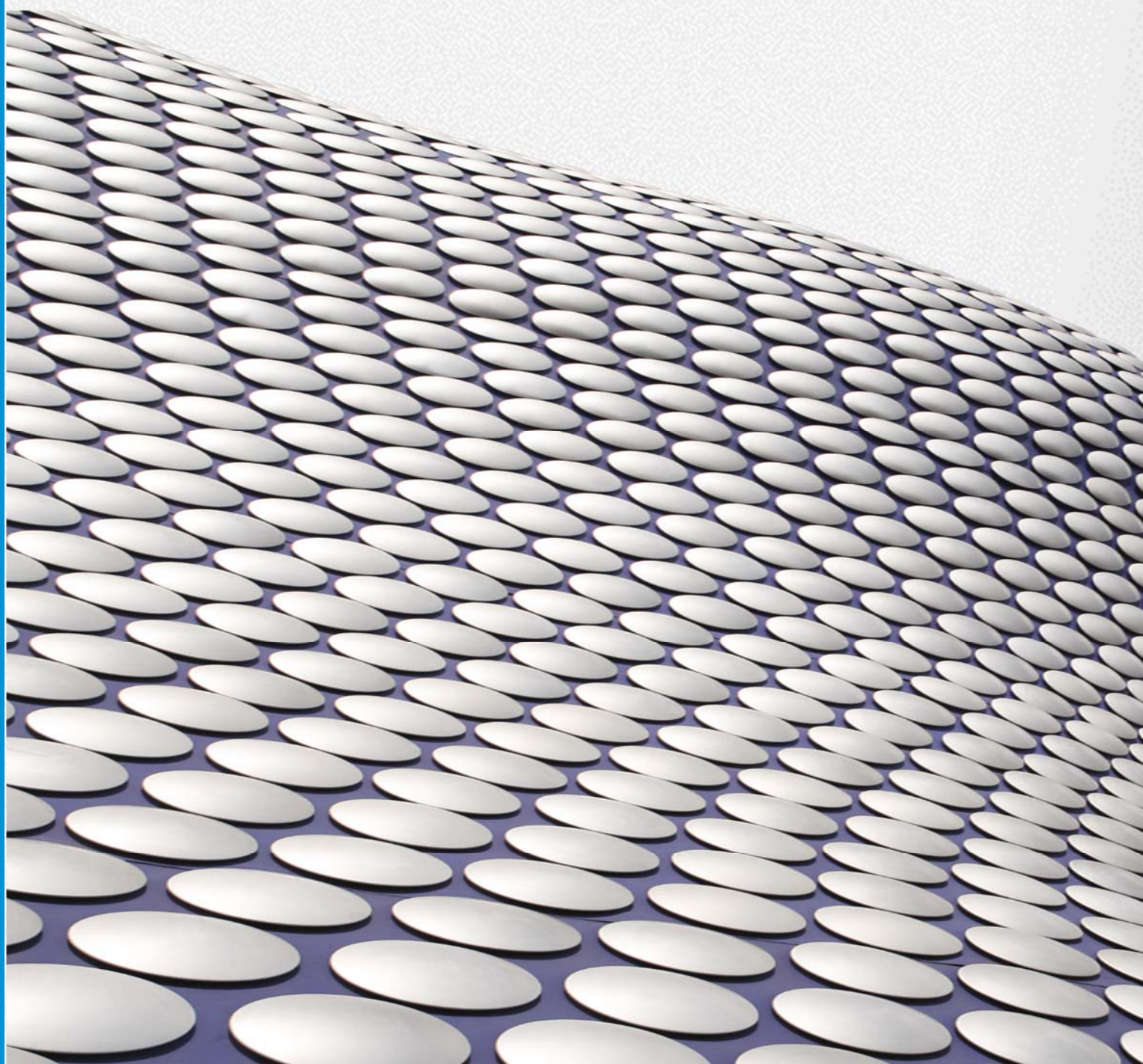




Отчет о деятельности ОК РУСАЛ в области устойчивого развития 2016



ОГЛАВЛЕНИЕ

Обращение генерального директора	2
О КОМПАНИИ	4
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	7
Система корпоративного управления	7
Внутренний контроль	9
Система управления рисками	13
Этика и права человека	16
УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ	20
Система менеджмента качества	20
Бизнес-система ОК РУСАЛ	24
Цепочка поставок	27
СТРАТЕГИЯ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ	36
Стратегия	36
Управление аспектами устойчивого развития	38
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	41
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ	45
Технологические процессы и продукты	47
ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	51
Подход	51
Структура управления	53
Земельные ресурсы и биоразнообразие	55
Водные ресурсы	59
Энергопотребление	60
Выбросы в атмосферу	62
Изменение климата	65
Отходы	69
Инвестиции в охрану окружающей среды	73
Планы на 2017 год и среднесрочную перспективу	74
ОХРАНА ТРУДА	76
Система управления	76
Подход	77
Мероприятия	82
Результаты деятельности	84
Медицина труда	87
Планы на 2017 год и среднесрочную перспективу	90
Цели РУСАЛа в области безопасности и охраны труда	91
СОТРУДНИКИ	92
Подход к управлению	92
Социальное партнерство	92
Механизмы обращений сотрудников	92
Структура персонала и движение кадров	93
Обеспечение трудовыми ресурсами	96
Обучение и развитие	100
Мотивация и вознаграждение	104
Социальная поддержка	105
ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ	106
Подход к управлению	106
Участие в развитии территорий присутствия	108
Управление социальными программами в России	109
Реализация социальных программ на территории России	110
Социальные инвестиции за рубежом	115
ОБ ОТЧЕТЕ	120

Обращение Генерального директора ОК РУСАЛ

Представляя 11-й отчет в области устойчивого развития, я рад отметить, что 2016 год стал удачным для Компании. Несмотря на продолжающийся спад в экономике, РУСАЛ показал впечатляющие финансовые результаты. По итогам года чистая прибыль увеличилась более чем в два раза по сравнению с 2015 годом. Все направления бизнеса развивались стабильно, значительные достижения связаны с успешной работой российских заводов.

Приоритетами Компании в отчетном периоде являются повышение операционной эффективности и использование современных методов производства. Ориентированность на потребности клиентов наряду с развитием системы управления качеством позволили в отчетном году увеличить на 7% продажи продукции с добавленной стоимостью.

Инвестиции в технологическое развитие наших производств также дают значительный эффект. Важным событием для Компании стал запуск в 2016 году электролизера РА-550, который мы считаем одним из лучших в отрасли. Достигнут существенный прогресс в производстве алюминийско-скандиевых сплавов. В целом на предприятиях РУСАЛа реализуется около 50 проектов, направленных на модернизацию заводов, расширение номенклатуры продукции с добавленной стоимостью и повышение энергоэффективности.

Компания постоянно совершенствует систему корпоративного управления в соответствии с требованиями финансовых рынков и лучшей корпоративной практикой. В 2016 году предприняты важные шаги по повышению ее эффективности: начал действовать институт Global Compliance Officer, утверждены Политика по обеспечению соответствия требованиям регулирующих органов в условиях санкций и Антикоррупционная политика.

Мы активно участвуем в формировании повестки устойчивого развития. В 2016 году начала выстраиваться деятельность Российского партнерства за сохранение климата, в которой принимают участие уже более 20 организаций: приняты план действий и меморандум, определяющий принципы работы Партнерства.

В рамках основной задачи в области устойчивого развития по снижению собственного углеродного следа РУСАЛ продолжает испытания конструкции и технологии производства алюминия на инертных анодах, внедряет другие наиболее передовые технологии и методы. В 2016 году при участии специалистов Компании разработан информационно-технический справочник лучших доступных технологий производства алюминия.

Мы последовательно продвигаемся к достижению нашей цели: к 2020 году использовать 100% энергии, производимой из неуглеродных источников. Сегодня более 90% алюминийского производства ОК РУСАЛ обеспечивается за счет использования чистой возобновляемой гидроэнергии. В 2016 году сохранилась позитивная динамика ряда экологических показателей, в том числе водо- и энергопотребления.

Инициативные, энергичные и высокообразованные люди – самый ценный актив Компании. РУСАЛ ежегодно направляет значительные средства на реализацию мероприятий по охране труда, выполнение обязательств по коллективным договорам, развитие медицины труда и системы подготовки персонала.

ОК РУСАЛ продолжает применять социально ответственный подход в регионах присутствия, инвестируя значительные средства в реализацию программ, направленных на развитие местных сообществ. Следует отметить продолжающийся масштабный проект по борьбе с распространением вируса Эбола в Гвинее. В 2016 году на базе Научного клинично-диагностического центра эпидемиологии и микробиологии, построенного

РУСАЛом, совместно с Роспотребнадзором создана лаборатория, оснащенная самым современным оборудованием.

Продолжается работа Национального совета по корпоративному волонтерству, созданного при поддержке РУСАЛа. Его участниками сегодня являются более 30 компаний, открыты региональные отделения совета в пяти городах России, проведено масштабное исследование о состоянии корпоративного волонтерства в стране. Необходимо отметить и активное вовлечение наших сотрудников в благотворительные и социальные проекты Компании. Они принимают участие в грантовых конкурсах РУСАЛа и предлагают свои инициативы по развитию местных сообществ, вместе с членами своих семей участвуют в волонтерских мероприятиях и акциях. Результатом прошедшего года стало также расширение географии, круга участников и пула партнеров программ социальных инвестиций, нацеленных на повышение качества жизни сотрудников и всего населения регионов присутствия.

РУСАЛ придает большое значение сотрудничеству с заинтересованными сторонами в регионах присутствия, считая такие контакты значимым фактором повышения эффективности деятельности в области устойчивого развития.

Владислав Соловьев,
генеральный директор ОК РУСАЛ

О Компании

Профиль

Объединенная компания РУСАЛ (далее — ОК РУСАЛ, РУСАЛ, Компания) является одним из крупнейших в мире производителей первичного алюминия и сплавов. Компания присутствует в 19 странах мира на пяти континентах. Предприятия РУСАЛа расположены в России, Австралии, Армении, Казахстане, Китае, Турции и других странах. Центральный офис находится в России (г. Москва). **G4-5 G4-6 G4-3**

Бизнес-модель ОК РУСАЛ построена на вертикально интегрированной производственной цепочке, включающей месторождения бокситов и нефелиновых руд, глиноземные предприятия, алюминиевые заводы, литейные комплексы, фольгопрокатные производства, а также электрогенерирующие мощности. **G4-9**

В состав Компании входят предприятия, объединенные в семь дивизионов. Добывающие и перерабатывающие предприятия расположены в России и за рубежом¹.

Дивизион	Предприятия в России	Предприятия за рубежом
Алюминиевый	9 алюминиевых заводов расположены в основном в Сибири. Наиболее крупными являются Красноярский и Братский алюминиевые заводы	1 алюминиевый завод в Швеции
Глиноземный дивизион	3 глиноземных завода 2 бокситовых рудника 1 нефелиновый рудник	4 глиноземных завода в Ирландии, на Украине, на Ямайке ² и в Австралии ³ 3 бокситовых рудника на Ямайке, в Гвинее и Гайане
Дирекция по новым проектам	3 предприятия порошковой металлургии 1 криолитовый завод 2 кремниевых производства 1 кварцитовый рудник Иные предприятия	1 кварцитовый рудник в Украине
Упаковочный дивизион	3 фольгопрокатных завода	1 фольгопрокатный завод в Армении

Предприятия Энергетического дивизиона формируют собственную энергетическую базу РУСАЛа. Основным активом является Богучанская ГЭС (в составе проекта БЭМО – Богучанского энергометаллургического объединения).

Инжинирингово-строительный дивизион объединяет организации, оказывающие строительные, инжиниринговые и сервисные услуги (девять предприятий). В состав Технической дирекции включены четыре предприятия научно-исследовательского комплекса РУСАЛа. Все предприятия данных подразделений расположены в России.

Продукция

ОК РУСАЛ производит широкую линейку продуктов, при этом почти половина из них (45%) представляет собой продукцию с добавленной стоимостью (алюминиевый лист, слитки, катанка,

¹ На ряде предприятий деятельность приостановлена, и они сохраняют статус законсервированного производства. Решения о возобновлении их работы будут приняты по мере реализации стратегии Компании.

² В 2016 году 100% акций боксито-глиноземного завода Alpart на Ямайке были проданы китайской государственной компании Jiuquan Iron & Steel (Group) Co. Ltd. **G4-13**

³ Компании принадлежит 20%-ная доля в QAL – глиноземном заводе, расположенном в Австралии.

литейные сплавы, цилиндрические слитки и др.). Компания поставила цель увеличить к 2020 году долю такой продукции до 55%. К основным видам продукции Компании относятся первичный алюминий, алюминиевые сплавы, фольга и глинозем.

Основные виды продукции G4-4

Вид продукции	Отраслевое применение	Описание
Первичный алюминий	Транспортная, строительная, электротехническая и упаковочная отрасли промышленности	Первичный алюминий производится в соответствии со стандартами качества и техническими спецификациями, разработанными по запросам потребителей
Алюминий высокой чистоты	Электроника, производство компьютерных жестких дисков и конденсаторной фольги	ОК РУСАЛ является единственным производителем алюминия высокой чистоты на территории России и СНГ
Алюминиевые сплавы	Транспортная, строительная, электротехническая и упаковочная отрасли промышленности	ОК РУСАЛ выпускает широкий ассортимент высококачественных сплавов на основе алюминия
Фольга и упаковка	Пищевая, фармацевтическая, строительная, табачная и парфюмерно-косметическая отрасли	Предприятия ОК РУСАЛ выпускают фольгу толщиной от 5 до 240 микрон и ряд продуктов на ее основе
Алюминиевые порошки, пудры и гранулы	Металлургическая, химическая, энергетическая, горнорудная и строительная отрасли промышленности, производство военной техники	ОК РУСАЛ является крупнейшим российским производителем порошковой продукции из алюминия
Катанка	Кабельное производство, черная металлургия, производство метизных изделий	ОК РУСАЛ выпускает катанку в соответствии с ГОСТом и международными техническими условиями
Глинозем и бокситы	Промежуточные продукты, из которых производится алюминий	Качественный глинозем производится по технологии Байера
Кремний	Металлургическая, химическая, электротехническая промышленность, производство солнечных батарей	ОК РУСАЛ выпускает металлургический и рафинированный кремний. Продукт зарегистрирован в системе REACH
Галлий	Производство химических соединений, которые используются в солнечной энергетике и электронной промышленности	ОК РУСАЛ производит металлургический галлий высокой чистоты
Корунд	Производство абразивных инструментов, керамической и огнеупорной продукции	ОК РУСАЛ – один из крупнейших в мире производителей белого корунда
Протекторы из алюминиевых сплавов	Судостроение, нефтегазовая промышленность, ЖКХ	Продукция используется для долговременной защиты от коррозии металлических объектов в агрессивных средах (морской и подтоварной воде, грунтах и пластовых водах)
Алюминиевые колесные диски	Литые диски SKAD устанавливаются на легковые автомобили	Диски производятся по новейшим технологиям. Часть моделей сертифицирована компанией TUV

ОК РУСАЛ поставляет алюминиевую продукцию в Европу, Америку, Юго-Восточную Азию, а также на внутренний рынок. Продукция доставляется клиентам железнодорожным, автомобильным, речным и морским транспортом. **G4-8**

Географическая структура (физический объем), %



Способы транспортировки продукции

Продукция	Способ транспортировки
Алюминий в пакетах и слитках	Железнодорожные перевозки (крытые и комбинированные вагоны), автотранспорт, речные перевозки, морские перевозки (суда грузоподъемностью от 3,1 до 20,4 тыс. тонн)
Алюминий в слябах (плоских и билетах) и цилиндрических слитках	Железнодорожные перевозки (полувагоны), автотранспорт, речные перевозки, морские перевозки (суда грузоподъемностью от 3,1 до 20,4 тыс. тонн)
Глинозем	Железнодорожные перевозки (хопперы, полувагоны (в том числе с вкладышем), комбинированные вагоны, крытые вагоны), морские перевозки (суда грузоподъемностью от 23 до 45 тыс. тонн)

Присутствие на финансовых рынках

Обыкновенные акции ОК РУСАЛ включены в котировальные списки Гонконгской фондовой биржи, Московской биржи, а также торговой площадки Euronext Paris в форме глобальных депозитарных акций (ГДА) и Московской биржи в форме российских депозитарных расписок (РДР).

Состав акционеров

В 2016 году основными акционерами Компании являлись: En+, SUAL Partners, Onexim и Amokenga Holdings⁴. Количество акций, находящихся в свободном обращении, составило 10,05% от общего количества акций Компании⁵. **G4-7**

Участие в других компаниях

ОК РУСАЛ владеет 27,82% акций ПАО «ГМК «Норильский никель», крупнейшего мирового производителя никеля и палладия и одного из ведущих производителей платины и меди⁶; Также РУСАЛ владеет 50%-ной долей в угледобывающей компании «Богатырь Комир» (Казахстан).

⁴ Amokenga Holdings единолично контролируется Glencore International Plc.

⁵ Подробнее с составом акционеров, бенефициарами Компании и их долями в акционерном капитале на 31 декабря 2016 года можно ознакомиться на интернет-сайте и в Годовом отчете ОК РУСАЛ за 2016 год.

⁶ Источник: www.nornik.ru.

Корпоративное управление

Система корпоративного управления

Принципы

Качественное корпоративное управление обеспечивает успешное развитие бизнеса и повышает инвестиционный потенциал Компании, предоставляя больше гарантий акционерам, партнерам и клиентам, а также усиливает систему внутреннего контроля Компании.

Система корпоративного управления ОК РУСАЛ основана на международных стандартах корпоративного управления. Принципы организации данной системы закреплены в Уставе Компании, Кодексе корпоративного управления, Кодексе корпоративной этики, а также в других внутренних документах, регламентирующих деятельность органов управления и контроля.

Компания постоянно совершенствует систему корпоративного управления, внедряя лучшие мировые практики и обеспечивая соответствие деятельности органов управления требованиям листинга фондовых бирж, на которых обращаются финансовые инструменты Компании.

В 2010 году принят Кодекс сделок с ценными бумагами директоров Компании и ее работников; документ разработан в соответствии с Правилами листинга Гонконгской фондовой биржи и положениями Валютно-финансового кодекса Франции, Общего регламента AMF и Регламента ЕС в отношении нарушений рыночной дисциплины.

Более подробная информация о системе корпоративного управления представлена в Годовом отчете за 2016 год.

Органы управления

Общее собрание акционеров [G4-34](#)

Общее собрание акционеров – высший орган управления, через который акционеры имеют возможность участвовать в управлении Компанией и в процессе принятия решений по ключевым вопросам ее деятельности.

Совет директоров

Совет директоров несет коллективную ответственность за управление Компанией и ее деятельность, включая ответственность за утверждение и контроль над общими стратегиями развития, годовым бюджетом, бизнес-планами и планами материальных инвестиций в отношении деятельности Компании; контроль и оценку результатов деятельности Компании в отношении стратегий, бюджета и планов; утверждение и надзор за деятельностью менеджмента; представление отчета о деятельности Компании всем сторонам, которым он должен представляться в установленном порядке, и ведение бухгалтерского учета в соответствии с правовыми обязательствами Компании. **G4-42 НКEx Appendix 27 KPI para 8**

Функции председателя Совета директоров и генерального директора ОК РУСАЛ разделены и независимы друг от друга. Председатель Совета директоров несет ответственность за эффективную деятельность данного органа управления. Функции генерального директора заключаются в контроле за исполнением стратегических решений, принятых Советом директоров в области производства и сбыта, корпоративного управления и финансов, продаж, маркетинга и т.д., а также за повседневное управление Группой. **G4-39**

В течение года, закончившегося 31 декабря 2016 года, в состав Совета директоров входили 3 исполнительных, 9 неисполнительных и 6 независимых неисполнительных директоров (что составляет не менее одной трети от состава Совета директоров в соответствии с Правилами листинга Гонконгской фондовой биржи). Текущий состав Совета директоров обеспечивает

достаточное количество независимых проверок и противовесов и соответствующую структуру управления для Компании. **G4-38**

Большинство комитетов (Комитет по аудиту, Комитет по вознаграждениям, Комитет по корпоративному управлению и назначениям, Комитет по охране труда, промышленной безопасности и экологии, Комитет по «Норильскому никелю») возглавлялись независимыми директорами. Совет директоров считает, что все независимые неисполнительные директора имеют надлежащий опыт работы в промышленности или финансах и достаточную квалификацию, чтобы выполнять свои обязанности.

