозема. Глинозем — мелкий порошок серо-стального цвета с высоким содержанием оксида алюминия. Особенность производства глинозема из нефелинов — большой выход побочных продуктов: цемента, соды, поташа. Только при их эффективной продаже глинозем, выработанный из нефелинов, может конкурировать с произведенным из бокситов. При получении глинозема образуются красный (бокситовый) или белый (нефелиновый) шламы, которые хранятся в специально оборудованных шламохранилищах, чтобы избежать загрязнения почв и грунтовых вод. Кроме того, производство глинозема связано со значительным водопотреблением (которое минимизируется за счет внедрения оборотного цикла) и выбросами (преимущественно, твердых веществ) в атмосферу.

Получение металлического алюминия из глинозема заключается в его электролитическом разложении на составные части: алюминий и кислород. Хотя принципиально схема электролиза достаточно проста, технологически этот процесс очень сложен и требует больших затрат электроэнергии. Поэтому алюминиевые заводы ориентируются на мощные источники недорогой электроэнергии, чаще всего — на крупные ГЭС. ГЭС — один из самых безопасных, с точки зрения воздействия на окружающую среду, способов получения электроэнергии.

По сравнению с электростанциями, сжигающими ископаемое газообразное, твердое или жидкое топливо, выбросы от ГЭС практически равны нулю. Понимая, что строительство и эксплуатация гидротехнических сооружений связаны с воздействиями как на природную, так и на социальную среду, инвесторы проекта Богучанского энерго-металлургического объединения (одним из которых является UC RUSAL) проводят независимую оценку значимости этих воздействий в соответствии с международными и российскими требованиями (СИЭО и ОВОС¹). Для обеспечения надлежащего обмена информацией с населением, проживающим в зоне воздействия проекта, проводятся общественные обсуждения и информирование, выявляются интересы и мнения заинтересованных сторон.

Полученный в процессе электролиза из глинозема алюминий-сырец содержит металлические примеси, растворенные газы, главным из которых является водород, и неметаллические включения, представляющие собой частицы глинозема, угля и криолита. В таком состоянии алюминий непригоден для промышленного применения, и потому его подвергают рафинированию. Неметаллические и газообразные примеси удаляют путем обработки флюсом и продувки металла хлор-аргоном, металлические — разбавлением более чистым алюминием (расшихтовкой). После такой очистки получают торговые сорта алюминия. Основное воздействие на атмосферу при производстве алюминия связано именно со стадиями электролиза и рафинирования.

Структура управления воздействием на окружающую среду

UC RUSAL рассматривает снижение негативного воздействия на окружающую среду до уровня, соответствующего опыту зарубежных компаний — лидеров сектора, как один из ключевых приоритетов стратегии развития.

Практические действия в этой сфере координирует Департамент по экологии, охране труда и промышленной

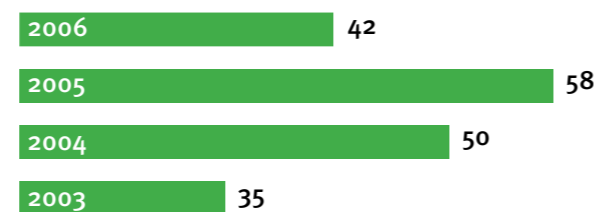
безопасности Компании. Департамент подчиняется напрямую Генеральному директору Компании. На всех предприятиях и в ключевых дивизионах вопросы охраны окружающей среды курируют экологические службы. Высшим коллегиальным органом по вопросам экологии, охраны труда и промышленной безопасности Компании является Кадровый комитет.

С самого начала в UC RUSAL была сделана ставка на эффективные системы управления и интеграцию природоохранных задач в основную деятельность предприятий, в систему управления производством и в область ответственности каждого сотрудника Компании.

Система управления UC RUSAL основана на модели, описанной в международном стандарте ISO 14001, и состоит из четырех основных компонентов:

- планирование — включает разработку конкретных мероприятий и процедур по их реализации;
- внедрение и функционирование — непосредственная реализация мероприятий;
- проведение проверок и корректирующие действия — включает мониторинг объектов окружающей среды и контроль за исполнением мероприятий;
- анализ — включает составление отчетности и оценку эффективности внедряемых мероприятий.

Диаграмма 1. Доля предприятий, сертифицированных на соответствие ISO 14001



Сокращение в 2006 году доли сертифицированных предприятий вызвано присоединением к Компании семи новых заводов, не имеющих сертификата ISO 14001.

Система экологического менеджмента UC RUSAL

Системы экологического менеджмента внедрены, сертифицированы и успешно развиваются на Ачинском и Николаевском глиноземных комбинатах, на Братском, Красноярском и Саяногорском алюминиевых заводах, на заводе САЯНАЛ. На конец 2006 года 11 из 26 предприятий имели сертификат ISO 14001. Сейчас системы экологического менеджмента внедряются на всех остальных предприятиях Компании.



¹ СИЭО — социальная и экологическая оценка, ОВОС — оценка воздействия на окружающую среду.

Стратегия, политика и программы

Обеспечение конкурентоспособности в области экологической безопасности является одной из стратегических целей UC RUSAL. В конце 2006 года эта цель получила развитие в утвержденных Правлением шести долгосрочных экологических целях на 2007–2017 годы. Они касаются выполнения нормативных требований и добровольно принятых обязательств в области снижения выбросов и сбросов вредных веществ, обращения с опасными веществами, рекультивации бокситовых рудников, управления выбросами парниковых газов и развития систем экологического менеджмента. Компания ведет работу в этом направлении с момента своего создания, активно действуя в двух взаимодополняющих сферах: инновационной и управленческой.

Инновационная деятельность направлена на создание и внедрение собственных передовых высокоэффективных и более безопасных, с точки зрения окружающей среды, технологий и модернизацию производств. Для этого Компания ежегодно инвестирует в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) около 8 млн долл.

Одновременно UC RUSAL активно ведет работу по модернизации действующих заводов, использующих технологию Содерберга. Модернизация проводится в два этапа: на первом внедряются автоматическое питание электролизных ванн глиноземом, «сухая» газоочистка и технология «сухой» анодной массы, что приводит к существенному снижению выбросов фтористых соединений, смолистых веществ, бенз(а)пирена, уменьшению объема образования пыли и шлама газоочистки и сокращению удельных расходов фтористого алюминия и глинозема. На втором этапе модернизации предусмотрено внедрение коллоидного анода, модернизация тех-

Самые мощные российские электролизеры являются самыми экологически безопасными



В декабре 2005 года на САЗе был запущен в эксплуатацию самый мощный российский электролизер РА-400. Общий объем инвестиций в этот проект составил 11,3 млн долл. Новая электролизная ванна стала второй уникальной разработкой РУСАЛа после создания в 2003 году электролизера с силой тока 300 кА, который уже используется на ХАЗе. Запуск нового электролизера РА-400, разработанного Инженерно-технологическим центром Компании и рассчитанного на выпуск 3 тонн алюминия в сутки, позволил повысить производительность на 30%. При этом объем выбросов загрязняющих веществ снизился на 30% по сравнению с использованием технологии РА-300. В 2006 году на САЗе начался монтаж еще пяти электролизеров с силой тока 400 кА. Таким образом, в опытно-промышленном корпусе электролиза САЗа будут работать 8 электролизеров РА-400. Ведутся работы по созданию электролизера РА-500. Это оборудование будет в дальнейшем устанавливаться на новых заводах Компании, что обеспечит максимальную эффективность ресурсо- и энергопотребления, минимальное воздействие на окружающую среду при производстве алюминия.

нологии дожигания анодных газов и герметизация электролизеров, создание автоматизированных комплексов по обслуживанию электролизных ванн и другие меры. Одно только внедрение герметичного электролизера с укрытиями обеспечивает снижение выбросов фтороводорода в 1,5 раза, смолистых веществ — в 4 раза, а бенз(а)пирена более чем в 6 раз. До 2012 года UC RUSAL планирует инвестировать в модернизацию заводов более 1 млрд долл.

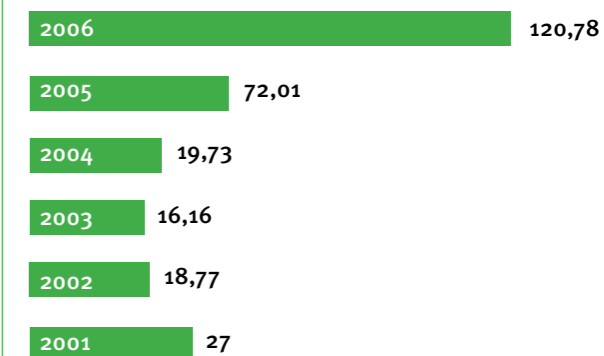
Начиная с 2005 года инвестиции в природоохранную деятельность уже выросли в несколько раз (диаграмма 2) и, в соответствии с планами Компании, они будут возрастать и далее.

Технологические меры эффективно дополняются управленческими решениями. UC RUSAL развивает систему экологического менеджмента, которая позволяет находить новые эффективные решения по развитию производств и снижению негативного воздействия на окружающую среду.

Компания не только проводит масштабную модернизацию и внедряет современные технологии, но и активно развивает производственные мощности, создавая новые крупные промышленные объекты. Так, в декабре 2006 года был запущен первый пусковой комплекс Хакасского алюминиевого завода. При создании новых производств UC RUSAL использует наилучшие доступные технологические и технические решения, обеспечивающие высокую эффективность производства и минимальное воздействие на окружающую среду.

Для новых проектов Компании, в соответствии с требованиями российского и международного законодательства и международных финансовых институтов, проводится ОВОС. В рамках этого процесса организуются консультации с общественностью, местным населением и другими заинтересованными сторонами.

Диаграмма 2.
Затраты на охрану окружающей среды, млн \$



Для сравнения стоит отметить, что в 2006 году платежи за загрязнение окружающей среды во всей Компании составили 13,7 млн долл.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами на всех этапах проектного цикла

Участие общественности в обсуждении экологических аспектов этапов реализации проектов UC RUSAL рассматривается как важнейшую практику для построения плодотворных и эффективных отношений с заинтересованными сторонами. Программы проведения общественных обсуждений (консультаций) разработаны для всех стадий реализации проектов Компании (проектирование, строительство, эксплуатация и ликвидация). На всех этапах ответственная дирекция UC RUSAL формирует рабочую группу по проведению общественных обсуждений (консультаций) и/или по работе со СМИ и общественностью. Рабочая группа определяет стратегию по информированию общественности и организации двустороннего диалога, включая подробные планы распространения информации и методы коммуникации для каждой целевой группы.

На этапе подготовки проекта техническое задание на разработку ОВОС, а затем и материалы оценки размещаются в общественных приемных в ключевых населенных пунктах, попадающих в зону воздействия по ходу реализации проекта. В электронных и печатных СМИ и в Интернете публикуются объявления об открытии общественных приемных, месте и времени проведения Общественных слушаний. Проводятся встречи с представителями администрации разного уровня, технические совещания с экспертами и представителями государственных, негосударственных и общественных организаций, направленные на разрешение споров и снятие возможных противоречий. Предложения и комментарии общественности, поступившие из приемных, вопросы, заданные на слушаниях и встречах, собираются и обрабатываются для подготовки окончательных материалов оценки. Эти материалы также предоставляются всем заинтересованным сторонам.

На всех этапах реализации проекта, от строительства до закрытия, проводится анализ существующего и возможного воздействий на окружающую среду, разраба-

тываются планы экологического мониторинга и природоохранные мероприятия. Экологическая информация периодически публикуется в официальных изданиях и Интернете, а общественные организации в ответ на свои запросы получают специально подготовленные информационные письма.