В связи с тем, что основные акционеры являются компаниями, которые конкурируют или могут конкурировать с ОК РУСАЛ, а также имеют право инициировать назначение своих представителей в Совет директоров Компании, проводится анализ независимости членов Совета директоров и топ-менеджмента Компании от топ-менеджмента основных акционеров с целью подтверждения того, что Компания может заниматься своей хозяйственной деятельностью коммерчески самостоятельно и независимо от основных акционеров. **G4-41**

ОК РУСАЛ признает важность и полностью применяет на практике принципы равенства и разнообразия состава Совета директоров.

При отборе кандидатов во внимание принимается целый ряд аспектов, в том числе пол, возраст, образовательный уровень, этническую принадлежность, профессиональный опыт, практические навыки, знания и стаж работы (список критериев может быть расширен). Окончательное решение принимается на основании заслуг и вклада, который кандидаты внесли и могут внести в дальнейшем в работу Совета директоров.

Наличие широкого спектра мнений и индивидуального опыта независимо от пола, возраста и этнической принадлежности является значимым фактором для принятия сбалансированных решений. Компания считает, что плюрализм мнений членов Совета директоров является одним из важнейших факторов достижения ее стратегических целей и обеспечения устойчивого развития. По итогам отчетного года в состав Совета директоров входили 4 женщины и 14 мужчин. Комитет по корпоративному управлению и назначениям проводит анализ и оценку практической реализации принципов разнообразия. **G4-LA12 G4-40**

Комитеты Совета директоров G4-34

При Совете директоров действуют следующие профильные комитеты: Комитет по корпоративному управлению и назначениям, Комитет по вознаграждениям, Комитет по аудиту и Комитет по «Норильскому никелю», а также Комитет по маркетингу и Комитет по охране труда, промышленной безопасности и экологии. Комитеты в соответствии со своей компетенцией отвечают за предварительное рассмотрение вопросов, которые выносятся на заседания Совета директоров, и представляют свои рекомендации. **HKEx Appendix 27 para 8**

В задачи *Комитета по охране труда, промышленной безопасности и экологии* входит рассмотрение политик в перечисленных областях, оценка соблюдения нормативных требований и принятых обязательств, а также оценка рисков и результатов деятельности. **HKEx Appendix 27 para 9**

Функции *Комитета по корпоративному управлению и назначениям* заключаются, в числе прочих вопросов, в разработке, предоставлении рекомендаций и ежегодном пересмотре руководящих принципов, политики и практик корпоративного управления Компании и ее консолидированных дочерних обществ, надзоре за выполнением вопросов корпоративного управления, рассмотрении и контроле политик и практик Компании по соблюдению юридических и нормативных требований, рассмотрении и контроле подготовки и непрерывного профессионального развития директоров и топ-менеджмента, в разработке, пересмотре и контроле за соблюдением Кодекса корпоративной этики.

Комитетом установлены критерии, применяемые при оценке кандидатов в члены Совета директоров, среди которых: независимость (в случае избрания независимых неисполнительных

директоров), гендерное разнообразие, возраст, имеющиеся навыки, опыт и знания о бизнесе Компании и отрасли, в которой она работает, а также готовность посвятить достаточно времени и усилий исполнению обязанностей в качестве члена Совета директоров.

Основная функция *Комитета по вознаграждениям* заключается, помимо прочего, в предоставлении рекомендаций Совету директоров относительно компенсационного пакета для директоров и топ-менеджмента и содействии Совету директоров в контроле за выплатой компенсаций и выполнением программы материального поощрения. Политика вознаграждений определяется исходя из квалификации сотрудника и достигнутых результатов, а также сложности выполняемой им работы.

Общий размер вознаграждений, включая основной оклад, надбавки по результатам работы, поощрительные выплаты и бонусы директоров, за 2016 год составили приблизительно 18 млн долл. США. **G4-51**

В задачи *Комитета по аудиту* входят предоставление Совету директоров независимой оценки эффективности финансовой отчетности Компании, систем внутреннего контроля и управления рисками, а также аудиторских процессов.

Более подробная информация о составе и деятельности комитетов Совета директоров в отчетном году представлена в Годовом отчете Компании; положения о комитетах Совета директоров опубликованы на сайте ОК РУСАЛ.

Оценка деятельности и обучение

Совет директоров ежегодно оценивает эффективность своей деятельности. Результаты рассматриваются Комитетом по корпоративному управлению и назначениям. Таким образом выявляются положительные изменения и области для дальнейшего совершенствования. **G4-44**

Согласно Кодексу корпоративного управления, все директора должны непрерывно повышать свои профессиональные знания и развивать навыки. В отчетном периоде все директора получали информацию по актуальным вопросам развития отрасли и действующему законодательству. **G4-43**

Исполнительные органы и высшее руководство

Совет директоров делегировал ведение повседневной деятельности Компании исполнительным директорам и Правлению с целью обеспечения эффективности и целесообразности исполнения функций.

Основная задача Правления – содействие Генеральному директору и топ-менеджменту в оперативном управлении Компанией, а также помощь Совету директоров в реализации стратегии Компании и контроле над результатами деятельности.

Дополнительные функции Правления включают, помимо прочего, разработку стратегии Группы для последующего одобрения Советом директоров и реализацию стратегии после ее принятия, а также контроль и мониторинг результатов финансовой деятельности и другие вопросы. Правление имеет право периодически создавать комитеты, состоящие как из его членов, так и из других руководителей. **G4-37**

Внутренний контроль

Система внутреннего контроля

Основные результаты 2016 года

- Проведено 119 проверок, в том числе 60% внеплановых, выполненных по поручению менеджмента Компании. План проверок, утвержденный Комитетом по аудиту на 2016 год, выполнен в полном объеме (100%).

- Организовано формирование годовой Карты рисков Компании, ежеквартально проводится мониторинг основных рисков, отчет по статусу управления рисками своевременно предоставляется акционерам и руководству Компании.
- Дирекция по контролю продолжила мероприятия по усилению контроля по следующим направлениям:
 - исполнение распорядительных документов Компании;
 - проведение кадровых процедур;
 - соблюдение требований внешних регуляторов (ГФБ) и акционеров в отношении сделок со связанными сторонами и зависимыми лицами (до декабря 2016 года);
 - открытие и реализация инвестиционных проектов и др.
- Дирекцией по контролю обеспечена работа Линии доверия ОК РУСАЛ.

Используя современные стандарты и процедуры управления, Компания внедряет эффективные системы контроля и управления рисками.

Система внутреннего контроля организована для защиты активов, совершенствования бизнес-процессов, обеспечения соответствия финансово-хозяйственной и иной деятельности Компании законодательным требованиям, а также для поддержания на должном уровне контрольной среды. Основными органами, осуществляющими разработку и реализацию мероприятий в данных областях, являются Дирекция по контролю, внутреннему аудиту, координации бизнеса (далее – Дирекция по контролю), Комитет по аудиту и Ревизионная комиссия.

Дирекция по контролю разрабатывает меры внутреннего контроля за операциями предприятий и подразделений ОК РУСАЛ, осуществляет мониторинг их исполнения в рамках проверок и аудитов, а также отвечает за разработку и мониторинг Политики управления рисками, независимую оценку эффективности управленческих решений и контроль соблюдения требований внешних регуляторов.

Надзор за эффективностью финансово-хозяйственной деятельности и организацией системы внутреннего контроля осуществляют Ревизионные комиссии, сформированные на всех предприятиях Компании. Ежегодно проводятся анализ и проверка бухгалтерской отчетности предприятий, что является обязательным этапом при подготовке годовых собраний акционеров.

Осуществление мер внутреннего контроля регулируется регламентами, процедурами и приказами, которые постоянно актуализируются, среди них:

- *Регламент информирования Совета директоров и Правления в особых ситуациях;*
- *Экологическая политика ОК РУСАЛ;*
- *Руководство системой управления охраной труда, промышленной и пожарной безопасностью ОК РУСАЛ;*
- *Методические указания по организации производственного контроля условий труда предприятий;*
- *Регламент внутреннего расследования и анализа происшествий в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;*
- *Методика формирования показателей эффективности;*
- *Политика управления рисками ОК РУСАЛ;*
- *Регламент управления чрезвычайными ситуациями и др.*

Дирекция по контролю на постоянной основе проводит мониторинг выполнения менеджментом Компании политик, регламентов и процедур, установленных внутренними документами, а также рекомендаций, представленных по итогам проведенных проверок и аудитов.

В 2016 году введены в действие новые документы, среди которых:

- *Регламент по управлению рисками;*
- *Техническая политика ОК РУСАЛ;*
- *Стандарт «Организация технических визитов и аудитов. Требования к организации учета и контроля исполнения корректирующих мероприятий по итогам аудитов/визитов»;*

- Регламент совершения отдельных действий и предоставления информации и отчетности банкам-кредиторам в соответствии с кредитными соглашениями;
- Регламент ОК РУСАЛ «Система аккредитации поставщиков» и др.

Дирекция по контролю регулярно отчитывается перед Советом директоров, Комитетом по аудиту и Ревизионной комиссией о результатах работы, проведенных проверках системы внутреннего контроля, включая итоги проверок деятельности органов управления. **HKEx Appendix 27 para 9**

На основе представленной отчетности Комитет по аудиту ежеквартально осуществляет оценку эффективности системы внутреннего контроля Компании. По итогам проведенной в конце 2016 года оценки Совет директоров считает, что в отчетном периоде система внутреннего контроля Компании функционировала в соответствии с Кодексом корпоративного управления.

Одними из основных направлений внутреннего контроля являются формирование системы контроля и координация работ по обеспечению соблюдения:

- требований к публичным компаниям;
- требований соглашения между акционерами;
- требований кредитного соглашения ALUMINIUM FACILITY AGREEMENT (AFA) в отношении соответствия деятельности законодательным и нормативным актам различных юрисдикций;
- требований в сфере трудовых отношений и социальной политики Компании;
- требований по охране окружающей среды и др.

Комплаенс

Компания уделяет большое внимание соблюдению принятых законов, установленных правил, стандартов, иных применимых требований и предотвращению их нарушений (комплаенс-функция).

Для усиления комплаенс-функции в декабре 2016 года в Компании назначено Должностное лицо по глобальному комплаенс (Global Compliance Officer).

Основными задачами функции комплаенс являются:

- разработка и внедрение, а также совершенствование политик и процедур, направленных на соблюдение применимых требований;
- внедрение процедур и принятие иных необходимых мер, направленных на предотвращение нарушений применимых требований;
- обучение по комплаенс;
- помощь сотрудникам Компании в исполнении их обязанностей по соблюдению применимых требований;
- продвижение и развитие соответствующей комплаенс-культуры в Компании, обеспечивающей этическое поведение сотрудников и их приверженность принципу соблюдения применимых требований.

В целях предотвращения конфликта интересов в Компании действует автоматизированная многоуровневая система контроля сделок⁷ со связанными сторонами (в соответствии с Правилами листинга и Международными стандартами финансовой отчетности), разработаны и регулярно обновляются внутренние регламенты, проводится обучение ответственных сотрудников.

Компания реализует утвержденный Советом директоров план обучения сотрудников в области комплаенс.

⁷ Автоматический контроль связанности и необходимости раскрытия на Гонконгской фондовой бирже и перед акционерами сделок в случае превышения установленных лимитов и регламента контроля связанных сделок.

Противодействие коррупции и мошенничеству

ОК РУСАЛ прилагает усилия к недопущению подкупа частных лиц или государственных служащих, не участвует ни в каких формах неэтичных поощрений или платежей. Ведущая роль в предотвращении случаев коррупции принадлежит Должностному лицу по глобальному комплаенс, Дирекции по контролю и Дирекции по защите ресурсов⁸, которые, в свою очередь, координируют деятельность соответствующих подразделений на предприятиях Компании. **СПМ-Противодействие коррупции**

В 2016 году в Компании утверждена Антикоррупционная политика. **G4-S04**

Деятельность по предотвращению коррупции регламентируется также следующими документами: **G4-S04**

- Кодекс делового партнера⁹, в котором содержатся нормы по неприятию коррупции;
 - Кодекс корпоративной этики;
 - Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Политика в области обеспечения безопасности информации ОК РУСАЛ;
 - Политика системы управления информационной безопасностью;
 - Политика по противодействию недобросовестным действиям;
 - Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
 - Регламент проверки планируемых действий на соответствие антимонопольным требованиям.
-

Компания соблюдает законодательство о борьбе с легализацией незаконно полученных денежных средств и проводит политику противодействия борьбе с легализацией незаконно полученных денежных средств, изложенную в Кодексе корпоративной этики и Кодексе делового партнера. **HKEx Appendix 27 KPI B7**

Дирекция по контролю проводит регулярные проверки, которые позволяют либо предупредить возможные нарушения, либо минимизировать их последствия. Риски в области коррупции и мошенничества анализируются и вносятся в Карту рисков Компании. **G4-S03**

По результатам проверок, проведенных Дирекцией по контролю на предприятиях, в дирекциях и дивизионах Компании в 2016 году, приняты следующие кадровые решения: восемь сотрудников были уволены, 39 получили различные дисциплинарные взыскания. **G4-S05**

Все сотрудники проинформированы о существующих процедурах в области противодействия коррупции и мошенничеству. Помимо этого Дирекция по персоналу регулярно проводит обучение сотрудников методам борьбы с коррупцией, в рамках ежегодных сборов руководителей подразделений по защите ресурсов на предприятиях осуществляется обмен опытом в данной области.

Одним из эффективно работающих инструментов борьбы с коррупцией и мошенничеством является Линия доверия, на которую может обратиться любой сотрудник Компании и сообщить о нарушениях. Линия доверия предусматривает как анонимный способ отправки сообщения, так и с указанием имени или другого способа идентификации личности отправителя. Передать сообщение на Линию доверия могут все сотрудники, а также сторонние лица, обладающие информацией в отношении деятельности Компании.

В течение 2016 года на Линию доверия поступило 34 сообщения, все они были обработаны, 48% подтверждены частично или в полном объеме. **G4-S05**

Среди вопросов, поднятых обратившимися на Линию доверия, были следующие:

⁸ Деятельность данного подразделения включает противодействие мошенничеству.

⁹ С содержанием документа можно ознакомиться на сайте Компании (<http://rusal.ru/development/partnercode.php>).

- недобросовестные действия и неэтичное поведение сотрудников и контрагентов Компании – 41%;
- вопросы по соблюдению требований трудового законодательства – 35%;
- проблемы в производственных процессах – 9%;
- нецелевые сообщения – 15%.

В 2016 году сотрудники зарубежных предприятий на Линию доверия не обращались.

Все сообщения, поступающие на Линию доверия, регистрируются, а затем проводится расследование фактов, представленных в обращении. В зависимости от характера обращения для проверки информации привлекаются руководители профильных подразделений предприятий, дивизионов или дирекций Компании. При этом обязательной проверке подлежат все сообщения, поступившие на Линию доверия, в том числе анонимные. По итогам проверки автор обращения получает ответ. Компания гарантирует сохранение конфиденциальности всех обращений. В связи с поступившими сигналами Дирекцией по контролю, внутреннему аудиту и координации бизнеса могут быть инициированы аудиты, что подтверждает эффективность работы по учету обращений.

Закупочная деятельность

В связи с тем, что Компания осуществляет закупку большого объема сырья, материалов и услуг, особой сферой работы Дирекции по контролю является надзор за закупочной деятельностью. Создан Тендерный комитет под председательством Директора по контролю. В его состав входят представители ключевых подразделений Компании, что позволяет исполнять широкий спектр контрольных функций. В результате работы Дирекции по контролю в Тендерном комитете в 2016 году достигнута экономия финансовых средств в размере 2,4 млн долл.

Планы 2017–2018

- Совершенствование системы внутреннего контроля, предупреждение рисков мошенничества и коррупции, повышение контроля сохранности активов;
- Проведение обучения по повышению квалификации сотрудников;
- Обеспечение контроля и своевременного информирования Правления и Совета директоров Компании по рискам, связанным с экологическими аспектами деятельности Компании; проведение внутренних аудитов подразделений Компании, с учетом целевых показателей, по вопросам экологической (включая парниковые газы) и промышленной безопасности;
- Совершенствование системы риск-менеджмента (инструменты, отчетность);
- Разработка, утверждение и реализация целевых проектов производственных систем, продолжение внедрения проектов, инициированных в 2016 году (проект «Аккредитация поставщиков» и другие).

Система управления рисками

Анализ рисков

С целью снижения потенциальных опасностей и обеспечения стабильного и устойчивого развития бизнеса в Компании выстроена система управления рисками, которая является частью системы корпоративного управления. Основная ее цель – выбрать наиболее эффективные методы работы с каждым из выявленных рисков и обеспечить информирование менеджмента и акционеров Компании. **G4-2**

Система управления рисками представляет собой непрерывный процесс, осуществляемый на всех уровнях управления, направленный на накопление и распространение знаний о рисках внутри Компании.

Управление рисками входит в компетенцию Группы по управлению рисками, созданной Советом директоров в рамках Дирекции по контролю. **G4-45, HKEx Appendix 27 KPI para 9, G4-37**

Основными внутренними документами, регулирующими деятельность в данной области, являются:

- Политика управления рисками, в которой определены общая концепция и обязанности персонала (утверждена Распоряжением руководства Компании от 15.05.2013 г.);
- Регламент по управлению рисками, описывающий основные инструменты и методы идентификации, оценки и минимизации рисков (утвержден Распоряжением руководства Компании от 28.12.2016 г.).

Ключевые элементы системы управления рисками включают выявление и оценку рисков, разработку и реализацию мероприятий по их минимизации, предоставление отчетности о результатах управления рисками, а также оценку эффективности системы управления рисками.

Этапы системы управления рисками: **НКEx Appendix 27 KPI para 9**

- проведение независимого аудита рисков предприятий Компании специалистами Willis Group и Инженерного центра «Ингосстраха» в целях уменьшения рисков и оптимизации программ страхования;
- подготовка годовой Корпоративной карты рисков по четырем группам рисков (операционные, финансовые и рыночные, корпоративные, проектные) и видам рисков (энергетические, технологические, риски изменения цен, законодательные, правовые, кредитные и др.). Комитету по аудиту предоставляется квартальная отчетность о статусе системы управления рисками; **G4-49**
- оценка и аудит системы управления рисками;
- подготовка программы страхования рисков.

Процедура аудита состоит из запланированных мероприятий по картам рисков для производственных участков и решения задач, поставленных органами управления Компании. Целью проверок являются определение существенных рисков, оценка имеющихся ключевых показателей бизнес-процессов и подготовка рекомендаций для улучшения системы внутреннего контроля, а также надзор за выполнением рекомендаций, подготовленных по итогам проведенных проверок. Основные инструменты измерения рисков:

- финансовая оценка риска (млн \$);
- вероятность реализации риска (от 0% до 100%);
- вероятностный ущерб (млн \$);
- критичность риска (баллы от 1 до 5).

Ежеквартально статус рисков и результаты управления рисками представляются на рассмотрение Совета директоров, включая динамику изменений по группам и видам рисков, а также мероприятия, направленные на снижение или предотвращение негативного влияния существующих или реализовавшихся рисков. **НКEx Appendix 27 KPI para 9, G4-37**

На постоянной основе продолжается работа по новым областям рисков, которые ранее не были выявлены, повышению качества информации, предоставляемой предприятиями Компании.

Мониторинг, отчетность и оценка эффективности

Дирекция по контролю регулярно отчетывается о своей деятельности перед Советом директоров, Комитетом по аудиту и Ревизионной комиссией, предоставляя следующую информацию: **G4-47**
НКEx Appendix 27 KPI para 9

- отчет о реализовавшихся рисках по итогам прошедшего года (ежегодно);
- представление Корпоративной карты рисков на предстоящий год (ежегодно);
- отчет по статусу управления рисками Компании (ежеквартально).

Комитет по аудиту контролирует соблюдение руководством Компании Политики и процедур по управлению рисками. Комитет по аудиту и Совет директоров ежеквартально и по итогам года проводят проверку профиля рисков и результатов выполнения программы по управлению рисками. Ревизионная комиссия осуществляет независимую оценку эффективности системы управления рисками. **G4-37**

В случае произошедшего или планируемого события, которое будет иметь существенные последствия для Компании, руководители информируются в оперативном порядке (согласно

Регламенту информирования руководства о чрезвычайных происшествиях в работе Компании, 2-я редакция утверждена Распоряжением руководства Компании от 23.01.2017 г.). **G4-47**

По мнению Комитета по аудиту и Совета директоров, в течение года, закончившегося 31 декабря 2016 года, система внутреннего контроля ОК РУСАЛ функционировала в соответствии с Кодексом корпоративного управления. **G4-46, НКEx Appendix 27 para 9**

Основные группы рисков и их оценка

Количественная оценка риска производится по двум ключевым факторам, характеризующим значимость рисков:

- вероятность наступления рискового события;
- финансовая оценка возможных убытков – величина риска, характеризующая последствия реализации рисков.

Комбинация вероятности рискового события и финансовой оценки риска является показателем критичности риска, который позволяет оценить последствия эффекта после реализации рискового события.

Операционные риски

- ✓ планово-предупредительный ремонт оборудования;
- ✓ контроль за качеством оказанных услуг по ремонту и за эксплуатацией оборудования персоналом;
- ✓ улучшение качества готовой продукции, контроль качества сырья;
- ✓ проведение регулярного обучения по охране труда и промышленной безопасности;
- ✓ своевременное получение разрешений на выбросы/сбросы загрязняющих веществ. Проведение переговоров с регуляторами;
- ✓ проведение переговоров с перевозчиками, портами и другими агентами транспортной инфраструктуры, переориентация грузопотоков;
- ✓ страхование рисков (имущества, оборудования, грузов)

Финансовые и рыночные риски

- ✓ поиск новых рынков сбыта с высокой рентабельностью реализации;
- ✓ мониторинг рынков сбыта (переориентация поставок с внешнего на внутренний рынок);
- ✓ своевременная корректировка контрактных отношений;
- ✓ корректировка производственной программы;
- ✓ переговоры с банками по оптимизации условий кредитных соглашений;
- ✓ рассмотрение возможности продажи непрофильных активов и других мероприятий по увеличению денежного потока.

Общекорпоративные риски

- ✓ защита прав в судебном порядке;
- ✓ контроль уровня оплаты труда на предприятиях относительно уровня по региону / рынку труда;
- ✓ индексация заработной платы;
- ✓ оптимизация системы выявления, предупреждения и нейтрализации внешних угроз материальным и финансовым ресурсам;
- ✓ мониторинг политической ситуации и проведение переговоров с органами государственной власти

Проектные риски

- ✓ реализация проектов в строгом соответствии с утвержденными графиками;
- ✓ контроль над проведением конкурсов и заключением договоров подряда;
- ✓ контроль над соблюдением сроков и качества выполняемых работ;
- ✓ строгое соблюдение всех регламентов, правил и инструкций;
- ✓ переговоры с соответствующими государственными и региональными органами власти при реализации крупных проектов.

Управление ключевыми рисками в области устойчивого развития

Риски	Описание	Меры по управлению
Экологические риски	Риски, связанные с нанесением Компанией ущерба окружающей среде и увеличением платы за негативное воздействие на окружающую среду	С целью снижения рисков Компания отслеживает экологическое законодательство и реализует комплекс природоохранных мероприятий (например, мониторинг шламовых полей). <i>Подробнее см. раздел «Охрана окружающей среды»</i>

Риски в области охраны труда и промышленной безопасности	Риски, связанные с нанесением вреда здоровью и безопасности сотрудников	С целью предотвращения несчастных случаев Компания развивает систему управления охраной труда, промышленной и пожарной безопасностью, в том числе оценивает риски в данной области, проводит обучение сотрудников, реализует программы и мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, проводит аудиты системы управления. <i>Подробнее см. раздел «Охрана труда»</i>
Риски, связанные с социальной напряженностью	Риски, связанные с возникновением социальной напряженности по причине неудовлетворенности сотрудниками текущей обстановкой на предприятиях	В рамках управления данными рисками ведется постоянная разъяснительная работа с сотрудниками, руководством предприятий и профсоюзами. Работа по предотвращению данных рисков систематизирована, на настоящий момент риски находятся на минимальном уровне. <i>Подробнее см. раздел «Сотрудники»</i>

Этика и права человека

Подход к управлению

ОК РУСАЛ уделяет должное внимание вопросам этики и соблюдению прав человека. Компания разделяет принципы, закрепленные в конвенциях Международной организации труда, во Всеобщей декларации прав человека и в Глобальном договоре ООН, и применяет Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и Руководство для транснациональных компаний Организации экономического сотрудничества и развития в качестве методической основы для построения системы управления в этой области.

Основными документами, в которых зафиксирована позиция ОК РУСАЛ в отношении этики и соблюдения прав человека, являются Кодекс корпоративной этики и Кодекс делового партнера; отдельные положения содержатся также в Политике по управлению персоналом. Вместе эти документы определяют политику ОК РУСАЛ в отношении соблюдения и уважения прав человека.

В 2016 году принят ряд документов, включая Регламент функционирования системы корпоративной этики, Положение об Уполномоченном по корпоративной этике, цель которых – дальнейшее совершенствование механизмов обеспечения высоких этических требований Компании. **G4-56**

В 2016 году вопросы по соблюдению Кодекса делового партнера были включены в Анкету поставщиков, которую контрагенты в обязательном порядке заполняют перед проведением аудитов.

Реализация политики Компании в области прав человека HKE Appendix 27 KPI B4, B5

Принципы в области прав человека	Корпоративные документы	Инструменты и процедуры проверки и реагирования на обращения HKE Appendix 27 KPI B5.2
Недопустимость дискриминации по признаку пола, расы и/или религии G4-HR3	Кодекс корпоративной этики	Выездные проверки Линия доверия
Отказ от использования детского и принудительного труда G4-HR5, G4-HR6		

Предоставление условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников, принятие мер по предупреждению производственного травматизма	Политика по управлению персоналом Кодекс делового партнера	Институт уполномоченных по корпоративной этике (100% охват предприятий)
Соблюдение норм, касающихся времени работы и отдыха, сверхурочных работ, уровня заработной платы, продолжительности рабочего дня и др. G4-HR6		
Соблюдение норм и правил деловой этики и права, осуществление своей деятельности без коррупции; соблюдение законодательства, касающегося борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств HKEx Appendix 27 KPI B7, G4-S04	Кодекс корпоративной этики Кодекс делового партнера	
Осуществление мер, необходимых для уменьшения воздействия производства на окружающую среду, включая сохранение свежей воды для удовлетворения потребностей людей	Кодекс корпоративной этики Кодекс делового партнера	Экологическая отчетность Аудиты систем управления (100% охват предприятий)
Соответствие предоставляемых услуг и поставляемых товаров стандартам качества и безопасности HKEx Appendix 27 KPI B6	Кодекс корпоративной этики Кодекс делового партнера	Элементы СМК: службы качества, оценка поставщиков (100% охват предприятий)
Уважение культурных особенностей стран и регионов присутствия G4-HR8	Кодекс корпоративной этики Кодекс делового партнера	Оценка ситуации в ходе разработки программ для местных сообществ, встречи с представителями сообществ (100% охват предприятий) Оценка программ (в России)

ОК РУСАЛ уделяет должное внимание вопросам соблюдения прав человека в процессе производственной и иной деятельности:

- содействует соблюдению прав человека в собственной деятельности и в деятельности партнеров через разработку и внедрение корпоративных документов и механизмов мониторинга и контроля;
- периодически проводит самоанализ, позволяющий выяснить, имеются ли в деятельности предприятий, которые входят в состав Компании, факты нарушения прав человека (в том числе через деятельность уполномоченных по корпоративной этике); **G4-HR9**
- организует регистрацию и проверку всех обращений сотрудников или местных жителей на Линию доверия;
- проводит расследования по фактам письменных обращений сотрудников в адрес менеджмента предприятий и Компании.

Процедуры контроля соблюдения прав человека являются частью стандартов операционной деятельности подразделений и предприятий ОК РУСАЛ, интегрированы во внутренние документы

(трудовые договоры, корпоративные политики, регламенты по безопасности трудовой деятельности и др.) и в более широкие процедуры, обеспечивающие соблюдение требований законодательства.

Кодекс корпоративной этики и уполномоченные по корпоративной этике

В ОК РУСАЛ действует Кодекс корпоративной этики, в соответствии с которым на предприятиях избираются уполномоченные по корпоративной этике для работы с обращениями сотрудников по вопросам безопасности труда, соблюдения трудового законодательства, проблем внутреннего взаимодействия и по другим темам. **G4-HR12, G4-57**

Основная задача уполномоченных – непосредственный контакт с работниками в трудных ситуациях для поиска совместного решения и его реализации. Если от работников поступает отрицательный сигнал о принятых решениях, связанных с трудовыми отношениями, уполномоченные по корпоративной этике оперативно взаимодействуют с руководителями предприятий, комиссией по трудовым спорам и профсоюзами, а администрация предприятия разрабатывает корректирующие мероприятия.

Характеристики деятельности уполномоченных по этике

Показатели	2014	2015	2016
Количество уполномоченных по корпоративной этике	36	32	30
Количество обращений, обработанных уполномоченными G4-HR12, G4-LA16	198	156	105
Количество встреч, проведенных уполномоченными	230	314	198

Линия доверия

Для работы с обращениями заинтересованных сторон организована Линия доверия, на которую может обратиться любой человек или организация, независимо от места ее расположения, и сообщить о проблеме или нарушении, связанных с деятельностью предприятий Компании. **G4-HR12**

Сотрудники и местные жители также имеют возможность обратиться с письменным обращением в адрес руководства Компании. По каждому обращению проводится всесторонняя проверка изложенных фактов, ее результаты в письменном виде направляются заявителю. ОК РУСАЛ гарантирует соблюдение конфиденциальности всех обращений, поступивших на Линию доверия. **G4-58**

Содержание деятельности в аспекте прав человека

На основе международной практики и Руководящих принципов ООН по отчетности в области соблюдения прав человека компаниями ОК РУСАЛ выделяет следующие аспекты, в которых данные вопросы могут быть актуальными для ее бизнеса в России и за рубежом:

- исполнение законов в странах присутствия, работа с жалобами и обращениями; **HKEx Appendix 27 KPI B7**
- трудовые отношения;
- отношения в цепочке поставок, включая закупки ресурсов из районов, в которых происходят конфликты;
- воздействия, оказываемые на местные сообщества, включая справедливое использование природных ресурсов, уплату налогов, влияние производств на здоровье, занятость и благополучие местных жителей в регионах добычи и производства.

Компания реализует проекты, направленные на исключение негативных воздействий в аспекте прав человека, привлекает в ряде случаев к их разработке внешние заинтересованные стороны.

Трудовые отношения

Компания относится с уважением и гарантирует соблюдение прав и свобод своих работников согласно нормам международного права и в соответствии с законодательством стран присутствия.

HKEx Appendix 27 KPI B1

Коллективные соглашения (или аналогичные по содержанию документы) содержат положения, касающиеся продолжительности рабочего дня и времени отдыха, минимальной оплаты труда, предоставления социальных льгот и др. Компания взаимодействует с профсоюзами и другими легитимными представителями интересов работников, стремясь решать возникающие вопросы в переговорном процессе, что является реализацией права работников на коллективные объединения для защиты своих прав. **G4-HR4**

Все вопросы, связанные с привлечением работников к дисциплинарной ответственности или их увольнением, в обязательном порядке рассматриваются юристами предприятий с целью соблюдения законодательства и недопущения нарушения трудовых прав. Установлены формы защиты персональных данных работников предприятий. **HKEx Appendix 27 KPI B1**

В Российской Федерации основным источником трудового законодательства является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), в котором устанавливаются права и обязанности работника и работодателя, а также регулируются вопросы найма, увольнения и продвижения по службе. ТК РФ запрещает дискриминацию на рабочем месте и использование принудительного труда, устанавливает правила оплаты труда, соотношение рабочего времени и отдыха, требования к условиям труда, а также устанавливает дифференцированный подход к регулированию условий труда в зависимости от пола, возраста, семейных обязанностей сотрудников и других аспектов. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства работодателями осуществляет Государственная инспекция труда. Результаты всех проверок, которые проводились на предприятиях Компании, регистрируются в корпоративной информационной системе. Руководство дивизионов и производственных дирекций Компании осуществляет контроль за принятием своевременных мер на местах. **HKEx Appendix 27 KPI B1 (b)**

Контроль за соблюдением трудового законодательства в подразделениях и на предприятиях осуществляют Дирекция по персоналу, Дирекция по контролю, внутреннему аудиту и координации бизнеса и Дирекция по правовым вопросам. В ходе выездных проверок выборочно проводятся опросы сотрудников для выявления в том числе фактов нарушения трудовых прав (включая случаи дискриминации, принудительного труда и аналогичные). В 2016 году проведен комплексный аудит кадровых служб на всех предприятиях РУСАЛ; нарушений трудовых прав работников не выявлено. **G4-HR6, G4-HR5, G4-HR9, HKEx Appendix 27 KPI B4, G4-37**

Запрет на использование детского и принудительного труда содержится в законодательстве большинства стран присутствия Компании. Аналогичные запреты включены в Кодекс корпоративной этики и Кодекс делового партнера Объединенной группы РУСАЛ. Компания регулярно проводит контрольные мероприятия. При проведении инспекций финансово-хозяйственной деятельности организаций, а также в ходе индивидуальных проверок работников Дирекция по контролю проверяет, в том числе, трудовые договоры. С момента создания Компании признаков нарушения указанных запретов не выявлено. **HKEx Appendix 27 KPI B4 (b)**

Система оплаты труда с использованием грейдов, действующая в ОК РУСАЛ, не предусматривает учета гендерного фактора при определении размера вознаграждения за труд, что обеспечивает равную оплату за равный труд мужчин и женщин.

Обучение по вопросам прав человека, преимущественно в аспекте соблюдения трудовых прав, проводится для сотрудников кадровых служб. **G4-HR2**

Компания придерживается принципа разнообразия и равных возможностей, что проявляется в расширении представительства женщин в высших органах управления, предоставлении перспектив карьерного роста для сотрудников всех уровней. *Подробнее см. разделы «Корпоративное управление» и «Персонал».*

Безопасность

Безопасность сотрудников предприятий ОК РУСАЛ и подрядных организаций является одним из основных приоритетов корпоративной социальной ответственности. Действие Политики в этой области распространяется на все предприятия Компании. Система управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности включает механизмы, позволяющие проводить оценку состояния охраны труда и оперативно принимать меры (например, аудиты систем управления на предприятиях). Требования по соблюдению норм охраны труда включены в контракты с поставщиками услуг. *Подробнее см. разделы «Охрана труда» и «Цепочка поставок».*

Все сотрудники подрядных организаций, обеспечивающие безопасность на предприятиях и объектах РУСАЛа, проходят обязательное обучение по утвержденным в Компании правилам пропускного и внутриобъектового режимов, а также периодические инструктажи. **G4-HR7**

Местные сообщества

Компания реализует благотворительные и социальные программы, направленные на повышение качества жизни, улучшение здравоохранения и образования в странах присутствия. Программы для местных сообществ адресованы в том числе коренным малочисленным народам для их обеспечения чистой водой, электричеством, социальными и медицинскими услугами. **G4-MM5, G4-HR8**

Подробнее см. раздел «Инвестиции в развитие местных сообществ».

Результаты 2016 года

По итогам 2016 года Компания не получала обращений, связанных с нарушениями прав человека на ее предприятиях, а также о наличии значительных конфликтных ситуаций. Также в отчетном периоде не произошло аварий, которые нанесли ущерб жизни и здоровью работников и жителей близлежащих к предприятиям территорий. Не было случаев нарушения прав коренных малочисленных народов. **G4-MM5**

Управление эффективностью

Система менеджмента качества

Подход к управлению

В Компании внедрена и успешно действует система менеджмента качества (далее – СМК), сертифицированная на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2008.

СМК стимулирует постоянное улучшение всех бизнес-процессов, снижение производственных и иных рисков, а также результативное взаимодействие с заинтересованными сторонами, участвующими в цепочке поставок. Высокое качество процессов управления является ключевым фактором достижения и удержания высокого качества продукции и услуг.

Основные предприятия ОК РУСАЛ (российские и зарубежные) имеют сертификаты¹⁰ соответствия требованиям ISO 9001 (всего 27 предприятий¹¹). Разработан план перехода на новую версию стандарта – ISO 9001:2015¹². Его реализация была начата в 2016 году, полный переход на новую версию запланирован на 2017 год.

Помимо этого, четыре алюминиевых завода имеют сертификаты соответствия требованиям международного стандарта для поставщиков автомобильной промышленности ISO/TS 16949,

¹⁰ Более подробно см. информацию на сайте ОК РУСАЛ:
<http://www.rusal.ru/en/clients/certificates/index.php>.

¹¹ Функция поддержания и совершенствования СМК на российских заводах централизована в Управляющей Компании: под единым сертификатом аккредитованы 17 предприятий, что обеспечивает унификацию подходов к обеспечению качества.

¹² Документ «План по реализации требований ISO 9001:2015 и сертификации СМК на соответствие данному стандарту».

а фольгопрокатный завод САЯНАЛ – сертификат соответствия ISO 22001 (система менеджмента безопасности пищевых продуктов).

Действует Политика в области качества, в которой установлены единые требования и принципы для всех предприятий Компании. Ежегодно устанавливаются цели в области качества, достижение которых оценивается через KPI функциональных подразделений; отчеты предоставляются для рассмотрения Правлению ОК РУСАЛ.

Процедуры управления в рамках СМК затрагивают следующие стадии жизненного цикла продукции:

- анализ требований потребителей;
- разработка новых и совершенствование действующих производственных процессов;
- закупка сырья и материалов;
- производство;
- процессы, связанные с потребителями;
- хранение и доставка продукции.

На регулярной основе проводится обучение персонала требованиям международных стандартов, а также современным инструментам качества, таким как Failure Mode and Effects Analysis (FMEA), Statistical Process Control (SPC), Measurement System Analysis (MSA), Advanced product quality planning (APQP) и др.

В подразделениях Компании организуются конференции по качеству, а также внутренние аудиты, в ходе которых проводится оценка состояния СМК и выявляются области для улучшения. Планируется введение автоматизированной системы, с помощью которой будет осуществляться планирование, документирование и контроль в ходе аудитов.

Дирекция менеджмента качества (далее – ДМК) отвечает за поддержание в рабочем состоянии и развитие СМК. На производственных площадках работают локальные службы качества, подотчетные дирекции.

Итоги внутренних аудитов за 2016 год

Показатели	2015	2016
Проведено аудитов	23	22
Выполнение графика	80%	91%
Замечаний	346	380
из них несоответствий требованиям	199	239
Разработано корректирующих мероприятий	375	397
Выполнено на начало следующего года	257	303
% выполнения	69%	76%

Основные результаты 2016 года

Стратегия развития по качеству

Основные направления развития Компании в области качества определены в Стратегии развития по качеству на 2016-2019 годы (одобрена Управляющим Комитетом по качеству 21.06.2016 г. и Правлением 13.07.2016 г.). Развертывание Стратегии и формирование целей по качеству зафиксированы в ряде внутренних документов¹³. Для достижения каждой цели сформирована программа, оценка достижения целей производится через процедуры еженедельного мониторинга. В 2016 году ДМК разработаны и внедрены стандарты:

¹³ X-матрица (утверждена Распоряжением руководства Компании от 27.07.2016 г. и приказом от 11.07.2016 г.).

- Положение об Управляющем Комитете по качеству (утверждено Распоряжением руководства Компании от 23.06.2016 г.);
- новая редакция стандарта «Управление претензиями потребителя» (введена в действие Распоряжением руководства Компании от 12.04.2016 г.);
- Управление внутренними несоответствиями. Требования к организации процесса (утверждено Распоряжением руководства Компании от 26.09.2016 г.).

В 2016 году завершена программа по реорганизации служб качества в дивизионах и дирекциях Управляющей Компании с функциональным подчинением Дирекции менеджмента качества. На заводах сформированы независимые от производства подразделения с непосредственным подчинением управляющим/генеральным директорам предприятий.

Функции обновленных служб качества включают контроль входящего сырья, процесса производства и дальнейшего движения продукции. Еще одной важной задачей является анализ рисков при постановке на производство новых видов продукции.

Управляющий Комитет по качеству является органом управления для регулирования деятельности по планированию, обеспечению и повышению качества. Заседания Комитета проводятся ежемесячно с июня 2016 года. На управляющих комитетах рассматривались вопросы, связанные с обеспечением качества, планированием мероприятий в рамках структурированного метода решения проблем, а также инициативы в области качества, требуемые ресурсы и изменения в СМК.

Развитие СМК

«Совершенный процесс»

Инициатива «Совершенный процесс» была запущена с целью обеспечения стабильности и развития возможностей производственных процессов, ориентированных на удовлетворение и предвосхищение основных требований клиентов.

Для этого в рамках системы менеджмента качества организована работа по развитию определенного производственного процесса до статуса «Совершенный». Основные этапы работы включают:

- выявление требований ключевого потребителя;
- сравнительный анализ качества, определение пробелов и возможностей;
- определение специальных характеристик продукта;
- определение специальных параметров процесса в зависимости от характеристик;
- назначение методов контроля и анализа с помощью измерительных систем;
- мониторинг и оценка стабильности и возможностей производственного процесса;
- разработка и реализация корректирующих действий для улучшения процесса и продукта;
- оценка эффективности процесса со стороны клиента.