Модернизация НГЗ



Сдана в эксплуатацию 5-я печь кальцинации, производительность которой в 1,5 раза больше по сравнению с существующими на НГЗ печами. Это позволит увеличить выпуск глинозема, а также даст возможность выполнять капитальный ремонт старых печей, снизить потери тепла в окружающую среду и уменьшить расход газа на прокалку глинозема. Технические решения, осуществляемые в ходе модернизации и реконструкции НГЗ, отвечают всем требованиям по охране природы и рациональному использованию природных ресурсов.

Экологические информационные центры

UC RUSAL понимает интерес населения и важность информирования общественности об экологической деятельности Компании. Для этого на предприятиях UC RUSAL создаются Экологические информационные центры. Здесь все желающие могут ознакомиться с представленной информацией, задать вопросы, оставить комментарии и предложения, которые будут переданы специалистам при разработке природоохранных программ и проектов предприятий. В ноябре 2006 года первый такой центр открылся на Красноярском алюминиевом заводе. На базе центра проводятся «прямые телефонные линии» с представителями завода, которые отвечают на интересующие красноярцев вопросы. Ответы на самые актуальные вопросы, поступившие в адрес завода, регулярно публикуются в специальном бюллетене Экологического информационного центра. Кроме того, любые вопросы, касающиеся экологической модернизации КраЗа, состояния атмосферы, воды и почвы в Красноярске, можно задать на сайте центра <http://press-line.ru/content/blogcategory/117/330/>.

Аналогичный центр был также создан на Новокузнецком алюминиевом заводе. Проект получил название «Экологическая гостиная». Заседания гостиной будут проходить раз в два месяца и освещать одну из интересующих общественность экологических тем. Открыт Экологический информационный центр на САЗе, планируется открытие также на БрАЗе.



Основные факторы воздействия на окружающую среду объектов Компании

УС RUSAL целенаправленно работает над снижением воздействия на окружающую среду на всех своих предприятиях и всех этапах производственной цепи. В силу специфики технологий и больших объемов производства, основной вклад в негативное воздействие на окружающую среду вносят алюминиевые и глиноземные предприятия Компании (диаграмма 3). В связи с их значимостью основное внимание в данном разделе будет уделено именно этим предприятиям.

Основной вклад в суммарные выбросы предприятий УС RUSAL вносят алюминиевые заводы. Примерно две трети (66,2%) по массе в выбросах алюминиевых предприятий составляет оксид углерода.

В то же время за счет использования большого количества воды в процессе производства по забору и сбросу сточных вод лидируют глиноземные предприятия. Лидерство глиноземных предприятий в образовании

отходов обусловлено наличием большого количества вскрышных пород и шламов. Необходимо отметить, что в большинстве стран вскрышные породы не рассматриваются как отходы — их используют при рекультивации обработанных территорий.

Вклад других дивизионов в экологические показатели УС RUSAL минимален. При распределении финансовых средств Компании на природоохранную деятельность учитывается вклад предприятий в суммарное воздействие на окружающую среду (диаграмма 4).

Рациональное использование ресурсов и переработка отходов алюминия

Осуществляемая УС RUSAL масштабная модернизация производства и совершенствование системы управления направлены, помимо снижения негативного воздействия на окружающую среду (выбросов и сбросов загрязняющих веществ), на повышение эффективности использования сырьевых ресурсов, воды и энергии.

Это достигается реализацией самых разных технических и организационных решений — например, переработкой отходов и лома алюминия с получением вторичных сплавов. Энергозатраты на получение вторичного алюминия составляют около 10% от требуемых на получение алюминия-сырца из глинозема. Вместе с тем снимается проблема утилизации части отходов алюминиевого производства. Отходы производства и потребления алюминия перерабатываются на металлургических предприятиях Компании и на специализированных предприятиях Компании — РЕСАЛ и Цветметобработка. Объемы производства вторичного алюминия постоянно растут (диаграмма 5), однако недостаточно развитая в стране инфраструктура сбора отходов из алюминия сдерживает этот процесс.

Диаграмма 3. Вклад алюминиевых и глиноземных предприятий в основные экологические показатели (данные 2006 г.)