Пилотные проекты стартовали на Саяногорском и Красноярском алюминиевых заводах: они стали площадками для обучения персонала данной методологии. В планах Компании – реализация проектов на всех заводах Алюминиевого дивизиона, Дирекции по новым проектам и Упаковочного дивизиона. В 2016 году был запущен 21 «совершенный процесс» по продукции для ключевых клиентов, в том числе:

- 9 «совершенных процессов» в Алюминиевом дивизионе;
- 8 «совершенных процессов» в Дирекции по новым проектам;
- 4 «совершенных процесса» в Упаковочном дивизионе.

Для оказания методологической поддержки и обеспечения мониторинга хода реализации проектов по каждому направлению назначены кураторы со стороны ДМК / департаментов обеспечения качества дивизионов.

Группы по сокращению изменений

Группы по сокращению изменений (Variability Reduction Team, VRT) под руководством менеджеров по качеству были организованы в 2016 году для решения повторяющихся проблем по качеству. Анализ основных причин и корректирующие действия по этим проблемам находятся под пристальным вниманием руководителей организаций РУСАЛ. Эффективность корректирующих действий контролируется с помощью отзывов клиентов. Полученные уроки рассмотрены на Управляющем комитете по качеству.

Обучение сотрудников в области качества

В 2016 году проведено обучение по качеству, в том числе по темам: «Стратегия и Цели РУСАЛа по качеству», «Управление претензиями потребителей», «Управление внутренними несоответствиями», «Структурированный метод решения проблем (RCCA)» и др.

Количество сотрудников, прошедших обучение в области качества

Вид обучения	Количество человек		
	2014	2015	2016
Внутреннее	462	175	369
Внешнее	52	227	55
В системе дистанционного обучения	648	187	715
Всего	1162	589	1139

Достижения

- Принята Стратегии развития по качеству РУСАЛа;
- выстроена структура управления качеством;
- созданы команды VRT;
- реализованы пилотные проекты по сертификации процессов в САЗ и КрАЗе;
- начала действовать инициатива “Совершенный процесс”;
- с ключевыми клиентами начаты фокусные программы улучшения качества;
- усовершенствован процесс управления претензиями клиентов;
- время ответа на претензии клиентов сокращено с 67 рабочих дней в 2015 году до 20 рабочих дней в 2016 году;
- процедуры контроля качества согласованы с ключевыми партнерами.

Планы на 2017 год

Среди основных задач на предстоящий период:

- Разработать план действий по переходу к требованиям стандартов ISO 9001: 2015 и IATF 16949: 2016.
- Повышать качество производственных процессов с помощью автоматизации, изменения функций и системы мотивации.
- Сокращать время ответа на претензии клиентов путем дальнейшего упрощения процесса и устранения действий, не добавляющих стоимости.
- Внедрять инициативу «Совершенный процесс» на каждом заводе.
- Реализовать фокусные программы улучшения качества совместно с ключевыми клиентами.
- Обеспечить единообразие процесса контроля качества входящего сырья и материалов.
- Внедрить процесс Расширенное планирование качества продукта (Advanced product quality planning, APQP).
- Разработать процедуру «Стоимость качества» (Cost of Quality Procedure).

Бизнес-система ОК РУСАЛ

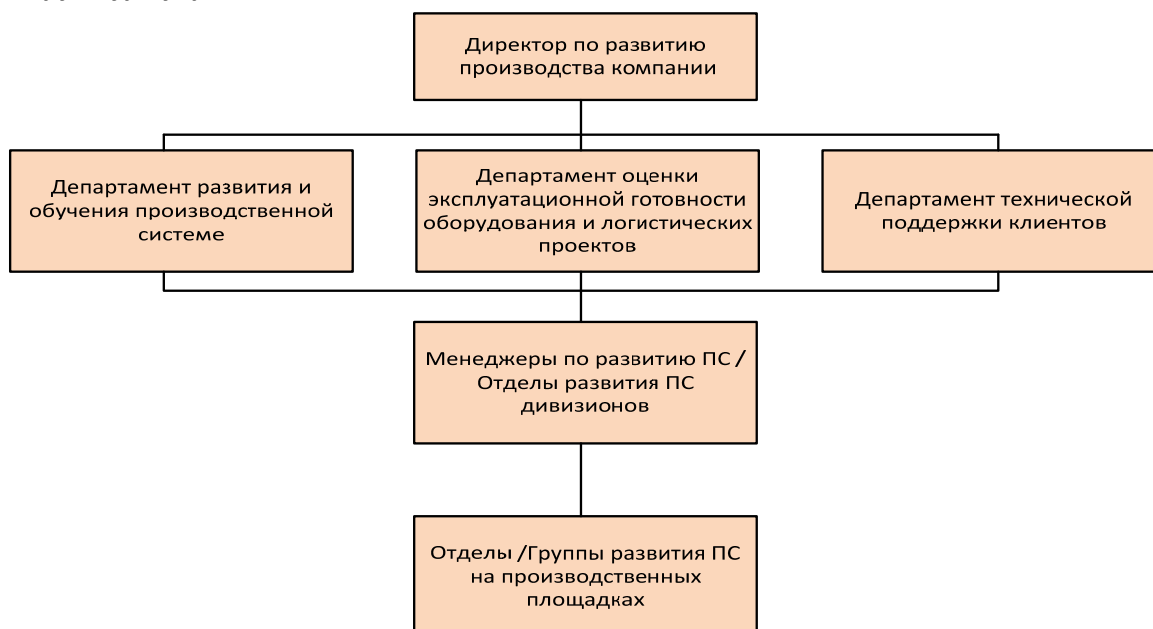
Подход к управлению

Бизнес-система ОК РУСАЛ - это среда, которая способствует развитию персонала, внедрению культуры непрерывного совершенствования производственных и бизнес-процессов Компании, а также формирует системный подход к применению инструментов повышения эффективности, представления и распространения производственной системы РУСАЛа.

Бизнес-система ОК РУСАЛ (далее – БС) основана на принципах производственной системы TOYOTA (TPS), которые позволяют обеспечить непрерывное совершенствование производственных и бизнес-процессов, быстро реагировать на изменения потребностей клиентов и оставаться эффективной компанией на мировом рынке.

Цель построения и развития БС – выстроить сквозные бизнес-цепочки от поставщика до потребителя и наладить эффективное управление их ожиданиями и потребностями, а также внедрить культуру постоянных улучшений на предприятиях. БС выстраивается в масштабах всей Компании, включая иностранные активы.

Структура управления БС



Целеполагание в рамках БС¹⁴ соотносится с общими стратегическими целями Компании: ежегодно формулируются ключевые задачи и количественные показатели на следующий отчетный период. Предусмотрены конкретные цели для каждого дивизиона и предприятия. Каждый руководитель (старший мастер, начальник цеха, начальник отдела, директор по производству, директор по направлению) должен иметь свой проект по развитию БС и отчитываться о его реализации перед генеральным директором.

Управляющие комитеты

Выездные Управляющие Комитеты проводятся несколько раз в год в целях развития БС на предприятиях. На каждом из них присутствуют представители высшего руководства: обязательное участие принимают члены правления ОК РУСАЛ.

¹⁴ Дополнительная информация по БС ОК РУСАЛ опубликована на корпоративном сайте: http://rusal.ru/development/production_system/.

Кайзен-мастерские

Кайзен-мастерские являются эффективным инструментом оптимизации производственных процессов и стандартизации технологических операций, который позволяет внедрить предложенные работниками улучшения. Кайзен-мастерские работают на 10 заводах РУСАЛа в Алюминиевом, Глиноземном и Упаковочном дивизионах, а также в Дирекции по новым проектам.

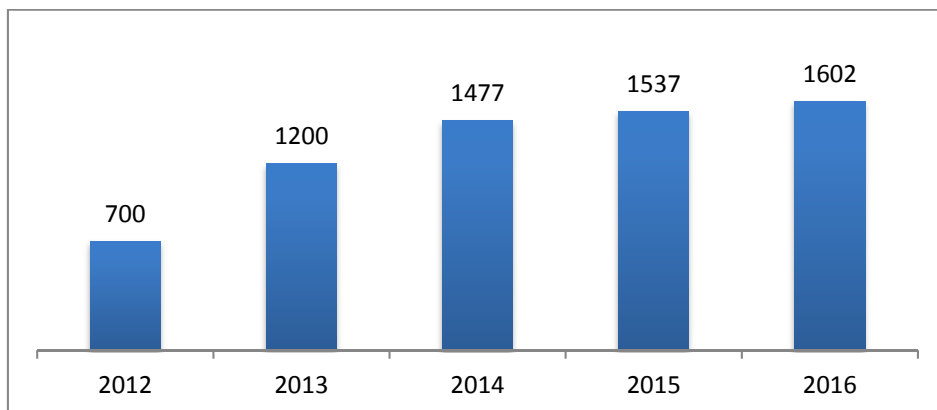
Показатели кайзен-улучшений по развитию БС

Показатели	2015	2016
Получено предложений от работников, шт.	5311	10863
Реализовано предложений работников, шт.	4639	9856
Количество кайзен-мастерских	10	10

Конкурс «Улучшения года»

Ежегодно проводится конкурс «Улучшения года» по четырем номинациям: «Безопасность», «Качество», «Производительность» и «Экономичность». Поступившие от работников предложения проходят оценку, лучшие признаются победителями и внедряются на производстве. РУСАЛ ежегодно получает значительный социальный и экономический эффект от реализации поступивших предложений: в 2016 году ожидаемый экономический эффект от внедрения улучшений составил 10,5 млн долл. США.

Количество работников, принявших участие в конкурсе, чел.



Обучение

Внедрение БС требует максимального участия, понимания и заинтересованности всех сотрудников Компании, включая высшее руководство. Поэтому обязательными элементами управления БС являются развитие персонала и обучение соответствующим механизмам и инструментам управления, внедрение процедур выявления лидеров на производстве (программа «БС 250»).

Совместно с Дирекцией по персоналу проводится обучение членов Правления и членов кайзен-команд заводов принципам и идеалам БС на учебных площадках и эталонных участках ключевых заводов. В отчетном году было принято решение о ежегодном цикле программы подготовки кадрового резерва «БС 250». При этом выпуск специалистов, прошедших полный цикл обучения, будет составлять не менее 10% от общего числа кандидатов.

В 2016 году все члены Правления, а также 15 топ-менеджеров предприятий прошли обучение и квалифицированы на знание методов и подходов бизнес-системы.

Обучение работников принципам и инструментам БС

Показатели	2015	2016
------------	------	------

Обучено всего, чел., в том числе	4450	7651
внутреннее обучение, чел.	1213	3780
внешнее обучение, чел.	207	27
дистанционное обучение, чел.	3030	3844
Количество практических тренингов по различным темам в области организации и совершенствования производственного процесса, шт.	32	306

Программа подготовки кадрового резерва «БС 250» обеспечивает преемственность подходов к управлению процессом внедрения БС и аккумулирует опыт Компании. В 2016 году в кадровый резерв по результатам трех этапов отбора были зачислены 127 человек, из которых 78 человек были назначены на различные позиции (в том числе на вышестоящие – 59 человек). Из набора 2015 года 84 человека получили назначение на различные должности (в том числе получили повышение 56 человек).

Развитие бизнес-системы в 2016 году

Перед Компанией поставлена стратегическая задача по снижению себестоимости продукции, и проекты бизнес-системы могут внести заметный вклад в ее достижение за счет снижения транспортных расходов, исключения затрат на переупаковку продукции, а также за счет отсутствия претензий от потребителей по срокам поставки, эффективного обслуживания и эксплуатации оборудования и других улучшений.

На системной основе продолжается деятельность по повышению эффективности работы производственного оборудования, в том числе по сокращению времени плановых и внеплановых простоев. Внедряется методика оценки общей эффективности оборудования (ОЕЕ¹⁵). Компания анализирует полученные данные, чтобы найти дополнительные резервы в работе оборудования.

В 2015 году было открыто несколько пилотных проектов по увеличению объема выпуска продукции благодаря повышению эффективности оборудования, в 2016 году получены первые результаты:

- на Красноярском алюминиевом заводе реализовано два проекта. В результате производительность литейного агрегата № 5 по производству плоских слитков возросла с 10,5 тысяч тонн до 11,5 тысяч тонн в месяц, а производительность литейного агрегата № 16 по производству Т-образных слитков – до 4900 тонн в месяц;
- на заводе САЯНАЛ в результате сокращения времени переналадок и простоев на фольгопрокатном стане С-2 увеличен выпуск фольги до 2720 тонн в месяц.

Показатели развития БС

Показатели	2015	2016
Количество проектов, направленных на развитие БС ОК РУСАЛ (проекты на уровне Компании – по совершению логистических операций, качеству, развитию поставщиков и др.)	119	312
Количество внутризаводских проектов (проекты на уровне предприятия, направленные на снижение потерь, оптимизацию работы оборудования и др.)	712	644

¹⁵ Данный показатель рассчитывается по формуле: $OEE = A \text{ (коэффициент готовности)} \times P \text{ (коэффициент производительности)} \times Q \text{ (коэффициент качества)} \times 100\%$.

Количество проектов в формате A3 ¹⁶ (проекты на уровне подразделений и участков – каждый работник может инициировать и защитить свой проект на любую тему)	309	229
---	-----	-----

Взаимодействие с потребителями

С 2015 года приоритетом в развитии бизнес-системы является выстраивание сквозных бизнес-процессов от поставщика до потребителя, работа с ключевыми клиентами и поставщиками.

Среди ключевых поставщиков Компании – производители легирующих материалов, кокса («Лукойл-Пермь»), пека (Западно-Сибирский металлургический комбинат), фтористого алюминия («Фосагро») и других видов сырья и материалов, необходимых для производственного процесса. Специалисты бизнес-системы РУСАЛа встречаются с партнерами, рассказывают о TPS, показывают примеры влияния бизнес-системы на производственную культуру и процессы, затем помогают им наладить работу на проблемных участках. Таким образом, поставщику предоставляются знания, а при наличии интереса – и обучение.

В интересах потребителей и для повышения гибкости производства и логистики в 2016 году был открыт ряд проектов по сокращению lead-time (времени, прошедшего от момента получения заказа до доставки заказанной продукции). В частности, открыты:

- проект «Оптимизация цепочки поставок готовой продукции производства ЛА 5 Красноярского алюминиевого завода европейским потребителям»; потребитель – Elval S.A. (слитки плоские). Достигнутый lead time – 60 суток;
- проект «Оптимизация цепочки поставок готовой продукции производства ЛА 10 Братского алюминиевого завода азиатским потребителям»; потребители – Kobe Steel LTD., UACJ Corporation, Novelis Korea Limited (слитки плоские). Достигнутый lead time – 60 суток;
- проект «Оптимизация логистической схемы поставки плоских слитков марки 3104БТ производства Красноярского алюминиевого завода (ЛА 4) в адрес АО «Арконик СМЗ»; потребитель – АО «Арконик СМЗ». Достигнутый lead time – 20 суток;
- проект «Сокращение времени выполнения заказа в США. Сокращение времени выполнения заказа и улучшение загрузки мощностей по первичным сплавам в Т-образной чушке, ЛА 16, Красноярского алюминиевого завода»; потребитель – General Aluminum Manufacturing Company. Достигнутый lead time – 75 суток.

В дальнейшем планируется масштабировать полученные результаты на другие предприятия, виды продукции и потребителей Компании.

Планы на 2017 год

Для сокращения сроков доставки продукции и оптимизации цепочки поставок планируется реализовать проекты на Братском и Красноярском алюминиевых заводах, и фольгопрокатном заводе САЯНАЛ.

На ряде предприятий будут открыты новые пилотные проекты по превентивному обслуживанию оборудования и по организации стабильных сроков повагонной отправки по железной дороге.

Цепочка поставок

Структура цепочки поставок

Будучи одним из крупнейших мировых производителей алюминия, ОК РУСАЛ работает с большим количеством поставщиков электроэнергии и топливных продуктов, сырья и материалов, оборудования и техники, а также услуг, включая подрядные организации, непосредственно работающие на объектах Компании. **G4-12**

¹⁶ Проект улучшений в формате A3 – предложение по улучшению, поданное сотрудником менеджменту («инициатива снизу»).

Среди поставщиков РУСАЛа – крупнейшие российские компании («РусГидро», РЖД, Внешэкономбанк, «ЕвроСибЭнерго» и др.). Большинство из них публикуют регулярные отчеты в области устойчивого развития или имеют официальную позицию по основным аспектам управления.

В свою очередь, РУСАЛ является поставщиком для компаний, работающих в таких отраслях промышленности, как машиностроение, металлургия, химическая, транспортная, строительная, электротехническая, пищевая, упаковочная отрасли и др. (см. раздел «О Компании»).

Компания также взаимодействует с организациями, оказывающими посреднические услуги (дистрибьюторы и компании оптовой торговли, товарные биржи и электронные торговые площадки).

Ежегодно появляются новые компании, которые становятся поставщиками РУСАЛа. Так, в 2016 году Компания начала работать с морским портом в бухте Троицы (Приморский край).

Система работы с поставщиками

Компания открыта к сотрудничеству на долгосрочной основе с организациями, которые разделяют ее приверженность высоким стандартам в области деловой этики, качества и эффективности производства, закрепленным в Кодексе делового партнера.

Цель Компании – выстроить долгосрочные отношения, позволяющие всем сторонам максимально соответствовать требованиям и ожиданиям друг друга, а также объединять усилия по достижению целей устойчивого развития. Кодекс делового партнера, принятый РУСАЛом в 2016 году, содержит принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, которые Компания намерена распространить на цепочку поставок.

Внедрение Кодекса делового партнера НКЕх Appendix 27 KPI B5

Всем партнерам, с которыми у Компании имеются прямые договоры¹⁷, направлено предложение подписать Заявление о присоединении к Кодексу на добровольной основе. Разъяснение содержания Кодекса и целей его подписания проводилось в процессе непосредственного общения с партнерами, а также при проведении аудитов поставщиков. Производители сырья поднимали вопрос о необходимости разработки аналогичного документа для своих поставщиков (Tier 2), что расценивается Компанией как позитивный сигнал, свидетельствующий о возможности распространения принципов, изложенных в Кодексе, по цепочке поставок. **НКЕх Appendix 27 KPI B5.2**

Проверки выполнения принципов Кодекса делового партнера проводятся в процессе анализа Анкеты поставщика (заполняется партнером перед проведением аудитов поставщиков), а также посредством наблюдений при проведении аудитов поставщиков.

Закупка сырья и материалов для производства основной продукции

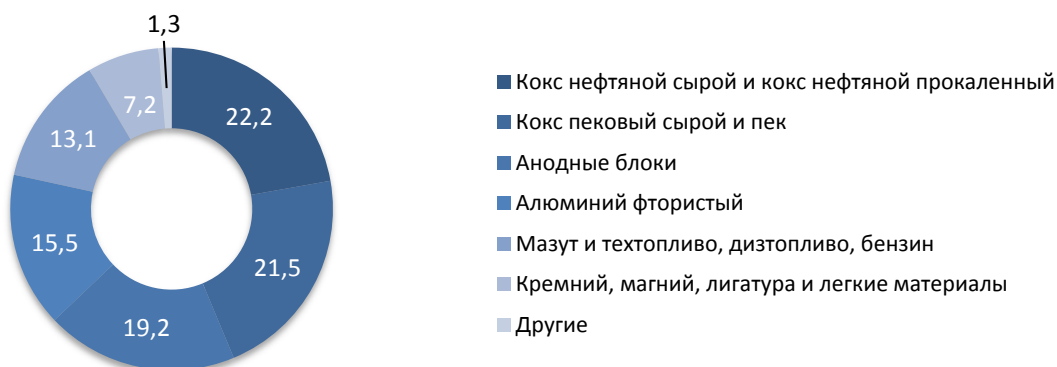
Особенность производств ОК РУСАЛ заключается в том, что качество выпускаемых продуктов почти на 80% зависит от поставщиков. Поэтому качество и сроки поставки сырья и материалов для производства основной продукции являются критически важными факторами. Вся поставляемая продукция должна соответствовать требованиям контрактов и нормативной документации. **НКЕх Appendix 27 KPI B6.4**

В 2016 году Дирекция по обеспечению бизнеса (далее – ДОБ) сотрудничала со 117 компаниями – производителями сырья и материалов, большая часть которых (95) – организации из России и Китая. Общий объем закупок составил 650 млн долл. США. **НКЕх Appendix 27 KPI B5.1 (часть)**

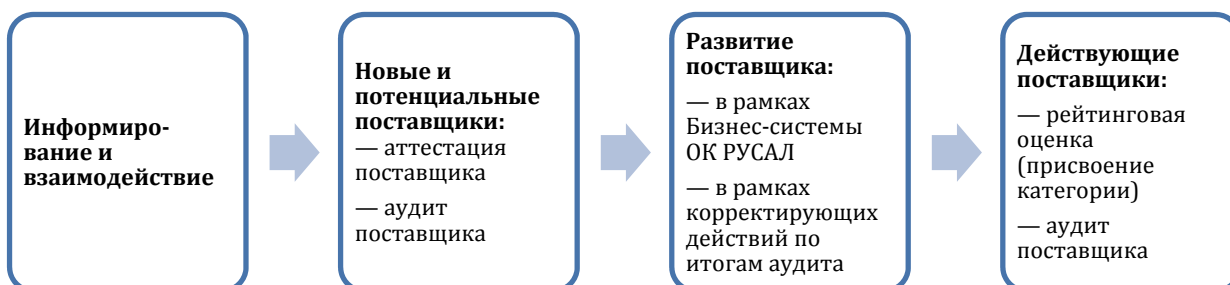
При закупках сырья, удовлетворяющего требованиям РУСАЛа, Компания отдает предпочтение поставщикам из России и СНГ, выстраивая отношения на основе долгосрочных контрактов. При отсутствии достаточного предложения с их стороны дополнительные объемы закупаются за рубежом.

¹⁷ Группа поставщиков Tier 1.

Структура закупок, % от общего объема закупок сырья и материалов для производства основной продукции



Процедуры, действующие в отношении поставщиков, охватывают полный цикл взаимодействия – от информирования новых и потенциальных организаций до оценки итогов совместной работы с организациями, с которыми ОК РУСАЛ сотрудничает длительное время.



Система требований ОК РУСАЛ к поставщикам сырья и материалов для производства основной продукции и процедуры зафиксированы в следующих основных документах:

- Единые требования ОК РУСАЛ к поставщикам;
- Процедура закупок и регламенты закупок;
- Регламент проведения аттестации поставщиков;
- Порядок проведения аудитов поставщиков;
- Регламент по аккредитации поставщиков;
- Методика рейтинговой оценки поставщика;
- Методика организации учета сырья и материалов с отклонениями от требований нормативных документов (в процессе пересмотра). **HKEx Appendix 27 KPI B6.1**

Требования в области охраны труда и промышленной безопасности зафиксированы в следующих документах:

- Регламент управления подрядными организациями в области охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности;
- Регламент «Система аккредитации поставщиков».

Информирование и доступ к системе закупок

Для обеспечения стабильности производственных процессов Компания постоянно находится в поиске лучших и наиболее перспективных предложений, имеющихся на рынке, отслеживает появление новых продуктов и услуг. ОК РУСАЛ придерживается открытой политики информирования о закупках, предоставляя потенциальным поставщикам равный доступ к информации и заказам.

Основным источником информации является портал «Поставщики», который ежедневно посещают около 3000 организаций. Здесь ежегодно размещается План закупок ОК РУСАЛ. Создана

электронная торговая площадка Transtrade.Rusal для повышения прозрачности конкурсных процедур. Продолжается сотрудничество Компании с электронной торговой площадкой «Фабрикант», на которой также размещается информация о проводимых РУСАЛом торгах.

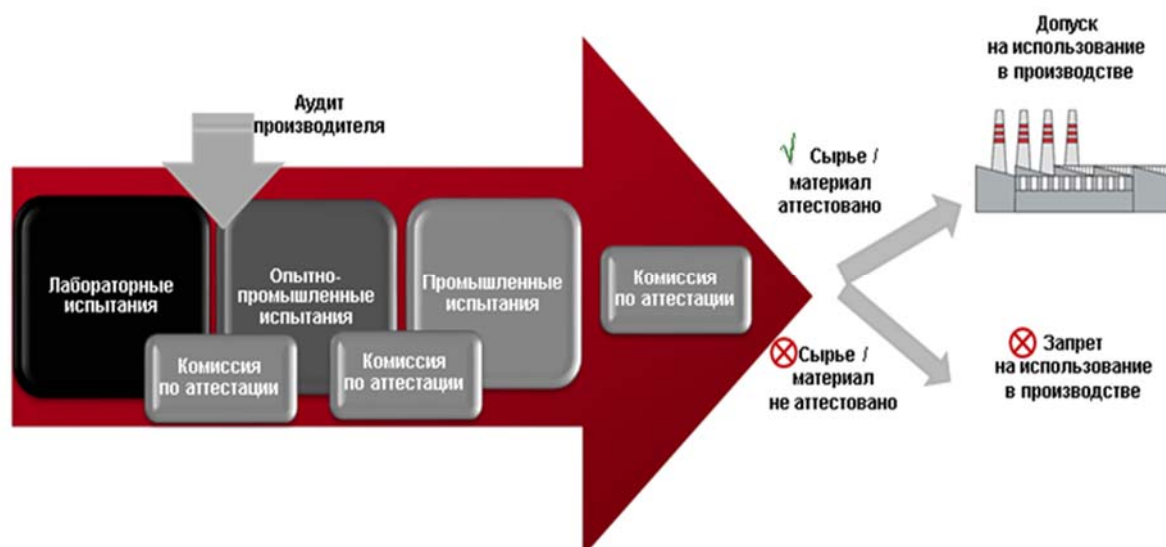
ОК РУСАЛ участвует в работе постоянных площадок, которые предоставляют возможность взаимодействия с поставщиками на регулярной основе. Например, одной из таких площадок является «Совет рынка» – некоммерческое партнерство, целью которого является объединение участников рынка энергетики и крупных потребителей электрической энергии.

Контроль прозрачности процедур закупок осуществляется в рамках мониторинга в онлайн-режиме «Горячей линии» и портала «Поставщики» на корпоративном сайте.

Аттестация поставщиков

Аттестация поставщиков сырья и материалов для производства основной продукции включает следующие этапы испытаний: лабораторные испытания, опытно-промышленные испытания и промышленные испытания. Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия качества сырья и материалов требованиям технологии производства и возможности его использования на заводах Компании.

Этапы аттестации



Аудиты

Аудиты новых/потенциальных поставщиков проводятся на стадии, предшествующей принятию решения о возможности сотрудничества. Также проводятся аудиты действующих поставщиков с целью обеспечения поставки закупаемой продукции требованиям производства. В процессе аудитов решаются следующие задачи: **НКEx Appendix 27 KPI B6.4**

- оценка производственных мощностей, оценка рисков (с точки зрения используемых технологий, качества, сроков и объемов поставки);
- подтверждение способности поставщика поставлять продукцию с параметрами, соответствующими требованиям Компании;
- снижение рисков поставки некачественной продукции;
- повышение уровня надежности поставщиков;
- создание конкурентной среды при оценке и выборе поставщиков;
- развитие поставщиков.

В аудитах принимает участие многофункциональная команда: представители технической службы, департамента по обеспечению качества, коммерческой службы, алюминиевых заводов и др.

Процесс проведения аудита стандартизирован: применяется Контрольная карта аудита поставщика, в которой содержится более 60 вопросов по следующим областям:

- управление сырьем и материалами;
- организация производства;
- технология производства;
- управление готовой продукцией;
- система менеджмента качества
- персонал – квалификация и обучение, сменность.

По результатам аудита выставляется балльная оценка, которая служит основанием для одобрения организации к дальнейшему сотрудничеству и учитывается при выборе поставщика для осуществления закупок.

Зоны балльной оценки

Зеленый	более 69	Рекомендуется дальнейшее сотрудничество
Желтый	55–69	Пересмотр объемов поставок в сторону снижения, повторная оценка после выполнения корректирующих мероприятий
Красный	< 55	Поиск альтернативных поставщиков для передачи объемов закупок

В случае если поставщик не полностью удовлетворяет требованиям ОК РУСАЛ (на 55-70%), Компания готова оказать поддержку в развитии таких организаций.

По итогам аудита Компания предоставляет перечень несоответствий и корректирующих действий. Результаты аудита оказывают стимулирующее воздействие на развитие поставщиков: Компания содействует в устранении выявленных недостатков и в оптимизации процессов, что помогает им пройти сертификацию своих систем управления и открывает новые перспективы. Партнерам также может быть предложено участие в Проекте по развитию поставщиков в рамках бизнес-системы РУСАЛа. После выполнения поставщиком корректирующих действий может быть проведен повторный аудит: если риски устранены, балльная оценка Компании изменяется.

Всего в 2016 году Дирекцией по обеспечению бизнеса было проведено 40 аудитов поставщиков.

Развитие поставщиков в рамках бизнес-системы

Важнейшими приоритетами Компании в рамках бизнес-системы являются развитие и обучение поставщиков. Для этого реализуется проект «Центр развития поставщиков», цели которого:

- комплексное решение проблем некачественных поставок на предприятия РУСАЛа;
- совершенствование корпоративной системы сертификации;
- повышение надежности поставщиков.

Центр развития поставщиков помогает внедрять прогрессивные инструменты и методы производства с помощью технологической и сырьевой интеграции с Компанией и объединения стандартов качества. В рамках проекта также оказывается содействие по внедрению принципов и инструментов Производственной системы TOYOTA (TPS), включая обучение специалистов непосредственно на предприятиях компаний-поставщиков.

С ключевыми поставщиками сырья и материалов для производства основной продукции (кокса, пека, фтористого алюминия и лигатуры) открываются совместные проекты для повышения общей эффективности, снижения затрат без потери конечного качества, сокращения сроков выполнения работ и др.

Транспортировка и логистика

Одним из направлений работы является повышение эффективности услуг транспортировки и перевалки продукции. В рамках проекта по оптимизации логистической системы анализируется цепочка поставок с момента закупки сырья до получения продукции конечными потребителями.

Проводятся аудиты российских и зарубежных портов в целях сохранения качества продукции в процессе перевозки, сокращения запасов готовой продукции в портах и времени оборачиваемости металла от завода до вывоза из российского порта. Изучаются условия хранения продукции и способы обращения с ней в процессе хранения и погрузки, а также экономические показатели, характеризующие эти процессы.

В 2016 году проведен аудит семи портов: Санкт-Петербург, Новороссийск, Ванино, Baltimor, Houston, Rotterdam и Kaohsiung. По результатам аудитов усовершенствованы схемы погрузки продукции. Например, в порту Новороссийск изменено место хранения плоских слитков, в результате чего снижен риск их повреждения проходящей техникой и уменьшена степень загрязнения. На основании результатов аудитов также ведется работа по повышению надежности упаковки готовой продукции.

Рейтинговая оценка поставщиков

Рейтинговая оценка поставщиков проводится в рамках СМК и представляет собой оценку работы действующих партнеров за период сотрудничества с ОК РУСАЛ. Оценка проводится в соответствии с разработанной методикой по 100-балльной системе и основана на применении критериев:

- качество поставляемой продукции;
- соблюдение согласованных сроков поставки;
- соблюдение согласованных объемов поставки;
- наличие сертифицированной системы менеджмента качества;
- отсутствие претензий, возникших по вине поставщика, от потребителей Компании.

По количеству набранных баллов организации присваивается категория, которая должна учитываться при выборе поставщиков для осуществления закупок. Партнеру при этом направляется письмо, объясняющее результаты.

Балл	Категория	Рекомендуемые действия
85–100	Отличный	Возможно продолжение работы, поставщик рассматривается в числе приоритетных при размещении новых заказов
50–84	Приемлемый	Возможно открытие проекта по развитию поставщика и проведение аудита поставщика
30–49	Условно приемлемый	Работа возможна в случае отсутствия альтернатив на рынке
До 30	Неприемлемый	Работа с поставщиком невозможна

Основные мероприятия в 2016 году

В 2016 году в рамках СМК и бизнес-системы проведены 40 аудитов поставщиков сырья и рейтинговая оценка поставщиков лигатур для производства основной продукции. Также открыты три совместных проекта с действующими поставщиками сырья (анодные блоки, фтористый алюминий, лигатура), направленные на устранение потерь и снижение себестоимости закупаемой продукции.

На 2017 год запланирован первичный визит к четырем поставщикам, с которыми имеются действующие договоры (пек, анодные блоки, фтористый алюминий, лигатура), с целью обучения принципам и философии бизнес-системы, выявления потерь, составления совместно с партнерами планов по их устранению. В дальнейшем могут быть открыты совместные проекты.

За отчетный период проведено 10 аудитов.

Планы на 2017 год

В рамках СМК и бизнес-системы планируется:

- проведение 45 аудитов поставщиков сырья (по Дирекции по обеспечению бизнеса);
- в рамках выполнения мероприятий по внедрению стандарта ISO 9001:2015:
 - формализация требований к поставщикам транспортных услуг;
 - внедрение типового раздела «Качество» в договоры закупок;
 - актуализация процедур по рейтинговой оценке поставщиков и аудиту поставщиков;
 - формирование базы РРАР (процесса одобрения производства) по поставщикам РУСАЛа.

Требования к поставщикам в области охраны труда и промышленной безопасности G4-LA14

Особой сферой взаимодействия с поставщиками услуг и работ является охрана труда и промышленная безопасность. Наличие рисков в этой области на предприятиях поставщиков Компания считает одним из критически важных факторов, влияющих на успешность сотрудничества.

Требования о соблюдении норм охраны труда и промышленной безопасности закреплены в договорах на выполнение услуг. Они аналогичны требованиям, предъявляемым к собственным предприятиям и сотрудникам ОК РУСАЛ. В случае нарушений подрядными организациями условий договора к ним применяются штрафные санкции вплоть до его расторжения. **HKEx Appendix 27 KPI B5.2**

Оценка подрядчиков производится по следующим основным критериям: квалификация, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, владение навыками безопасного проведения работ.

Компания проводит расследование всех происшествий. Учет травматизма среди работников подрядных организаций ведется на основании требований корпоративного Регламента единой отчетности по охране труда, промышленной и пожарной безопасности. **HKEx Appendix 27 KPI B5.2**

Службы охраны труда и промышленной безопасности ОК РУСАЛ оказывают помощь поставщикам с целью повышения соответствия требованиям Компании. Для этого проводятся следующие мероприятия:

- обучение по вопросам охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, оказания первой медицинской помощи;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
- проведение производственного контроля условий труда;
- проведение спецоценки условий труда;
- проведение ремонтно-строительных работ (в части контроля соблюдения требований ОТП и ПБ);
- транспортные перевозки;
- разработка внутренних нормативных документов в области ПБ;
- проведение экспертиз промышленной безопасности;
- поставка средств индивидуальной защиты и спецодежды, стирка и ремонт.

В 2016 году было зафиксировано два несчастных случая со смертельным исходом с участием работников подрядных организаций.

Усиление контроля безопасного выполнения работ подрядными организациями – одно из направлений корпоративного Плана работ по снижению травматизма на 2016-2017 годы. *Подробнее эта информация изложена в разделе «Охрана труда».*

С этой целью принято распоряжение «Об усилении контроля за работой подрядных организаций в области охраны труда и промышленной безопасности», в соответствии с которым проводятся плановые проверки соблюдения требований охраны труда у подрядчиков. **HKEx Appendix 27 KPI B5.2**

Взаимодействие с потребителями

ОК РУСАЛ в основном производит алюминий и сплавы, из которых клиенты выпускают продукцию конечного пользования. Основными потребителями ОК РУСАЛ являются компании из России, Европы и Америки.

Одна из стратегических целей Компании – развитие долгосрочных отношений с потребителями за счет активного участия в создании их новых продуктов, предложения широкого ассортимента сплавов, разработанных с учетом специфики потребностей каждого из клиентов.

Подход к управлению

ОК РУСАЛ стремится к максимальному удовлетворению потребностей клиентов и сокращению количества претензий, применяя для этого различные инструменты и методы. **HKEx Appendix 27 KPI B6**

В целях выявления потребностей клиентов, особенностей их производств и приоритетов развития Компания направляет представителей своих производственных и сервисных подразделений на клиентские предприятия. Заводы Компании регулярно проходят выездные аудиты со стороны клиентов с целью оценки производственных процессов и получения рекомендаций. Ключевые клиенты участвуют в совместных испытаниях.

Для распространения информации о своих подходах и результатах в применении передовых производственных и экологических технологий и взаимодействия с заинтересованными сторонами и деловыми партнерами, в том числе покупателями металлопродукции, производителями оборудования и поставщиками различных материалов, Компания направляет своих представителей на ключевые международные конгрессно-выставочные мероприятия.

Для усовершенствования системы управления претензиями потребителей и ускорения вывода на рынок наиболее востребованных потребителями продуктов Компания развивает проект «Центр поддержки потребителей».

В 2016 году разработаны фокусные программы улучшения под конкретного потребителя (один завод – одна фокусная программа). В рамках этих программ организованы прямые контакты с рядом ключевых потребителей. В 2017 году продолжится распространение и регламентация данного инструмента и расширение контактов с клиентами.

В отчетном году стартовал проект «Снижение продолжительности разработки и утверждения технических спецификаций» для уменьшения времени отклика на запросы клиентов.

Развиваются инициативы, направленные на поддержку и повышение удовлетворенности потребителей. Проведен редизайн процесса расследования претензий, изменены KPI по расследованию претензий, введена схема эскалации проблем, связанных с претензиями. Данные изменения отражены в обновленном корпоративном стандарте «Управление претензиями потребителей». В результате проведенной работы длительность расследования претензий снизилась до 20 рабочих дней.

В 2016 году принято решение о вводе показателя «Оперативность рассмотрения заявок потребителей», отнесенного к числу ключевых показателей по достижению целей Компании в рамках Системы менеджмента качества.

В 2016 году Компания не получала отзывов или рекламаций, связанных с безопасностью продукции. **G4-PR2 HKEx Appendix 27 KPI B6.1**

Анализ удовлетворенности потребителей G4-PR5

Основным индикатором качества взаимодействия Компании с клиентами является уровень удовлетворенности потребителей продукции. Исследования проводятся ежегодно начиная с 2004 года. Клиентам направляется анкета, в которой содержится 69 вопросов по семи областям взаимодействия. Результаты исследования помогают увидеть возможности для улучшений и учитываются при разработке планов дальнейших действий.

По итогам 2016 года Индекс удовлетворенности клиентов возрос с 90 до 94% по сравнению с данным показателем предыдущего года. Отмечается позитивная динамика уровня оценки удовлетворенности потребителей по всем направлениям, в том числе удовлетворенность качеством поставляемого металла и сплавов. Среди вопросов, поднятых клиентами в ходе анкетирования, как наиболее важные отмечены следующие:

- качество продукта;
- упаковка;
- эффективность доставки (сроки, раннее предупреждение о проблемах доставки, своевременность, предоставление документов о доставке и т.д.);
- коммуникации по техническим вопросам / техническая поддержка;
- создание/разработка нового производства сплавов.

Общий уровень удовлетворенности клиентов ОК РУСАЛ в 2013-2016 годах

	Период			
	2013	2014	2015	2016
Общая оценка	8,1	8,0	8,4	8,8
Отношения	8,3	8,2	8,7	9,0
Техническая поддержка	7,4	7,4	7,9	8,4
Качество продукции	8,1	8,2	8,5	8,7
Коммерческие договоренности	8,1	8,1	8,6	8,8
Эффективность доставки	7,9	7,9	8,3	8,5
Деловое сотрудничество	8,1	8,0	8,5	8,9

Примечание. Максимальное значение по каждому направлению – 10 баллов.

Маркировка продуктов **HKEx Appendix 27 KPI B6** (a) и (b):

Готовая продукция, выпускаемая на предприятиях Компании, автоматически маркируется в соответствии с государственными требованиями. На этикетку наносятся сведения о товарном знаке или названии производителя, марке алюминия или сплава, номере плавки и другая информация.

В 2016 году Компания не получала существенных претензий в отношении маркировки продуктов. При этом было получено 11 уведомлений о несоответствии маркировки, включая следующие случаи:

- информация в сертификате не соответствует информации на этикетке - 5 уведомлений;
- ошибки маркировки: неправильно указана ширина или класс сплава - 3 уведомления;
- другие вопросы, связанные с маркировкой / идентификацией - 3 уведомления.

Планы на 2017 год

- создание/развитие системы CRM;
 - аудиты клиентов и технические визиты специалистов к клиентам;
 - улучшение технических коммуникаций с клиентами;
- создание стандартов качества продукции с добавленной стоимостью.