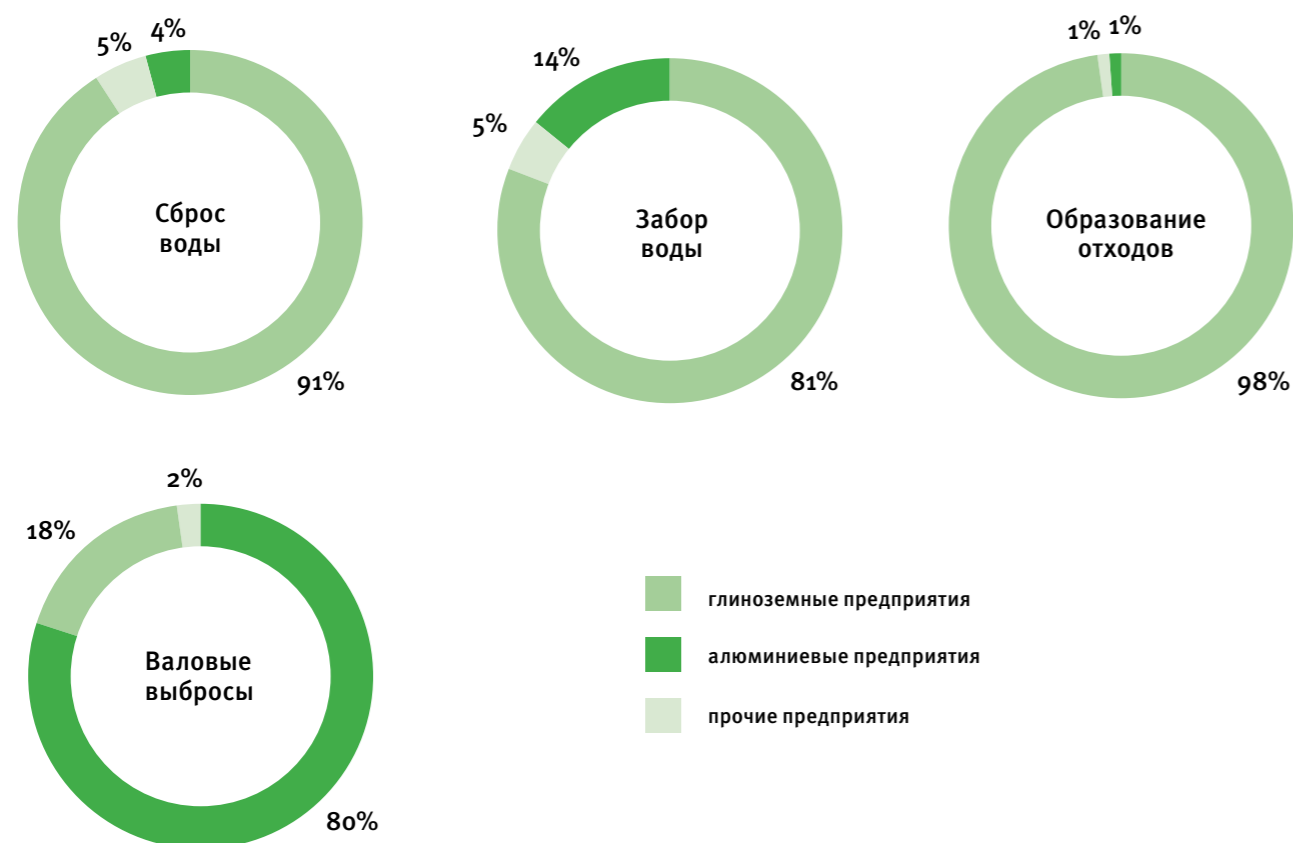


Диаграмма 4. Распределение затрат на охрану окружающей среды в 2006 году по типам предприятий



Диаграмма 5. Объем алюминия и алюминиевых сплавов, полученных из переработанных отходов (тыс. т)



УС RUSAL намерена к 2013 году увеличить свою долю на рынке вторичного производства алюминия до 50%.



Глобальное изменение климата и энергоэффективность

В UC RUSAL идет активная работа по снижению выбросов парниковых газов и реализации проектов в области изменения климата. В начале 2004 года был запущен корпоративный проект «Киотский протокол», целями которого являются:

- определение стратегии и создание системы управления выбросами парниковых газов;
- снижение выбросов парниковых газов с использованием гибких экономических механизмов реализации Киотского протокола и Рамочной конвенции ООН об изменении климата.

Для достижения этих целей планируется в том числе провести комплексную инвентаризацию выбросов парниковых газов на всех заводах Компании.

Экологическая безопасность производства является основным стратегическим приоритетом для UC RUSAL. В части изменения климата Компания стремится и осуществляет снижение прямых и непрямых выбросов парниковых газов. Компания способствует реализации инвестиционных проектов, направленных на повышение энергоэффективности и снижение выбросов в атмосферу загрязняющих веществ и парниковых газов. Так, Компания участвовала в создании некоммерческого партнерства «Национальное углеродное соглашение».

Производственная деятельность невозможна без потребления энергии. Выработка электроэнергии оказывает значительный вклад в изменение климата. Одним из самых чистых способов получения электроэнергии является гидроэнергетика. С этой точки зрения UC RUSAL входит в число наиболее экологически безопасных производителей алюминия в мире. Заводы Компании также работают над снижением прямых и косвенных выбросов парниковых газов, повышением энергоэффективности производства. Так, например, на Ачинском глиноземном комбинате с 2003 по 2006 год включительно мероприятия по повышению энергоэффективности позволили снизить прямые и косвенные выбросы парниковых газов более чем на 100 тыс. т CO₂-эквивалента. На Братском алюминиевом заводе приоритетным направлением является снижение удельного расхода электроэнергии электролизеров. Повышения эффективности работы электролизеров удалось добиться в основном благодаря переводу всего завода на технологию «сухого» анода, реализации программы повышения силы тока, оптимизации технологических регламентов, а также грамотной работе технологического персонала БрАЗа и совершенствованию систем контроля и учета параметров энергорегима. Существенную экономию обеспечивает и программа модернизации литейного производства, цеха производства фтористых солей, систем электро- и теплоснабжения.

Хакасский алюминиевый завод

ХАЗ — первое предприятие алюминиевой промышленности, построенное в России за последние 20 лет. Ввод в строй ХАЗа позволит создать более 1000 новых рабочих мест в Республике Хакасии. Проект завода разработан с учетом последних достижений отечественной и зарубежной алюминиевой промышленности, использования современного оборудования, высококачественного сырья и материалов. Здесь предусмотрена современная высокоэффективная система управления отдельными технологическими участками и всем производством в целом. Одним из самых важных требований при строительстве Хакасского алюминиевого завода было обеспечение нормативных условий труда в производственных цехах, сведение к минимуму выбросов вредных веществ в окружающую среду и их влияния на экологическую обстановку в регионе завода. В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации Компания провела оценку воздействия будущего завода на окружающую среду. В августе 2006 года Управление по технологическому и экологическому надзору Ростехнадзора по Республике Хакасии и Служба государственного экологического надзора республики при проверке на предприятии соблюдения требований законодательства в области охраны окружающей среды отметили высокий уровень организации производства и соблюдение всех необходимых нормативов.

В декабре 2006 года введен в эксплуатацию Хакасский алюминиевый завод, потребляющий электроэнергию от Саяно-Шушенской ГЭС. ХАЗ является одним из самых эффективных алюминиевых предприятий в мире, с точки зрения использования электроэнергии.

Алюминиевые заводы UC RUSAL вносят вклад в снижение выбросов парниковых газов также за счет уменьшения частоты возникновения анодных эффектов, при которых образуются перфторуглероды (ПФУ). ПФУ имеют очень высо-

кий потенциал глобального потепления и даже небольшие их количества в атмосфере значимы для изменения климата. Программа по снижению частоты анодных эффектов на Красноярском алюминиевом заводе позволила снизить выбросы ПФУ на 600 тыс. т CO₂-эквивалента за период с конца 2005 до начала 2007 года.