Стратегия и устойчивое развитие

Стратегия

Стратегия развития ОК РУСАЛ определяет основные направления и целевые ориентиры Компании до 2021 года. Вектор развития направлен на укрепление лидерских позиций ОК РУСАЛ в алюминиевой отрасли за счет повышения эффективности производства, совершенствования собственной энергетической базы и доступа к конкурентоспособным источникам энергоснабжения, обеспечения производства алюминия собственным сырьем. Важной задачей является также обеспечение транспортной безопасности бизнеса за счет оптимизации системы логистики. Компания намерена укрепить позиции и на ключевых рынках сбыта, уделяя особое внимание перспективному рынку России. **G4-1**

Согласно Стратегии, целями Компании являются: **НКЕх Appendix 27 KPI 10**

- 1) поддержание позиций РУСАЛа в качестве одного из наиболее эффективных производителей алюминия с самым низким углеродным следом;
- 2) самообеспечение сырьем с целью полной независимости от поставок третьих сторон;
- 3) проведение собственных НИОКР по повышению эффективности производства, выпуску новых типов алюминиевых сплавов и продукции, по разработке инновационных технологий;
- 4) повышение гибкости производственного процесса для быстрой адаптации к меняющейся рыночной конъюнктуре;
- 5) повышение доли продукции с добавленной стоимостью с целью обеспечения максимальной маржи и повышения качества обслуживания потребителей;
- 6) увеличение доли продаж на ключевом для РУСАЛа рынке – в РФ и странах СНГ;
- 7) создание новых областей применения алюминиевой продукции, стимулирующих потребление металла в РФ;
- 8) запуск в России совместно с партнерами новых перерабатывающих мощностей, прежде всего на базе имеющейся инфраструктуры заводов, где было прекращено производство первичного алюминия.
- 9) улучшение экологических показателей предприятий и дальнейшее повышение экологичности производства;
- 10) энергетическая безопасность за счет доступа к конкурентоспособным источникам энергоснабжения;
- 11) обеспечение транспортной безопасности бизнеса посредством оптимизации системы логистики.
- 12) обеспечение оптимальной структуры капитала, повышение ликвидности акций и дальнейшее сокращение финансовой задолженности.

Одной из важнейших стратегических целей является превращение Компании в самого эффективного и экологически чистого производителя алюминия в мире (в отношении производства и технологий). Для достижения этой цели ОК РУСАЛ инвестирует в научно-исследовательские работы (включая производство новых типов сплавов, внедрение электролизера РА-550 и технологии инертных анодов, разработку новых видов продукции) и в модернизацию производственных мощностей.

В среднесрочной перспективе Компания намерена повысить долю продукции с добавленной стоимостью в структуре производства (доведя ее до 60%) и увеличивать продажи этой продукции на ключевых рынках Европы, Азии и США. Для этого реализуется комплексная программа развития производства, в рамках которой Компания намерена изменить структуру портфеля выпускаемой продукции, усовершенствовать систему управления качеством и бизнес-систему ОК РУСАЛ. В ближайших планах руководства ОК РУСАЛ – разработка новой стратегии развития Компании.

Также важной задачей ОК РУСАЛ считает содействие повышению спроса на алюминий на рынках РФ и СНГ. Для более активного взаимодействия производителей и потребителей алюминия в России было создано Объединение производителей, поставщиков и потребителей

алюминия (Алюминиевая ассоциация России). В рамках существующих контактов Компания активно сотрудничает с отечественными потребителями, находясь с ними в конструктивном диалоге, и совместными усилиями создает новые продукты, а также находит новые области применения алюминиевой продукции. Компания при содействии Министерства промышленности и торговли РФ реализует программу поддержки отечественных алюмопотребляющих отраслей, призванную стимулировать импортозамещение.

ОК РУСАЛ продолжает прилагать максимум усилий для того, чтобы оставаться эффективным и устойчивым производителем. Этого удастся достигать благодаря постоянному сокращению затрат и оптимизации снабжения, транспортировки и логистики. Продолжается программа рационализации мощностей, в рамках которой сохраняется консервация ряда производственных площадок.

Несмотря на изменившиеся экономические условия, стратегические приоритеты в области экологии сохраняются: инвестиции направляются как на поддержание мощностей и техническое перевооружение производств, так и – в обязательном порядке – на охрану окружающей среды.

В области экологии и климата ОК РУСАЛ ставит перед собой следующие цели и задачи: **НКЕх Appendix 27 KPI 10**

- достичь к 2022 году уровней выбросов в атмосферу на предприятиях Компании в пределах нормативов, установленных законодательством стран присутствия;
- защищать интересы Компании в вопросах, связанных с регулированием выбросов парниковых газов; сократить выбросы парниковых газов к 2025 году на 15% на алюминиевых заводах и на 10% на глиноземных заводах по сравнению с уровнем 2015 года;
- создать к 2020 году системы замкнутого оборотного водоснабжения для основных производственных процессов на объектах Компании;
- ежегодно увеличивать долю использованных и переработанных отходов, объемы отходов, подлежащих безопасному хранению и утилизации;
- полностью прекратить использование оборудования и исключить отходы, содержащие полихлорированные бифенилы (ПХБ) к 2022 году;
- ежегодно увеличивать долю восстановленных земель и содействовать сохранению биоразнообразия;
- создать корпоративную систему управления экологическими аспектами и рисками; сертифицировать к 2020 году системы управления на всех предприятиях, реализующих продукцию на рынке, на соответствие стандарту ISO 140001;
- содействовать созданию современной нормативно-правовой базы для защиты окружающей среды при производстве алюминия и глинозема.

Кроме того, ОК РУСАЛ планирует дальнейшую модернизацию производства и сертификацию своих производственных площадок по выпуску сплавов, фольги, порошков и кремния по стандарту ISO 14001. ОК РУСАЛ и в будущем намерена уделять должное внимание защите окружающей среды и повышению энергоэффективности.

Все социальные программы в регионах присутствия Компании, такие как развитие образования, здравоохранения, культуры и поддержка социальных инициатив в городах и селах присутствия, сохранены.

Созданная и распределенная стоимость за период 2013-2016 гг., млн долл. США¹⁸ 64-ЕС1

Показатель	2013	2014	2015	2016
Созданная прямая экономическая стоимость	9811	9387	8703	8002
Выручка	9 760	9 357	8 680	7 983

¹⁸ По данным консолидированной финансовой отчетности по МСФО за годы, закончившиеся 31 декабря 2013 года, 31 декабря 2014 года, 31 декабря 2015 года и 31 декабря 2016 года.

Финансовые доходы	51	30	23	19
Распределенная экономическая стоимость	14 449	17 465	11 435	12 539
Операционные затраты	9 562	8 230	7 084	6 922
Себестоимость продаж	8 429	7 223	6 215	6 070
Расходы по сбыту	488	402	336	331
Административные расходы	645	605	533	521
Заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	1 124	1 007	761	781
Заработная плата	869	795	616	619
Платежи по пенсионным программам с установленными взносами	246	207	143	160
Платежи по пенсионным программам с установленными выплатами	9	5	2	2
Выплаты поставщикам капитала	3 668	7 977	3 374	4 647
Процентные расходы от операционной деятельности	787	1,361	1,132	879
Проценты, уплаченные в рамках финансовой деятельности	631	677	516	452
Выплата основного долга	2 250	2 271	1 476	3 066
Дивиденды акционерам	—	—	250	250
Выплаты государствам	81	238	205	175
Налог на прибыль	81	238	205	175
Инвестиции в сообщества	14	13	11	14
Благотворительные отчисления	14	13	11	14
Нераспределенная экономическая стоимость	–4 638	–8 078	–2 755	–4 537

Активы, обязательства и собственный капитал	2013	2014	2015	2016
Совокупные активы	20 480	14 857	12 809	14 452
Чистый долг	10 109	8 837	8 372	8 421
Собственный капитал	6 550	2 237	1 391	3 299

Операционные результаты, тыс. тонн

Показатель	2013	2014	2015	2016
Объем производства первичного алюминия	3 857	3 601	3 645	3 685
Объем производства глинозема	7 310	7 253	7 402	7 528
Объем добычи бокситов	11 418	12 108	12 112	12 187

Управление аспектами устойчивого развития

Подход к управлению

Деятельность ОК РУСАЛ в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности основана на лучшей практике, международных и российских стандартах и принципах, включая:

- 10 принципов Глобального договора;
- положения Социальной хартии российского бизнеса;
- концепцию Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI) и международных стандартов SASB;
- положения Международного стандарта ISO 26000:2010.

Направления деятельности Компании охватывают основные сферы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в соответствии со стандартом ISO 26000.

Структура управления

Координацию деятельности по управлению аспектами устойчивого развития осуществляют Совет директоров, Президент, Правление, функциональные подразделения Управляющей Компании и соответствующие подразделения дочерних компаний. **G4-35**

Вопросы охраны труда, промышленной безопасности и экологии рассматриваются непосредственно на уровне Совета директоров в рамках работы соответствующего Комитета.

Органы управления и подразделения Управляющей Компании и дочерних компаний отвечают за разработку и реализацию политик и планов мероприятий по аспектам устойчивого развития в соответствии со своим функционалом. Политики и основные корпоративные документы утверждаются Правлением ОК РУСАЛ. **HKEx Appendix 27 KPI 10**

Ответственность за решение экономических, социальных и экологических вопросов, связанных с аспектами устойчивого развития, а также за проведение консультаций с заинтересованными сторонами реализуется в рамках должностных обязанностей сотрудников соответствующего функционала; результаты доводятся до сведения высшего руководства в рамках действующих процедур корпоративного управления. **G4-36 G4-37**

В течение 2016 года проведено девять заседаний Совета директоров, на которых принимались решения относительно стратегического развития Компании, а также по вопросам мотивации персонала, охраны труда и промышленной безопасности, охраны окружающей среды и развития регионов присутствия. **G4-50, HKEx Appendix 27 KPI para10**

Кодекс делового партнера устанавливает принципы, которых Компания придерживается во взаимодействии с организациями, составляющими цепочку поставок. **HKEx Appendix 27 KPI para10**

Глобальные цели устойчивого развития

1 января 2016 года начался официальный отсчет действий по достижению 17 целей устойчивого развития, зафиксированных в документе ООН «Меняя наш мир: Повестка дня в области устойчивого развития до 2030 года» (ЦУР-2030), получившем поддержку 193 стран мира. Большое значение в обеспечении результативности коллективных усилий придается частному бизнесу, от которого ожидаются значимые инвестиции и реальные действия не только в рамках собственного бизнеса, но и на международном уровне. **G4-15**

ОК РУСАЛ внедряет подходы, соответствующие ЦУР-2030, в системы управления аспектами устойчивого развития в деятельности Компании, а также участвует в ряде международных инициатив. **HKEx Appendix 27 KPI 10**

Глобальные цели устойчивого развития – 2030	Содержание деятельности
1. Ликвидация нищеты	Компания способствует занятости трудоспособного населения в существенных регионах деятельности. Международная обучающая программа для студентов из Ямайки дает возможность выпускникам получать хорошо оплачиваемую работу.
2. Ликвидация голода	Налоги, выплачиваемые предприятиями РУСАЛа, повышают доходы местных бюджетов. В районах проживания коренных народов социальные инвестиции Компании улучшают качество жизни, обеспечивая доступ к воде, электроэнергии, медицинским и социальным услугам. Развивается социальная инфраструктура городов и сельских поселений
3. Хорошее здоровье и благополучие	Компания реализует программы по охране здоровья и поддержанию здорового образа жизни сотрудников и членов их семей, инвестирует в развитие медицинской инфраструктуры регионов присутствия,

	повышает обеспеченность местного населения современной медицинской помощью. Масштабным международным проектом является Медицинский центр в Гвинее, который обеспечивает исследования, диагностику, лечение и профилактику инфекционных заболеваний, в том числе особо опасных карантинных
4. Качественное образование	Сотрудникам Компании доступны разнообразные обучающие программы, помогающие продолжать образование на протяжении жизни. Программы взаимодействия со школами и профильными вузами, а также проект «РУСАЛ – школам России» помогают сделать более современным содержание образования, учебные заведения обеспечиваются современными средствами обучения
5. Гендерное равенство	Компания предоставляет равные права мужчинам и женщинам, касающиеся доступа к занятости, оплаты труда, возможности занимать руководящие должности и т.д. В рамках программы «Социальное предпринимательство» для российских регионов поддерживаются бизнес-проекты, разработанные женщинами
6. Чистая вода и санитария	Компания работает в ограниченном количестве регионов с засушливым климатом или с неравномерным распределением запасов питьевой воды. Понимая, что вода является ценным ресурсом, а ее доступность влияет на состояние здоровья и социальное благополучие жителей, Компания финансирует решение этих вопросов в рамках программ социальных инвестиций. Программы для местных сообществ в Гвинее, Гайане и на Ямайке включают строительство водопроводов и оборудования для очистки воды. Создание на производственных мощностях систем замкнутого водоснабжения является одной из стратегических целей Компании
7. Доступная и чистая энергия	Крупнейшей инвестицией Компании стал проект БЭМО (совместно с «РусГидро»), который включает строительство Богучанской ГЭС – источника «чистой» энергии. На Ямайке реализуется проект по строительству системы орошения, работающей на солнечной энергии. Более 90% алюминиевого производства РУСАЛа обеспечивается за счет использования чистой возобновляемой гидроэнергии
8. Достойная работа и экономический рост	Компания проводит ответственную социальную политику в отношении работников: их права защищены коллективными договорами и соглашением администраций предприятий с профсоюзами, система оплаты труда прозрачна и превышает аналогичные показатели по регионам присутствия, социальный пакет содержит льготы и гарантии, важные для работников и членов их семей. Особое внимание уделяется охране труда и здоровья работников. Деятельность Компании способствует развитию регионов присутствия через систему закупок и программы социальных инвестиций
9. Индустриализация, инновации и инфраструктура	Компания располагает значительным научным и исследовательским потенциалом, внедряет новые технологические решения
10. Уменьшение неравенства	Компания предоставляет равные возможности местным жителям в получении работы на предприятиях, проводит обучение желающих поступить на работу
11. Устойчивые города	В рамках программ социальных инвестиций реализуются проекты, которые поддерживают жители городов и поселков

и населенные пункты	
12. Ответственное потребление и производство	Компания ведет работу с потребителями своей продукции по поводу расширения использования «зеленых» продуктов из алюминия. Алюминий поддается стопроцентной переработке, не утрачивая при этом своих уникальных свойств. Кроме того, Компания стремится увеличивать долю переработанных или повторно использованных отходов
13. Борьба с изменением климата	В программе по снижению выбросов парниковых газов на предприятиях Компании поставлены количественные цели. РУСАЛ является одним из инициаторов предложения Российского партнерства о сохранении климата, а также ряда международных проектов и инициатив
14. Сохранение морских экосистем	Производства Компании не оказывают негативного воздействия на морские экосистемы. Морская вода используется только на предприятии Kuba1 для охлаждения в литейном производстве
15. Сохранение экосистем суши	Компания проводит работы по долгосрочным программам, направленным на поддержание и сохранение биологического разнообразия, сотрудничает с экологическими организациями, в том числе при осуществлении экологического мониторинга (включая мониторинг биоразнообразия) на особо охраняемых природных территориях в зоне влияния отдельных предприятий
17. Партнерство в интересах устойчивого развития	Компания участвует в ряде международных проектов и инициатив

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Подход к управлению

Компания стремится учитывать ожидания широкого круга заинтересованных сторон, к которым относятся лица или организации, оказывающие влияние на деятельность Компании или подверженные прямому или косвенному воздействию с ее стороны. Ключевыми группами заинтересованных сторон ОК РУСАЛ являются: **G4-24**

- акционеры и инвесторы;
- клиенты и поставщики;
- сотрудники и профессиональные союзы;
- федеральные и региональные органы власти;
- местные сообщества.

Основными документами, регламентирующими взаимоотношения ОК РУСАЛ и заинтересованных сторон, являются Кодекс корпоративной этики и Кодекс делового партнера ¹⁹. Компания поддерживает эффективные каналы связи, отвечающие потребностям заинтересованных сторон. См. таблицу ниже о методах взаимодействия, применяемых на постоянной основе, а также выявленных сферах интересов. **G4-25**

Участие в отраслевых организациях и международных инициативах

Являясь одним из крупнейших производителей алюминия в мире, ОК РУСАЛ принимает участие в ряде международных организаций, включая: **G4-16**

¹⁹ С Кодексом корпоративной этики можно ознакомиться по ссылке http://rusal.ru/investors/corp_management/corp_kodex.aspx.

- Международный институт алюминия (International Aluminium Institute);
- Европейскую алюминиевую ассоциацию (European Aluminium Association);
- Китайскую ассоциацию индустрии цветных металлов (China Nonferrous Metals Industry Association, CNIA);
- Российский национальный комитет содействия программе ООН по окружающей среде (ЮНЕПКОМ).

Кроме того, Компания участвует в деятельности Российского союза промышленников и предпринимателей.

Компания участвует также в международных проектах и инициативах, в том числе экологической направленности, среди которых: **G4-15**

- Глобальный договор ООН;
- Инициативы в области ответственного планирования и управления алюминием;
- CDP (Carbon Disclosure Project).

В 2015 году ОК РУСАЛ стала одним из инициаторов уникальной российской инициативы – Российского партнерства за сохранение климата. В конце 2016 года в состав партнерства входила 21 российская компания.

Цель партнерства – стимулировать российские компании к переходу на более экологичные способы производства, добиваться введения сбалансированных мер поддержки, которые обеспечат экономическую эффективность инвестиций в «зеленые» технологии. **G4-14**

Содержание инициативы соответствует целям климатического соглашения, достигнутого на XXI конференции сторон Рамочной конвенции ООН по изменению климата и Целям устойчивого развития – 2030 (подробнее см. на сайте <http://climatepartners.ru>).

В 2016 году были разработаны и приняты Меморандум о намерениях, определяющий цели создания и принципы работы Партнерства, и План действий.

В апреле Партнерство стало площадкой для проведения круглого стола на тему «Низкоуглеродное будущее: первые шаги и взгляд на перспективу». В нем приняли участие представители власти, крупного бизнеса, академического сообщества и международных организаций; участники обсудили эффективные механизмы сокращения выбросов парниковых газов и возможности создания платформы для учета выбросов парниковых газов на глобальном уровне. А в сентябре совместно с Министерством экономического развития РФ был проведен еще один круглый стол под названием «Как мир пришел к концепции «цена на углерод»?».

В июне представители Партнерства изложили свою позицию на заседании Высшего экологического совета Государственной думы РФ по теме «Правовое регулирование выбросов парниковых газов в РФ», а в ноябре – на конференции «Чистая энергия – 2016».

В июле представители Партнерства приняли участие в Конференции 360 Carbon Forum в Марракеше – крупном рабочем мероприятии, которое является этапом подготовки к 22-й сессии Рамочной конвенции ООН по изменению климата.

В августе был проведен экспертный семинар «Устойчивое развитие бизнеса в России: направления и форматы сотрудничества» в Московской школе управления «Сколково», в котором приняли участие в том числе студенты Школы.

Развитие отрасли

В декабре 2015 года состоялось официальное открытие Алюминиевой ассоциации России (объединения производителей, поставщиков и потребителей алюминия). Ассоциация курирует более 30 масштабных проектов, цель которых – расширить потребление алюминия в России, увеличить долю отечественной алюминиевой продукции на внутреннем рынке и повысить экспортный потенциал российских алюминиевых предприятий. Разработана Программа повышения спроса на алюминий, что позволит увеличить ВВП на 1% и создать более 20 тыс. новых рабочих мест. ОК РУСАЛ стала одним из инициаторов создания и участником ассоциации, к ней

присоединились более 60 компаний и свыше 20 партнеров – федеральных и региональных органов власти, регуляторов, общероссийских предпринимательских и отраслевых объединений.

Региональное развитие

В конце 2015 года Компания представила проект по созданию особой экономической зоны в Красноярском крае для металлургических предприятий Красноярска и Дивногорска. Цели проекта: социально-экономическое развитие Красноярского края, развитие перерабатывающей промышленности и выпуск продукции с добавленной стоимостью, повышение конкурентоспособности алюминиевой промышленности России, создание благоприятных условий для новых инвестиций и развития производства, снижение рисков инвесторов, создание новых рабочих мест, увеличение экспорта продукции. В июне 2016 года на Санкт-Петербургском экономическом форуме руководство Красноярского края, ОК РУСАЛ и Алюминиевая ассоциация подписали протокол о намерениях. В последующий период проведена разработка параметров проекта особой экономической зоны в Красноярском крае, а также определено ее название – «Красноярская технологическая долина». Определяется возможность реализации подобных проектов в Волгоградской области и Республике Хакасия.