Выбросы в атмосферу

Модернизация заводов Компании уже обеспечивает существенное снижение выбросов в атмосферу. Так, в 2004 году началась модернизация Красноярского алюминиевого завода. К концу 2006 года, благодаря реализованным природоохранным мероприятиям, удалось добиться снижения объемов выбросов загрязняющих веществ на 12%. На заводе продолжается внедрение «сухой» системы очистки газов, обеспечивающей максимальный технически достижимый уровень улавливания фторидов (до 99%); из запланированных в рамках

Технология «сухой» газоочистки

Загрязняющие вещества (пыль, твердые фториды и фтороводород, смолистые вещества и проч.), отходящие от электролизеров, вместе с потоком воздуха поступают в реактор. Здесь они адсорбируются на поверхности глинозема и проходят дополнительную очистку в рукавных фильтрах. Фторированный глинозем возвращается в производство, чтобы снизить потребление фтористых солей, а в атмосферу поступает уже очищенный газ. В отличие от типовых газоочистных установок здесь внедрена электронная система управления, позволяющая контролировать текущие значения и регулировать все цепочки процесса непосредственно с пульта аппаратчика. Эффективность «сухой» газоочистки существенно выше по сравнению с другими газоочистными установками и составляет:

- по пыли неорганической — 99,2%;
- по твердым фторидам — 99,3%;
- по смолистым веществам — 99,8%;
- по фтористому водороду — 99,7%.

программы модернизации 19 установок уже действуют. Более половины корпусов завода оснащены системой автоматической подачи глинозема, основное преимущество которой — возможность лучшей герметизации электролизера: если раньше для подачи глинозема корку электролита приходилось разбивать до 12 раз в сутки (при этом неизбежно происходили потери глинозема и выбросы вредных соединений), то новая система позволяет подавать сырье через небольшое отверстие по заданной программе. Эффект снижения выбросов достигается в том числе и за счет стандартизации процессов и четкого контроля их исполнения, внедрения лучших практик, обеспечивающих сокращение времени операций, и соблюдения требований охраны окружающей среды в рамках функционирующей системы экологического менеджмента.

Братский алюминиевый завод полностью переведен на технологию электролиза с «сухим» анодом. Перевод предприятия на «сухой» анод не предусматривал значительного увеличения объемов производства. Основными результатами модернизации стали повышение эффективности производства и снижение вредных выбросов в атмосферу. Благодаря внедрению этой технологии выбросы смолистых веществ в электролизном производстве сократились на 30%.

Реконструкция и модернизация производства на глиноземных предприятиях также обеспечивают снижение воздействия на окружающую среду. Так, на Ачинском глиноземном комбинате проведена реконструкция газоочистных сооружений на печи спекания и печи обжига известняка, установлены усовершенствованные угольные форсунки, разработаны и внедрены схемы рециркуляции отработанных газов на печах спекания. Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу за 2005–2006 годы по сравнению с 2004 годом составило 11,8%.

На Николаевском глиноземном заводе осуществлена реконструкция печи обжига, которая была переведена с жидкого топлива на газообразное. Это позволило пол-

Технология «сухого» анода



В 2005 году все 25 корпусов электролиза Братского алюминиевого завода были переведены на более экологичную технологию «сухого» анода. Этому событию предшествовала работа по внедрению на предприятии технологии «полусухого» анода и модернизация оборудования цеха анодной массы, в том числе полномасштабная реконструкция поточных линий цеха. На БрА-Зе введено в эксплуатацию новое оборудование для термоподготовки коксовой шихты и пека.

Первоначальный план перехода завода на «сухой» анод был рассчитан до 2012 года, однако темпы совершенствования производства позволили завершить этот процесс весной 2005 года.

ностью исключить выбросы в атмосферу сернистого ангидрида, пятиоксида ванадия и сажи, увеличить среднюю производительность печи по извести. Замена в декомпозирах воздушного перемешивания на механическое дала возможность снизить выбросы гидроксида натрия на 10%.

Водопотребление и сбросы

Основная доля потребления воды и сброса загрязненных вод приходится на глиноземное производство (85% и 96% соответственно). Сброс промышленных сточных вод ведется на Ачинском и Бокситогорском глиноземных

АГК запустил новую систему обеззараживания питьевой воды

В марте 2006 года на Ачинском глиноземном комбинате была запущена в эксплуатацию новая



система обеззараживания воды, важнейший проект глиноземного комбината, подающего питьевую воду для всего города. Ачинск стал пятым населенным пунктом России,

имеющим подобные подготовительные станции. В Красноярском крае эта технология применяется впервые. Благодаря новой системе, которая обошлась предприятию в 8 млн руб., значительно улучшится качество питьевой воды, увеличится срок службы трубопроводов. Но самое главное — с введением новой технологии многократно снизятся экологические риски, при этом качество и вкус воды повысились.



комбинатах, боксито-глиноземном комплексе во Фрие и на Красноярском и Новокузнецком алюминиевых заводах; остальные алюминиевые и глиноземные предприятия работают с замкнутым водооборотным циклом. Объемы водопотребления и водоотведения в последние годы остаются достаточно стабильными (диаграмма 6).

Перевод на замкнутый водооборот уже реализован на ряде предприятий; в 2006 году принято решение о создании системы оборотного водоснабжения на основном производстве Ачинского глиноземного комбината, что позволит снизить забор свежей воды более чем на 40 млн м³ в год.

На Новокузнецком алюминиевом заводе в 2006 году создана бессточная водооборотная система для промплощадки НкАЗ-1. Высокая доля процессов, оборудованных системами замкнутого водоснабжения, обеспечивает более чем 80% водооборота по предприятиям Компании РУСАЛ в целом. Доля водооборота по Алюминиевому и Глиноземному дивизионам (диаграмма 7) превышает 90%, а на Братском и Саяногорском алюминиевых и Николаевском глиноземном заводах — 95%.

Диаграмма 6.
Водопотребление алюминиевых и глиноземных предприятий (млн м³)

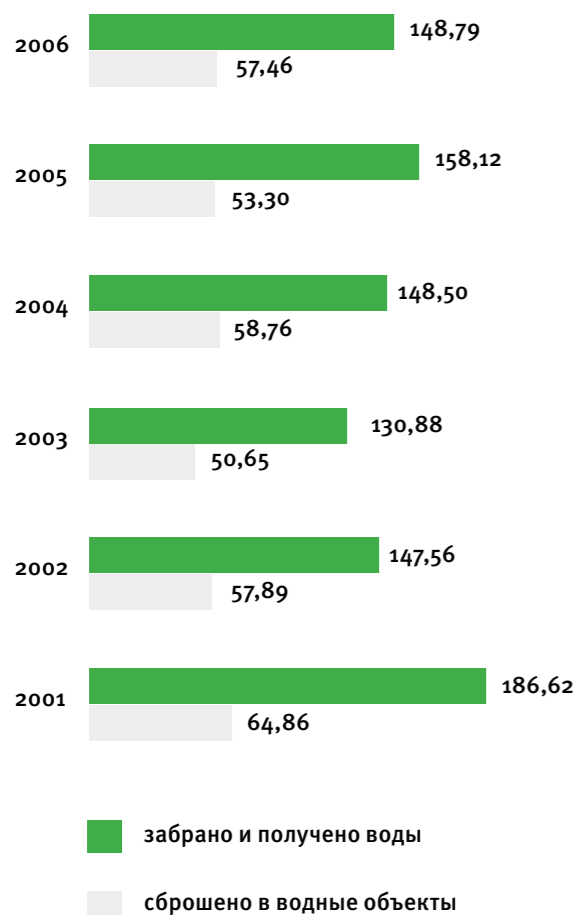
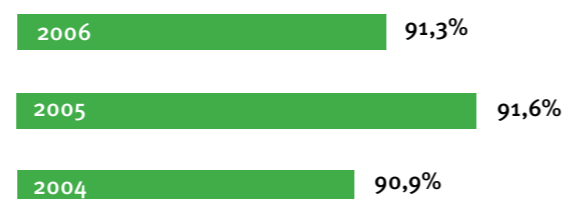


Диаграмма 7.
Доля водооборота на предприятиях Компании



Обращение с отходами и опасными веществами

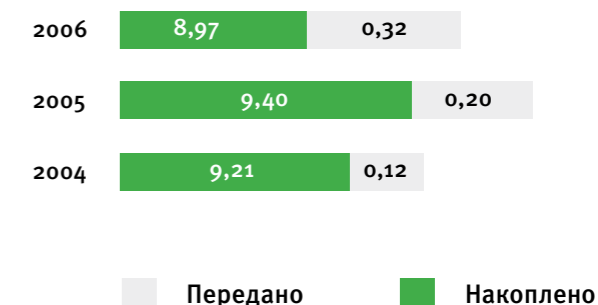
Основной объем (98%) отходов Компании составляют отходы добычи глиноземного сырья — вскрышные породы и шламы (диаграмма 8).

Рост объемов отходов напрямую связан с увеличением глубины залегания рудных пластов (вскрышные породы) и снижением процентного содержания глинозема в перерабатываемой руде и бокситах (шламы). Нефелиновые и бокситовые шламы размещаются на шламовых полях предприятий; возможности их переработки пока довольно незначительны. Предприятия Компании поддерживают и при необходимости реконструируют находящиеся на их балансе шламохранилища. Объемы накопления и утилизации шламов показаны на диаграмме 9.

Диаграмма 8.
Образование отходов на глиноземных и алюминиевых предприятиях в 2006 г., млн т



Диаграмма 9.
Накопление и использование шламов глиноземных предприятий, млн т



Для алюминиевых предприятий специфическим видом отходов является отработанная угольная футеровка электролизных ванн. Внедряемые в UC RUSAL меры по контролю режима электролиза, герметизации и автоматическому питанию ванн глиноземом позволяют уменьшить объемы капитального ремонта электролизеров и снизить образование таких отходов. Отходы угольной футеровки передаются для утилизации другим предприятиям на Братском и Красноярском алюминиевых заводах (в 2006 году реализовано 24 тыс. т). Специалисты Компании работают над организацией реализации отработанной угольной футеровки Новокузнецкого и Саяногорского алюминиевых заводов.

Строительство шламового поля № 2 на НГЗ



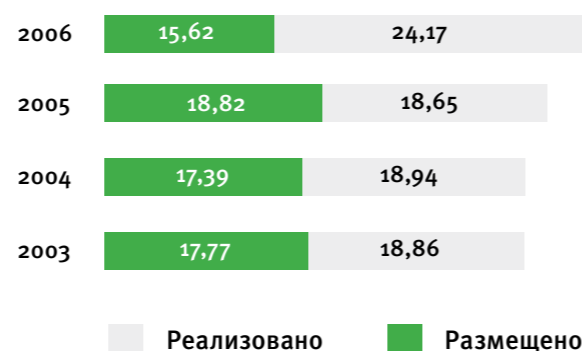
На Николаевском глиноземном заводе впервые внедряется практикуемая в мире технология глубокого сгущения красных шламов глиноземного производства и их складирование «сухим» способом. По всей площади шламохранилища укладывается противофильтрационный экран — прочная полимерная геомембрана на основе полиэтилена высокой плотности, а поверх экранирующего слоя — дренажные призмы. Для защиты от механических повреждений полимерная геомембрана покрывается слоем нетканого материала с последующей отсыпкой защитного грунтового слоя толщиной 0,5 м. Такая технология позволяет свести к минимуму негативные воздействия шламохранилища на окружающую среду, и в первую очередь на гидросферу. Кроме того, для минимизации выбросов пыли красного шлама проектом предусмотрены мероприятия по пылеподавлению — смачивание поверхности с малым расходом воды и создание на поверхности растительного покрова.

Информация об обращении с отходами угольной футеровки электролизеров показана на диаграмме 10.

Предприятия UC RUSAL стремятся, несмотря на рост объемов производства, сократить образование опасных отходов и увеличить объемы их утилизации (диаграмма 11). Определенные успехи в этом направлении достигнуты, и Компания ставит перед собой цель постоянно увеличивать количество перерабатываемых и используемых отходов.