Участие в форумах

Экономические форумы создают возможности для взаимодействия с бизнес-партнерами, а также являются площадками для обсуждения вопросов, интересующих бизнес-сообщество и органы государственной власти. Ежегодно ОК РУСАЛ принимает участие в ряде крупных региональных и федеральных мероприятий, на которых обсуждаются вопросы, непосредственно влияющие на перспективы устойчивого развития страны и регионов.

В феврале 2016 года XIII Красноярский экономический форум стал площадкой для обсуждения главной темы «Россия: Стратегия-2030», в дискуссии свою точку зрения на перспективы и актуальные задачи развития страны высказал Президент ОК РУСАЛ Олег Дерипаска.

В июне 2016 года на XX Петербургском международном экономическом форуме Президент ОК РУСАЛ Олег Дерипаска принял участие в работе двух панельных сессий: «Борьба с изменением климата – инвестиции в будущее» и «Влияние эпидемий на экономику. Роль государственно-частного партнерства на примере борьбы с эпидемией лихорадки Эбола. Опыт и перспективы».

Взаимодействие по экологическим вопросам

ОК РУСАЛ обладает обширным опытом взаимодействия с экологической общественностью и другими заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды. Как упоминалось выше, Компания является участником ряда международных инициатив.

В рамках сотрудничества с Программой развития ООН РУСАЛ определил количественные ориентиры по снижению выбросов парниковых газов. Также Компания участвует в деятельности Международного института алюминия, в том числе по сокращению выбросов парниковых газов и рациональному использованию энергии.

ОК РУСАЛ является членом Российского национального комитета содействия программе ООН по окружающей среде (ЮНЕПКОМ). ЮНЕПКОМ – это некоммерческое партнерство физических и юридических лиц, цель которого – поддержание усилий гражданского общества и предпринимателей, направленных на сохранение окружающей среды, улучшение здоровья населения и устойчивое развитие Российской Федерации, а также на содействие выполнению международных обязательств России перед Программой ООН по окружающей среде и другими международными организациями, занимающимися указанными проблемами. Компания намерена продолжать работу в рамках улучшения своей деятельности до соответствия наивысшим международным стандартам.

Компания продолжает взаимодействие со Всероссийским экологическим общественным движением «Зеленая Россия» в рамках подписанного в 2014 году соглашения о сотрудничестве в области экологии. Соглашение направлено на выработку и реализацию решений в области

экологии и охраны окружающей среды, реализацию прав граждан на безопасную среду, сохранение природы для будущих поколений.

Информация об экологических программах Компании и заводов регулярно доводится до сведения общественности, а также региональных органов власти и местного самоуправления. *Более подробно см. раздел «Охрана окружающей среды».*

Организация взаимодействия с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Интересующие темы ²⁰ G4-27	Методы взаимодействия G4-26
Акционеры и инвесторы	<p>Результаты деятельности</p> <p>Стратегические перспективы бизнеса</p> <p>Предусмотрительное управление рисками</p> <p>Качество корпоративного управления</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Презентации и конференц-звонки менеджмента Компании для инвестиционного сообщества (не реже 1 раза в квартал) • Публикация на корпоративном интернет-сайте материалов по вопросам повестки дня ОСА (ежегодно) • Встречи руководства Компании с аналитиками и инвесторами, в том числе в рамках роуд-шоу и на отраслевых конференциях (не реже 1-2 раз в год) • Регулярные встречи с миноритарными акционерами • Годовое общее собрание акционеров • Финансовая и нефинансовая отчетность (поквартально, ежегодно)
Клиенты и поставщики	<p>Качество и надежность поставок продукции</p> <p>Доступ к торгам и закупкам, понятность и прозрачность закупочных процедур</p> <p>Характер деловых отношений</p> <p>Управление аспектами устойчивого развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Информация о тендерах и планах закупок (по мере необходимости) • Ежегодное исследование удовлетворенности потребителей (ежегодно) • Встречи с клиентами, включая отраслевые конференции, технические семинары и взаимные посещения предприятий (систематически, по мере необходимости) • Система аттестации и развития поставщиков (постоянно) • Система рекламаций: еженедельное рассмотрение претензий потребителей (постоянно) • Процедуры контроля за выполнением требований контрактов (постоянно) • Ответы на запросы клиентов о деятельности Компании в области

²⁰ Темы, представляющие интерес для заинтересованных сторон, выявлены в рамках основных бизнес-процессов.

		устойчивого развития (по мере поступления)
Сотрудники и профессиональные союзы	Оплата труда и социальные гарантии Условия труда Возможности для развития карьеры Соблюдение прав работников	<ul style="list-style-type: none"> • Отчеты об исполнении положений Коллективного договора и Соглашений в области охраны труда (ежегодно) • Коллективный договор (один раз в три года) • Внутрикorporативные СМИ: журнал, социальная сеть (ежемесячно) • Регулярные встречи с руководством и менеджментом (не реже 1-2 раз в год) • Конференции управленческого состава (периодически) • Рассмотрение обращений, поданных по Линии доверия (постоянно) • Участие в репутационном исследовании (ежегодно)
Федеральные и региональные органы власти	Уплата налогов Соблюдение законодательных требований Вклад в развитие регионов присутствия Создание/сохранение рабочих мест	<ul style="list-style-type: none"> • Общественные слушания и консультации в ходе модернизации и расширения существующих производств и строительства новых объектов (по мере готовности проектов) • Диалог с органами государственной власти по вопросам законодательного и нормативного регулирования (постоянно) • Совместные проекты (по мере необходимости)
Местные сообщества: жители городов, некоммерческие организации, малый бизнес, профессиональные и творческие организации и др.	Развитие регионов присутствия Создание/сохранение рабочих мест Состояние окружающей среды в местах расположения заводов Грантовая поддержка инициатив	<ul style="list-style-type: none"> • Общественные слушания и консультации в ходе модернизации и расширения существующих производств и строительства новых объектов (по мере готовности проектов) • Соглашения о социально-экономическом партнерстве заключаются с администрациями ряда регионов РФ и муниципалитетов. Срок действия соглашений отличается в разных регионах от одного года до трех лет (с ежегодной пролонгацией)

Научно-техническое развитие

Подход к управлению

Стратегическая цель ОК РУСАЛ – стать самым эффективным и экологически чистым производителем алюминия в мире. Для ее достижения Компания инвестирует в развитие собственной инженерно-технологической базы, разработку инновационных технологий и продуктов, а также модернизацию предприятий. Результаты инвестиций способствуют:

- увеличению доли продукции с добавленной стоимостью;
- повышению качества выпускаемой продукции;
- снижению энергоемкости производств;
- повышению экологической безопасности.

Деятельность Компании в научно-технической сфере соответствует следующим Целям в области устойчивого развития – 2030:

- Цель 9: индустриализация, инновации и инфраструктура;
- Цель 12: ответственное потребление и производство.

Инженерно-технологический центр (ИТЦ) ОК РУСАЛ – основное подразделение Компании, занимающееся научно-техническим развитием. Он осуществляет научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую деятельность (НИОКР), имеет успешный опыт разработки и внедрения новых технологий. Проектирование нового строительства и модернизацию осуществляют два проектных института.

ИТЦ сотрудничает с ведущими российскими и зарубежными профильными вузами и научными институтами, при участии которых разрабатываются новые или адаптируются уже используемые подходы и технологии для усовершенствования производственных процессов и оборудования.

Ряд проектов реализуется на условиях совместного финансирования со стороны государства. В 2016 году получено более 320 млн руб. в виде субсидий и грантов Министерства образования и науки и Министерства промышленности и торговли РФ, а также льготный кредит в размере 2,8 млрд руб. **G4-ЕС4**

Всего в 2016 году в стадии реализации находилось 63 проекта, большинство из них были выполнены.

Выпуск продукции с добавленной стоимостью

Увеличение к 2020 году доли продукции с добавленной стоимостью (ПДС) до 55% на российских предприятиях является одной из ключевых стратегических задач Компании.

ОК РУСАЛ тщательно адаптирует продуктовую линейку к потребностям клиентов и современным тенденциям спроса в отрасли, продолжает реализацию проектов по реконструкции и модернизации предприятий, а также расширяет номенклатуру и повышает качество выпускаемой продукции.

Основные направления деятельности:

- разработка линейки продуктов green aluminium;
- получение новых сплавов и внедрение технологии производства плоских и цилиндрических слитков для изготовления алюминиевых мостов и алюминиевых вагонов;
- освоение производства новых видов катанки из алюминиевых сплавов, в том числе для производства эмальпроводов;
- внедрение/развитие технологии производства плоских слитков из алюминийско-скандиевых сплавов;
- поиск технических решений в целях повышения прочности катанки и цилиндрических слитков, а также снижения содержания водорода и натрия в слитках.

Увеличение объемов производства продукции с добавленной стоимостью

Показатели	2013	2014	2015	2016
Доля ПДС, %	42	44	45	45

Инновации в производстве алюминия

Компания проводит научно-исследовательские работы и внедряет новые технологии и технологические процессы, которые способствуют решению актуальных для алюминиевой

отрасли задач, о чем свидетельствует поддержка проектов РУСАЛа со стороны государственных ведомств.

Электролизер с инертными анодами

В рамках основной задачи в области устойчивого развития по снижению углеродного следа Компания продолжает испытания собственной конструкции и технологии с инертными анодами. Внедрение данной технологии позволит начать производство продуктов green aluminum («зеленые алюминиевые продукты»).

Производство алюминия с помощью инертных анодов полностью исключает выбросы парниковых газов и полиароматических углеводородов, характеризуется более низким расходом материалов. Разработана линейка «зеленых» алюминиевых сплавов, которые могут быть произведены с использованием инертных анодов, характеризующихся повышенными механическими и эксплуатационными свойствами.

В 2016 году проведены работы по подбору оптимальных технологических параметров процесса, испытания технических решений по улучшению и стабилизации показателей электролиза и минимизации операций при обслуживании электролизера. Совместно с клиентами Компании проведены испытания продуктов.

Электролизеры сверхвысокой мощности

Внедрение электролизеров сверхвысокой мощности РА-550 вносит вклад в решение задачи снижения электроемкости алюминиевого производства.

В 2016 году на Саяногорском алюминиевом заводе состоялся пуск электролизера РА-550. Главным преимуществом этого типа электролизеров, разработанного Технической дирекцией РУСАЛа, является высокая энергоэффективность. РА-550 потребляет на 10-15% меньше электроэнергии по сравнению с электролизерами предыдущих поколений, около 12 кВт*ч/кг. Согласно проектной документации, электролизер РА-550 будет производить в сутки 4,21 тонны алюминия, что примерно в два раза больше, чем работающий сейчас на предприятии электролизер РА-300. Новые технические решения по удалению газа от электролизера обеспечат повышение экологической эффективности и снижат объем отходов при капитальных ремонтах более чем на 30%. Технология будет внедряться в первую очередь на заводах в Саяногорске и Красноярске.

Технологические процессы и продукты

Проекты НИОКР способствуют не только производству продукции с добавленной стоимостью, но также более рациональному использованию природных ресурсов и повышению экологической безопасности.

Отходы

Компания апробирует технологию переработки красных шламов – отходов глиноземного производства, которые содержат ценные оксиды металлов, в том числе скандия. Применение технологии позволит отказаться от дорогостоящего захоронения отходов, оказывающих негативное влияние на окружающую среду из-за высокой щелочности. Добавление скандия к алюминию позволяет получить материал с уникальными свойствами (легкий, пластичный и прочный, как сталь). В 2016 году на пилотном участке (Уральский алюминиевый завод) получены 10 кг оксида скандия из красного шлама с чистотой 99,4%. Предполагается дальнейшее совершенствование технологии для максимального снижения себестоимости продукции.

Продукты

Расширение выпуска продукции с добавленной стоимостью осуществляется в том числе через разработку и производство новых продуктов.

Алюминиево-скандиевые сплавы

Проекты по разработке и производству алюминиево-скандиевых сплавов и лигатур могут иметь большое будущее в силу привлекательных для потенциальных потребителей свойств (прочность, устойчивость к коррозии и др.).

Компания реализует два ключевых проекта в этой области:

- производство алюминиево-скандиевых сплавов для использования в электротехнике;
- производство алюминиево-скандиевых лигатур для модификации алюминиевых сплавов с целью использования в автомобильной, авиационной и судостроительной отраслях.

В 2016 году по первому проекту в промышленную эксплуатацию введена установка по производству катанки из алюминия и алюминиевых сплавов на Иркутском алюминиевом заводе; по второму – смонтирован опытно-экспериментальный участок по технологии производства Al-Sc (алюминиево-скандиевой) лигатуры. В будущем предполагаются совместные испытания продукта с зарубежными и российскими потребителями.

Компания видит большой потенциал использования сплавов из скандия в аэрокосмическом, транспортном и энергетическом секторах промышленности.

Материалы и процессы

Получение глинозема

Продолжается разработка новой технологии получения глинозема из небокситовых руд Сибири. Проект открывает перспективы освоения больших запасов сибирской руды. В 2016 году создан в миниатюре завод полного цикла. Проводится финансово-экономическая оценка строительства полноформатного промышленного объекта.

Обогащение руды

Получен технологически обоснованный и экономически целесообразный способ обогащения бедной горячегогорской руды. При использовании нового метода выход концентрата превышает 75%, по содержанию полезных компонентов концентрат превосходит качество руды Ачинского глиноземного комбината, добываемой на Кия-Шалтырском нефелиновом руднике. В 2016 году выполнена предпроектная проработка перевода Ачинского глиноземного комбината на новую сырьевую базу, выполняется получение лицензии на недропользование. Таким образом, открыта перспектива продления жизненного цикла Ачинского глиноземного комбината на 50 лет после истощения Кия-Шалтырского месторождения нефелиновых руд (2028-2030 г.).

Ключевые проекты модернизации

Проект	Завод	Результат/ целевой ориентир
Выпуск металлургической продукции		
<i>Выпуск продуктов с добавленной стоимостью</i>		
Строительство литейного комплекса для выпуска плоских слитков (завершение проекта в 2019 году)	Красноярский алюминиевый завод	Выпуск новых видов продукции, в том числе цилиндрических слитков большого диаметра – первую партию планируется получить в 2017 году Увеличение производительности оборудования до 150 тыс. тонн в год
<i>Снижение энергоемкости производства</i>		
Изготовление и монтаж установок нагрева и заливки подовых секций чугуном (завершение проекта в 2018 году)	Братский алюминиевый завод	Снижение расхода электроэнергии при производстве алюминия более чем на 100 кВт*ч/т
<i>Увеличение производства</i>		
Установка литейного комплекса непрерывного горизонтального литья Properzi из автомобильных сплавов (проект в стадии завершения)	Хакасский алюминиевый завод	Увеличение объема производства 10-килограммовых брусков из автомобильных сплавов

Проект по повышению силы тока на 5-й серии до 330 кА (завершение проекта в 2018 году)	Иркутский алюминиевый завод	Дополнительный выпуск 6 тыс. тонн алюминия в год
Производство глинозема		
Проекты по увеличению выпуска глинозема (завершение проектов ожидается в 2017 году)	Богословский алюминиевый завод (проект завершен в 2016 году), Николаевский глиноземный завод, Уральский алюминиевый завод	Увеличены объемы производства глинозема: БАЗ: восстановлена мощность глиноземного производства до 1030 тыс. тонн УАЗ (ожидается): увеличение годового выпуска глинозема до 900 тыс. тонн НГЗ (ожидается): увеличение производственных мощностей передела выщелачивания до 1,7 млн тонн глинозема в год
Порошковая металлургия		
Установка нового оборудования для выпуска порошков для 3D-печати (плановое окончание в 2017 году)	Предприятие «Порошковая металлургия – Шелехов»	Увеличение прибыли Компании на 0,7-0,9 млн долл. США в год за счет дополнительного выпуска высокомаржинального продукта

Экологические результаты внедрения новых технологий и проектов G4-EN27

Технология	Результат
Разработана и внедряется программа оснащения всех предприятий сухими газоочистными установками. Общие затраты на реализацию проекта в течение ближайших пяти лет составят 120 млн долл. США	Очистная установка улавливает до 99% веществ из отходящих газов. Общее снижение выбросов вредных веществ в атмосферу составило более 30%
Впервые в мире разработаны и реализованы проекты по сокращению выбросов парниковых газов за счет снижения частоты анодных эффектов	За период 2008-2012 годов выбросы парниковых газов снижены на 14 млн тонн
Испытания технологии переработки и «ультрасухого» складирования красного шлама	Продление срока эксплуатации шламонакопителей и снижение затрат на хранение и экологической нагрузки: минимизация рисков загрязнения почв и подземных вод щелочью
Разработка и испытания революционной технологии производства алюминия с использованием инертного безуглеродного анода	Побочным продуктом данного способа становится не углекислый газ, а кислород. При этом электролизер сможет вырабатывать такой же объем кислорода, как 70 га леса. Результаты испытаний ожидаются в 2017 году
Разработка технологии получения экологичного пека из углей для формирования анодов электролизного производства	Снижение пиреновых выбросов в 10-15 раз, до минимального уровня
Разработка технологии использованием неформованных материалов футеровки электролизеров; технология переработки углеродной футеровки и хвостов флотации	Улучшения экологической безопасности основных производств

Планы на 2017 год

Расширение испытаний технологии электролиза алюминия на инертных анодах до уровня группы электролизеров; по результатам испытаний будет разработана программа перевода алюминиевого производства с угольных анодов на инертные.

Вывод на проектные показатели пущенных сверхмощных электролизерах РА-550, пуск остальных электролизеров участка, фиксация энергетических и экологических показателей на уровне, сопоставимом с лучшими мировыми показателями.

Будут продолжены проекты, направленные на развитие новых продуктов и повышение качества производимых продуктов.

Сохранятся актуальными основные направления проектов модернизации и развития предприятий.

Охрана окружающей среды

Подход

ОК РУСАЛ считает, что экологическая деятельность является неотъемлемой частью производственной деятельности и участия в государственных проектах устойчивого развития. При разработке природных ресурсов и переработке минерального сырья предприятия ОК РУСАЛ неизбежно оказывают воздействие на окружающую среду. Чтобы минимизировать и компенсировать данное воздействие, Компания приняла на себя обязательства соблюдать правовые и нормативные требования в области охраны окружающей среды, участвовать в урегулировании глобальных и региональных экологических проблем и осуществлять поиск новейших подходов к их решению. **НКЕх Appendix 27 KPI A1, A2 и A3.1**

ОК РУСАЛ внедряет принципы своей природоохранной политики²¹ на всех производственных объектах и постоянно развивает и оптимизирует систему управления охраной окружающей среды. Система управления вопросами охраны окружающей среды и обеспечения ответственного природопользования предусматривает соблюдение норм воздействия на окружающую среду, определяемых местными законами в регионах, где ОК РУСАЛ осуществляет свою производственную деятельность. **G4-СПМ, НКЕх Appendix 27 KPI A3.**

Будучи экологически ответственной компанией, ОК РУСАЛ реализует программы, направленные на снижение отрицательного влияния на окружающую среду и сокращение количества отходов, обеспечивая при этом соблюдение всех применимых правовых и нормативных требований в области охраны окружающей среды.

Принятие управленческих решений на всех уровнях и во всех областях деятельности ОК РУСАЛ основывается на следующих руководящих принципах:

- **управление рисками:** выявление и оценка уровня рисков для окружающей среды, постановка целей и планирование работы с учетом вопросов управления экологическими рисками;
- **соответствие:** стремление к полному выполнению требований экологического законодательства стран присутствия и добровольно принятых обязательств в области ООС;
- **предотвращение:** использование наилучших доступных технологий и методов для предотвращения загрязнения, минимизации рисков экологических аварий и других факторов негативного воздействия на окружающую среду;
- **обучение:** организация образовательного процесса для сотрудников Компании в области экологических требований, применимых к сфере их деятельности, с целью формирования понимания своих возможностей и ответственности, а также последствий для окружающей среды при нарушении этих требований;
- **взаимодействие:** учет мнений и интересов заинтересованных сторон, установка экологических требований при выборе своих поставщиков и подрядчиков, оказание им содействия в выполнении этих требований;
- **измеримость и оценка:** установка, измерение и оценка экологических показателей, а также осуществление оценки соответствия экологическому законодательству стран присутствия и добровольно принятым обязательствам в области ООС;
- **открытость:** открытая демонстрация планов и результатов своей экологической деятельности, в том числе в форме публичной отчетности Компании.