Еще одной важной проблемой, над решением которой работает UC RUSAL, является вывод из эксплуатации трансформаторов, конденсаторов и другого электрооборудования, содержащего в качестве диэлектрика полихлорированные бифенилы (ПХБ). Такое оборудование производилось и устанавливалось вплоть до середины 80-х годов прошлого века. Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях, принятая, но пока не ратифицированная Россией и Украиной, требует постепенной замены ПХБ-содержащего оборудования до 2025 года. Цель Компании — полностью исключить использование ПХБ на своих предприятиях к 2017 году. Компания активно ведет замену оборудования и обе-

Диаграмма 10. Обращение с угольной футеровкой на алюминиевых предприятиях, тыс. т



спечивает постепенную безопасную, с точки зрения окружающей среды, утилизацию ПХБ (диаграмма 12). В Компании введен в действие Стандарт «Требования по обращению с оборудованием и отходами, содержащими полихлорированные бифенилы (ПХБ)», проведено обучение сотрудников.

За 2006 год объемы ПХБ на предприятиях Компании уменьшились на 9% за счет реализации целевых программ на НГЗ, АГК и КраЗ.

Диаграмма 11. Объемы образования и утилизации опасных отходов (без учета шламов, вскрышных пород и угольной футеровки), тыс. т

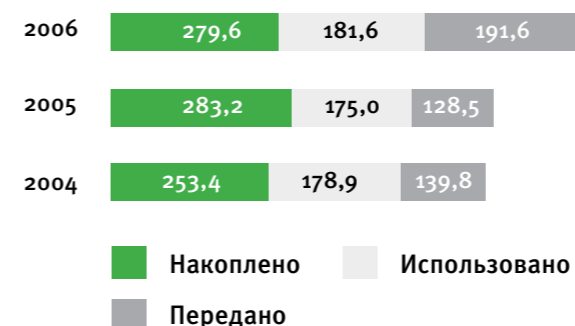
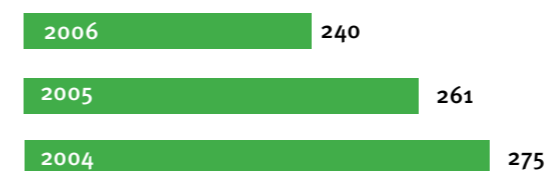


Диаграмма 12. Наличие ПХБ на предприятиях (т) (без учета предприятий СУАЛ и Glencore)



Восстановление нарушенных территорий

Добыча бокситов требует освоения больших территорий рудников. На начало 2007 года общая площадь разработанных карьеров, принадлежащих Компании, составляла около 1,7 тыс. га (без учета предприятий СУАЛ и Glencore). Общая площадь земель, рекультивированных в 2006 году, составила 84,2 га. За последние два года были существенно увеличены объемы рекультивации обработанных земель.

В прошлом году впервые в Компании площадь рекультивированных земель превысила площадь вновь разработанных (диаграмма 13). Проведенные мероприятия включали восстановление плодородного слоя и высадку кустарников и деревьев. Для дальнейшего развития работ по рекультивации в конце 2006 года на глиноземных предприятиях принято Положение «О требованиях к рекультивации нарушенных земель».

Диаграмма 13. Разработка и рекультивация нарушенных карьеров (га)





Сохранение биоразнообразия

Предприятия UC RUSAL расположены в разных регионах и странах мира. Часть из них находится вблизи заповедных природных территорий. На своих заводах Компания использует подходы, позволяющие минимизировать воздействия на природные территории. В результате, например, фактическое содержание загрязняющих веществ в районе Саяногорского алюминиевого завода (на расстоянии 1,5–6 км) в 2006 году было значительно ниже нормативных показателей. В дополнение к деятельности по снижению воздействия на окружающую среду, UC RUSAL уделяет большое внимание проектам, направленным на оценку воздействия производственной деятельности на биоразнообразие, охрану заповедных территорий, экологическое просвещение.

В России в этом направлении UC RUSAL сотрудничает с национальным фондом «Страна заповедная». В регио-

нах присутствия своих предприятий Компания поддерживает ежегодные акции «Марш парков», практическую деятельность детских экологических групп в рамках программы грантов «Зеленый дозор», имеющую исключительное эколого-просветительское значение. Компания также ведет проект «РУСАЛ-ЭКО», в рамках которого сотрудники Компании принимают участие в патрулировании особо охраняемых природных территорий Алтае-Саянского региона. Мобильность и расположение оперативных бригад позволяют своевременно реагировать на поступающую информацию и предпринимать действия по предупреждению нарушений заповедного режима территорий, особенно в сезон наплыва туристов.

Компания профинансировала проект по организации системы мониторинга популяций редких и исчезающих видов флоры и фауны на территории Койбальской сте-

пи в зоне влияния Саяногорского алюминиевого завода, выполненный фондом «Страна заповедная» и Государственным природным заповедником «Хакасский». В ходе проекта даны рекомендации по природоохранным и биотехническим мероприятиям для видов, численность которых недостаточна, определены виды, ситуация с численностью которых в настоящее время благополучна.

Примечательно, что работа по проекту «РУСАЛ-ЭКО» неоднократно получала положительную оценку государственных и общественных природоохранных организаций. В частности, проект был отмечен при обсуждении Стратегии государственной политики по развитию системы особо охраняемых природных территорий.

Озеленение санитарно-защитной зоны Красноярского алюминиевого завода

До 2011 года UC RUSAL направит почти 47 млн руб. на реализацию программы благоустройства и озеленения санитарно-защитной зоны Красноярского алюминиевого завода. На эти средства на значительной площади будет проведена рекультивация земель. Территория будет очищена от стихийных свалок, на ней появятся новые деревья и кустарники. За последние два года на территории, прилегающей к заводу, уже было высажено около 2 тыс. саженцев вязов, сирени и рябины. Общая площадь санитарно-защитной зоны предприятия составляет 3696,4 га. Более 1500 га из них занято предприятиями, дорогами и другими объектами. Площадь зеленых насаждений составляет 1115 га.



Озеленение КрАЗа



Озеленение НГЗ

Рекультивация отработанных карьеров на предприятии UC RUSAL в Гвинее



Глоссарий

Аутсорсинг

Привлечение Компанией внешних ресурсов для решения специализированных задач.

Благотворительная деятельность

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

Глобальная инициатива по отчетности (англ. Global Reporting Initiative, GRI)

Механизм подготовки унифицированной отчетности в области устойчивого развития, описанный в «Руководстве по отчетности в области устойчивого развития». Представляет собой систему универсально применимых руководящих принципов, рекомендаций и показателей, позволяющую проводить адекватное сравнение между организациями.

«Глобальный договор ООН» (англ. Global Compact)

Международная добровольная инициатива ООН, провозглашающая основные принципы ответственного поведения организаций, к которой присоединились крупнейшие компании и транснациональные корпорации, работающие в разных странах мира. Впервые идея «Глобального договора» в поддержку универсальных принципов в области прав человека, борьбы с коррупцией, охраны труда и окружающей среды была предложена Генеральным секретарем ООН Кофи Аннано на Всемирном экономическом форуме в 1999 году. Целью «Глобального договора» является объединение усилий деловых кругов для формирования в партнерстве с другими общественными структурами более устойчивой глобальной экономики.

Диалог

Взаимодействие Компании с представителями заинтересованных сторон, когда последние высказывают свои пожелания по улучшению деятельности Компании в социальной сфере, с тем чтобы она могла осуществлять свою бизнес-деятельность наиболее ответственным способом.

Дивизион

Структурное подразделение Компании, которое представляет собой относительно или полностью самостоятельную бизнес-единицу.

Заинтересованные стороны (англ. stakeholders)

Физические и юридические лица, которые оказывают влияние на Компанию либо на которых влияет деятельность Компании. К заинтересованным сторонам относятся, например, акционеры, инвесторы, сотрудники, поставщики и подрядчики, потребители, профсоюзы, жители той местности, где работает Компания, и др.

Коллективный договор

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии, а также закрепляющий льготы и гарантии за счет собственных средств работодателя в дополнительном объеме по сравнению с действующим законодательством. Коллективный договор фиксирует договоренности, достигнутые в результате переговоров администрации с уполномоченными представителями работников, обычно с профсоюзами.

Корпоративная социальная ответственность

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

Социальное партнерство

1. Конструктивное взаимовыгодное сотрудничество между тремя секторами общества — государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями с целью решения проблем социальной сферы в интересах всего населения или его отдельных групп, проживающих на данной территории.

2. Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и органами местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальный отчет

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

Устойчивое развитие

Концепция, которую продвигает ООН с конца 1980-х годов, предусматривающая развитие с учетом потребностей нынешнего поколения без угрозы удовлетворению нужд грядущих поколений. Компании, разделяющие принципы устойчивого развития, стремятся минимизировать свое негативное воздействие на окружающую среду при одновременном значительном вкладе в экономическое и социальное развитие сообществ, в которых они работают.

«Принципы Глобального договора ООН» в отчете РУСАЛа

Принцип Глобального договора	Раздел отчета
Права человека	
1. Предпринимательские круги должны оказывать поддержку и соблюдение прав человека, провозглашенных международным сообществом;	2.1.2. Кадровая политика 2.1.3. Кодекс корпоративной этики 2.1.4. Мотивация персонала, принципы оплаты труда 2.3.1. Здоровье сотрудников 2.3.6. Безопасность на рабочем месте
2. Обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.	2.1.3. Кодекс корпоративной этики
Трудовые отношения	
3. Предпринимательские круги должны поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров;	2.2.4. Деятельность профсоюзов на предприятиях Компании
4. Выступать за уничтожение всех форм принудительного труда;	2.1.2. Кадровая политика 2.1.3. Кодекс корпоративной этики
5. Выступать за полное искоренение детского труда;	2.1.2. Кадровая политика
6. Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.	2.1.1. Характеристика трудовых ресурсов Компании 2.1.2. Кадровая политика 2.1.3. Кодекс корпоративной этики 2.1.4. Мотивация персонала, принципы оплаты труда 2.4.2. Система дистанционного обучения

Принцип Глобального договора	Раздел отчета
Охрана окружающей среды	
7. Деловые круги должны способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду;	3.1.3. Новые проекты UC RUSAL и социально-экономическое развитие территорий 4.1. Экологические аспекты процесса производства алюминия 4.3. Стратегия, политика и программы
8. Предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;	4.5. Основные факторы воздействия на окружающую среду объектов Компании 4.6. Рациональное использование ресурсов и переработка отходов алюминия 4.7. Глобальное изменение климата и энергоэффективность 4.8. Выбросы в атмосферу 4.9. Водопотребление и сбросы 4.12. Сохранение биоразнообразия
9. Содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.	4.2. Структура управления воздействием на окружающую среду 4.3. Стратегия, политика и программы 4.6. Рациональное использование ресурсов и переработка отходов алюминия 4.7. Глобальное изменение климата и энергоэффективность 4.9. Водопотребление и сбросы 4.10. Обращение с отходами и опасными веществами 4.11. Восстановление нарушенных территорий
Противодействие коррупции	
10. Противодействовать коррупции во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.	2.1.3. Кодекс корпоративной этики 3.2. Компания и государство 3.3. Отношения с поставщиками и потребителями





Контактная информация

Компания была бы рада узнать мнение читателей о содержании и принципах подготовки настоящего отчета, чтобы учесть их при подготовке следующего аналогичного документа.

Предложения можно присылать
в Центральный офис Компании по адресу:

Россия, 109240, г. Москва,
ул. Николаямская, д. 13, стр. 1
Тел.: +7 (495) 720-51-70,
Факс: +7 (495) 745-70-46,
E-mail: Press-center@rusal.ru, CSR@rusal.ru.