Стратегическими направлениями деятельности ОК РУСАЛ в рамках экологической политики являются:

- достижение к 2022 году предприятиями Компании нормативов выбросов в атмосферу, установленных законодательством стран присутствия;

²¹ http://rusal.ru/upload/Rusal_eco_policy_rus.pdf

- защита интересов Компании в сфере регулирования выбросов парниковых газов и их сокращение к 2025 году по алюминиевым заводам на 15%, по глиноземным – на 10% к уровню 2015 года;
- создание систем замкнутого оборотного водоснабжения для основных производственных процессов предприятий Компании к 2020 году;
- ежегодное увеличение доли переработки и использования отходов, безопасное складирование и размещение отходов;
- полный отказ от оборудования и исключение отходов, содержащих полихлорированные бифенилы (ПХБ²²), к 2022 году;
- ежегодное увеличение доли восстановленных земель и содействие сохранению биологического разнообразия;
- создание корпоративной системы менеджмента для управления экологическими аспектами и рисками и сертификация к 2020 году всех предприятий, осуществляющих реализацию продукции на рынке, на соответствие стандарту ISO 140001;
- содействие созданию современной нормативно-правовой базы в части охраны окружающей среды при производстве алюминия и глинозема.

Среди значимых направлений природоохранной деятельности Компания также выделяет обеспечение надежного доступа к источникам экологически чистой возобновляемой электроэнергии и стремление к сокращению углеродного следа. В рамках выполнения этих задач ОК РУСАЛ заключила долгосрочные договоры с гидроэлектростанциями в Сибири, что позволяет производить более 90% алюминия с использованием возобновляемой и экологически чистой гидроэлектроэнергии, а также сокращать выбросы парниковых газов.

Ежегодно ОК РУСАЛ проводит оценку статуса реализации принципов и подходов, закрепленных в положениях экологической политики. Компания реализует стратегию последовательного улучшения экологических показателей в рамках принятой технической политики:

- на вновь вводимых мощностях – за счет внедрения самых передовых технологий;
- на действующих предприятиях за счет:
 - модернизации существующего производственного цикла;
 - замены устаревшего газоочистного оборудования;
 - создания систем замкнутого оборотного водоснабжения или строительства современных очистных сооружений для исключения сброса сточных вод без очистки при невозможности создания систем замкнутого водооборота;
 - строительства современных объектов складирования отходов производства для обеспечения их долгосрочного и надежного хранения;
 - строительства мощностей для подготовки отходов потребителю (например, дробильно-сортировочного оборудования);
 - замены и утилизации электрооборудования, содержащего ПХБ;
 - восстановления окружающей среды посредством рекультивации нарушенных земель и выведенных из эксплуатации объектов складирования отходов;
 - внедрения наилучших доступных технологий.

Для предотвращения загрязнения, минимизации рисков экологических аварий и других факторов негативного воздействия на окружающую среду применяются наилучшие доступные технологии и методы. Их применение осуществляется в соответствии с Технической политикой ОК РУСАЛ. 64-спм. В 2016 году при участии специалистов Компании разработан информационно-технический справочник наилучших доступных технологий производства алюминия²³.

²² Полихлорированные бифенилы (ПХБ) – стойкие органические загрязнители. Масла, содержащие ПХБ, используются в качестве диэлектрика в электрических трансформаторах и конденсаторах.

²³ Утвержден приказом Росстандарта от 29.06.2016 г.

Структура управления

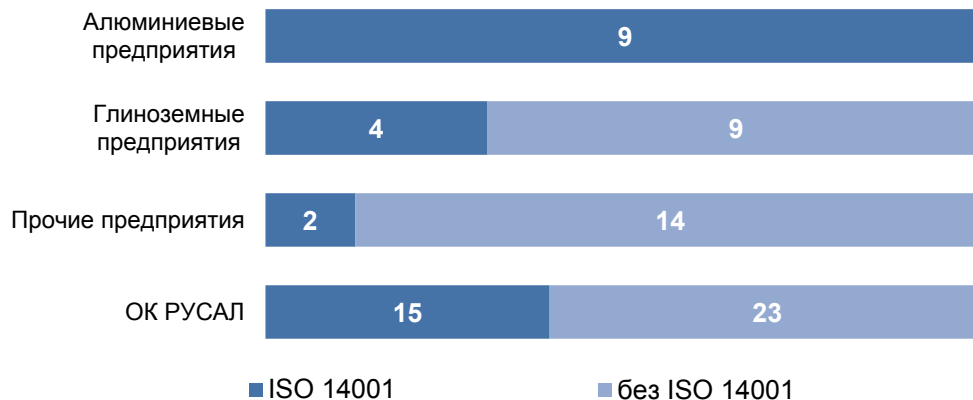
Планирование, контроль и отчетность в сфере охраны окружающей среды на уровне Компании осуществляет Департамент по экологии, охране труда и промышленной безопасности, входящий в состав Технической дирекции ОК РУСАЛ. Департамент включает отдел охраны труда и промышленной безопасности, отдел экологического нормирования и контроля и отдел регулирования выбросов парниковых газов. 64-спм

Оперативное управление вопросами охраны окружающей среды предприятий (согласование целей и бюджетов, финансирование мероприятий, контроль получения разрешительной документации, оценка экологических рисков и т.д.) осуществляется дивизиональными службами по экологии. На уровне предприятий непосредственную операционную деятельность в области охраны окружающей среды выполняют специализированные отделы по экологии, охране труда и промышленной безопасности²⁴.

Компания постоянно совершенствует систему экологического менеджмента. В отчетном году соответствие корпоративной системы экологического менеджмента стандарту ISO 14001 подтверждено до 2018 года на 15 предприятиях ОК РУСАЛ, в том числе на всех алюминиевых заводах. К 2020 году Компания планирует сертифицировать все предприятия, осуществляющие реализацию продукции на рынке и не имеющие сертификации (фольгопрокатные заводы «АРМЕНАЛ», «Уральская фольга», кремниевые производства «Кремний» (г. Шелехов) и «Кремний-Урал» (г. Каменск-Уральский). В Компании проводятся мероприятия по адаптации СЭМ к требованиям новой версии стандарта ISO 14001:2015, в том числе:

- обучение сотрудников Компании требованиям новой версии стандарта;
- актуализация внутренних регламентов и процедур.

Соответствие предприятий Компании стандартам ISO 14001



В октябре 2016 года в рамках наблюдательного аудита компания DNV подтвердила соответствие зонтичной системы экологического менеджмента (СЭМ) предприятий по производству алюминия и порошков требованиям стандарта ISO 14001 на 2015-2018 гг.

Деятельность РУСАЛа в области природопользования и охраны окружающей среды труда ведется в соответствии с законодательством стран присутствия, внутрикорпоративными регламентами и процедурами, а также с добровольно принятыми обязательствами. В Российской Федерации ОК РУСАЛ ориентируется в первую очередь на следующие документы в сфере природоохранной деятельности:

²⁴ Структура Департамента по экологии, охране труда и промышленной безопасности представлена в главе «Охрана труда, промышленная и пожарная безопасность» настоящего Отчета.

- *Федеральный закон от 10.01.2002 г. №7 – ФЗ «Об охране окружающей среды»;*
- *Федеральный закон от 04.05.1999 г. №96 – ФЗ «Об охране атмосферного воздуха»;*
- *Федеральный закон от 24.06.1998 г. №89 – ФЗ «Об отходах производства и потребления»;*
- *Водный кодекс Российской Федерации от 03.06.2006 г. №74 – ФЗ;*
- *Земельный кодекс Российской Федерации от 25.10.2001 г. №136 – ФЗ;*
- *Федеральный закон от 30.03.1999 г. №52 – ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;*
- *Федеральный закон от 07.12.2011 г. №416 – ФЗ «О водоснабжении и водоотведении»;*
- *Федеральный закон от 23.11.2009 г. №261 – ФЗ «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности».*

Управление экологическими рисками осуществляется в соответствии с установленными процедурами в рамках Регламента по управлению рисками. Выявленные несоответствия в рамках государственного надзора и добровольных аудитов фиксируются, и по ним разрабатываются корректирующие действия.

РУСАЛ стремится максимально соблюдать требования в области охраны окружающей среды, установленные природоохранным законодательством. На выбросы в атмосферный воздух и сбросы в водные объекты загрязняющих веществ, а также на размещение отходов производства в установленном порядке оформляются разрешения, в которых определены лимиты негативного воздействия. Компания также своевременно осуществляет платежи за негативное воздействие на окружающую среду.

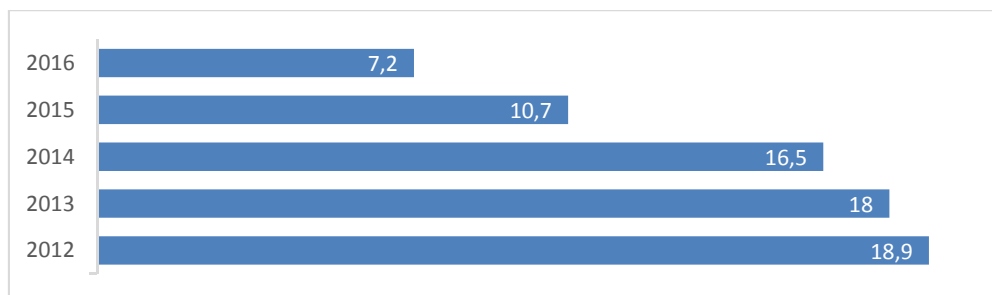
Выявленные несоответствия в рамках государственного надзора и добровольных аудитов фиксируются. По несоответствиям (выявленным нарушениям) разрабатываются корректирующие действия.

В соответствии с законодательством РФ с природопользователей взимаются экологические платежи в качестве возмещения за негативное воздействие на природную среду:

- выбросы загрязняющих веществ от передвижных и стационарных источников;
- сброс загрязняющих веществ в водные объекты, как на поверхности, так и под землей;
- размещение отходов.

Размеры платежей зависят от степени воздействия на окружающую среду, т.е. от того, превышает ли природопользователь допустимые сбросы и выбросы загрязняющих веществ в атмосферу; или они остаются ли в рамках лимитов (сверхлимитов).

Экологические платежи за загрязнение окружающей среды, млн долл. США G4-EN29



Структура экологических платежей и штрафов за загрязнение окружающей среды, тыс. долл. США



В 2016 году сумма платежей за загрязнение окружающей среды сократилась на треть по сравнению с предыдущим периодом и составила 7,2 млн долл. США, что преимущественно связано с введением в Российской Федерации с 1 января 2016 года новых нормативов платы за негативное воздействие. В структуре расходов наибольшая доля приходится на платежи за размещение отходов – 68%, платежи за выбросы в атмосферный воздух составили 29%, в водные объекты – 3%. Сумма экологических штрафов в 2016 году составила 30 тыс. долл. США.

Земельные ресурсы и биоразнообразие

Восстановление нарушенных земель и содействие сохранению биологического разнообразия является одним из направлений экологической стратегии ОК РУСАЛ.

С 2008 года Компанией принята операционная политика «Вывод объектов из эксплуатации и восстановление окружающей среды: требования к организации работ и оценке обязательств» G4-СПМ, устанавливающая:

- единые корпоративные подходы и требования к восстановлению нарушенных земель;
- единые правила оценки обязательств по выводу объектов из эксплуатации и восстановлению окружающей среды.

В соответствии с учетной политикой ОК РУСАЛ, ожидаемые затраты на вывод активов из эксплуатации и восстановление окружающей среды отражаются в международной финансовой отчетности Компании в качестве резервов.

Земельные ресурсы

Подход G4-СПМ

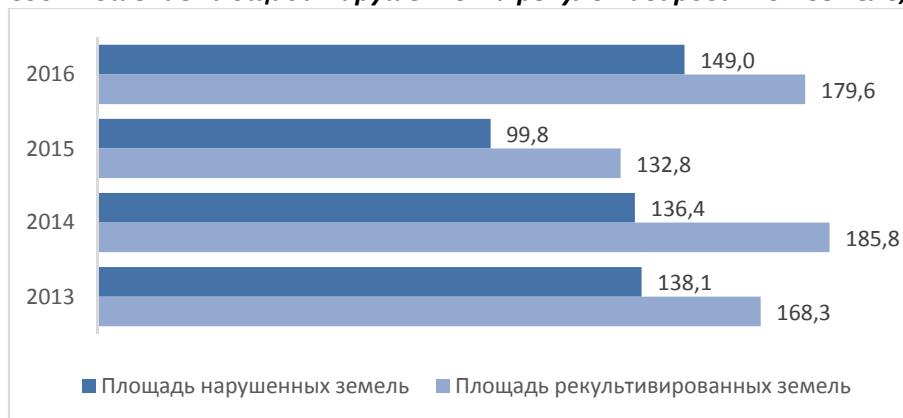
Восстановление нарушенных земель Компания осуществляет по следующим направлениям:

- восстановление нарушенного рельефа и плодородия почв после завершения горных работ (отработки карьеров и шахт);
- рекультивация полигонов размещения отходов производства и потребления;
- рекультивация нарушенных и загрязненных земель.

Результаты

В 2016 году площадь рекультивируемых территорий на 21% превысила площадь разработанных земель. Коэффициент рекультивации (соотношение рекультивированных земель к нарушенным) составил 1,2 (в 2015 году – 1,3). Общее количество нарушенных земель на предприятиях Компании сократилось с 7441 га в 2015 году до 6906 га. Из них 3243,7 га (54%) приходилось на территории, обеспечивающие безопасное размещение промышленных отходов (шламовые поля и полигоны промышленных отходов), 2683 га (39%) составили территории карьеров и отвалов, 497,4 га – прочие площади, требующие восстановления.

Соотношение площади нарушенных и рекультивированных земель, га



Обязательства ОК РУСАЛ по выводу объектов из эксплуатации и по рекультивации по состоянию на конец отчетного года оценивались в 382 млн долл. США (365 млн в 2015 году). В результате продажи предприятия Alpart на Ямайке, по которому имелась самая большая задолженность по рекультивации, объем общей задолженности значительно сократился и составил 440 га (более 970 га на конец 2015 года). В 2016 году рекультивировано 30,6 га (в 2014 году – 36,6 га).

- На глиноземном заводе Aughinish Alumina в Ирландии в полном соответствии с требованиями законов выполняется рекультивация участков шламового поля. Красные шламы подвергались уплотнению и осушению, обогащению известняком и песком, рыхлению, вспашке и т.д. На них высажены эндемичные растения, сформировавшие корневую систему, благодаря чему образуется почва.
- В ходе освоения Вежаю-Ворыквинской залежи Средне-Тиманского бокситового рудника (СТБР) практически все отработанное пространство бокситовых карьеров заполняется вскрышными породами. Такой подход к рекультивации позволяет уменьшить площадь нарушаемых земель.
- Боксито-глиноземный комплекс Windalco ведет активную природоохранную работу в регионе присутствия. На территориях, оставшихся после разработки бокситовых месторождений, которые на Ямайке ведутся открытым способом, в Клапхэме (округ Сент-Энн) создается крупный агрокомплекс. На месте выработок строятся 20 больших теплиц, в которых местные фермеры смогут в больших объемах выращивать овощи, специи и травы. Для обеспечения теплиц водой в засушливый период горный департамент Windalco совместно с подрядными компаниями построил два резервуара емкостью 4 млн литров каждый. Для перекачки воды в сезон засухи планируется использовать насосы на солнечных батареях. Еще один проект Windalco реализует в окрестностях города Мониг (округ Сент-Энн). Здесь ведется восстановление деградированных земель с помощью бамбука, который высаживается в выработанные карьеры. В дальнейшем бамбук может быть использован местными жителями и фермерами для производства товарной продукции.
- На протяжении нескольких лет на Саяногорском алюминиевом заводе проводятся исследования по детоксикации фтора в почве. В отчетном году на опытном участке площадью 40 га в санитарно-защитной зоне предприятия было проведено обследование, после чего в почву было внесено минеральное удобрение и посеяны многолетние растения донник и люцерна. Эти мероприятия помогают снизить концентрацию фтора и улучшают состояние степных почв, насыщая их полезными веществами. В ближайшие годы за опытным участком будет проводиться наблюдение.

Решение проблемы загрязнения прилегающей территории шламохранилища Ачинского глиноземного комбината

Признавая значительность воздействия АГК на окружающую среду, ОК РУСАЛ продолжает принимать все необходимые меры по улучшению экологической обстановки в районе расположения Ачинского глиноземного комбината.

Работы по решению проблемы загрязнения прилегающей территории шламохранилища АГК ведутся в соответствии с Программой мероприятий по восстановлению водных объектов и земельных участков (ПВР).

В 2016 году выполнялись следующие значимые мероприятия Программы:

- реконструкция систем водоснабжения и водоотведения комбината с увеличением потребления очищенных сточных вод, снижением потребления чистой речной воды и объемов сброса сточных вод в систему шламоудаления:
 - реконструкция шламохранилища с ликвидацией пруда-отстойника и строительством карты № 3 с устройством пленочного противофильтрационного экрана;
- снижение объемов дренажных вод шламохранилища:
 - строительство системы перехвата фильтрационных вод вдоль границы шламовых карт шламохранилища с возвратом фильтрационных вод шламохранилища в систему оборотного водоснабжения комбината;
 - очистка обводного дренажного канала шламохранилища от отложений шлама;
- контроль качества поверхностных и подземных вод.

Реализация ПВР рассчитана до 2020 года, общая стоимость мероприятий оценивается в 5,5 млрд руб. Большая часть затрат – около 3,9 млрд руб. – уже заложена в инвестиционные бюджеты РУСАЛа ближайших лет.

Биоразнообразие

Подход G4-СПМ

Предприятия ОК РУСАЛ расположены в разных регионах и странах мира, при этом основные производственные мощности Компании находятся в Сибири, являющейся экорегионом с уникальными флорой и фауной.

Территории, на которых располагаются предприятия ОК РУСАЛ, не включают земли особо охраняемых природных территорий (ООПТ) и не граничат с ними. **G4-EN11**

Придерживаясь принципов устойчивого развития и положений Экологической политики, Компания проводит работы по долгосрочным программам, направленным на поддержание и сохранение биологического разнообразия:

- участие в обустройстве и открытии визит-центров и экологических троп в ООПТ, содействие в развитии инфраструктуры таких территорий;
- «День Енисея» – совместный с Русским географическим обществом проект по очистке берегов реки Енисей от мусора и обустройству специальных мест для отдыха;
- совместный с Русским географическим обществом проект по изучению и сохранению снежного барса (ирбиса), направленный на повышение эффективности природоохранных мероприятий в Алтае-Саянском экорегионе. Экосистема Алтае-Саянской горной страны, расположенной на границе степных и таежных ландшафтов, входит в рейтинговый список Global-200, включающий наиболее важные для сохранения регионы мира.

С 2014 года выполняются мероприятия по программе «Мониторинг антропогенного (техногенного) воздействия на лесные экосистемы заповедника «Столбы» в г. Красноярске. В Саяногорске с 2011 года НФ «Страна Заповедная» выполняет мероприятия по программе «Экологический мониторинг (в том числе мониторинг биоразнообразия) на особо охраняемых природных территориях в зоне влияния Саяногорского алюминиевого завода.

Результаты

На протяжении 15 лет специалисты Института биологии Коми научного центра Уральского отделения РАН проводят мониторинг процесса эксплуатации СТБР. Для этого применяются такие методы, как лихеноиндикация и биоиндикация, в которых главными объектами наблюдения

выступают лишайники и мхи, которые в первую очередь реагируют на загрязнение почвы и воздуха. Мониторинг состояния земных экосистем, радиационной обстановки, рыбных запасов показывает, что деятельность СТБР осуществляется с минимальным воздействием на окружающую среду. Деревья в районе СТБР можно отнести к категории «здоровые». Сохранены все виды мхов и лишайников, среди которых есть и занесенные в Красную книгу лобария и вульпицида. Результаты наблюдения дают возможность видеть реальное состояние с нарастающим итогом и соответственно корректировать природоохранные мероприятия и проектные решения. Материалы исследований являются также уникальной, регулярно пополняющейся научной базой данных о природных компонентах Севера и степени их стойкости к воздействию горнорудного производства.

В водотоках Черная, Воркыва, Вымь нерестятся атлантический лосось и обыкновенный подкаменщик, занесенный в Красную книгу РФ и Республики Коми. Данные ежегодных рыбохозяйственных исследований реки Вымь, которая протекает в районе деятельности СТБР, подтверждают, что среда обитания рыб не нарушена, подкаменщик сохраняет свое присутствие в акваториях непосредственно в зоне техногенного воздействия. На участке мониторинга верхнего течения Выми отмечаются молодь и производители атлантического лосося. Это свидетельствует о сохранении важной роли данного участка реки в воспроизводстве популяции семги. Тем не менее ученые отмечают, что из-за интенсивности рыболовства в реках в несколько раз снизилась численность популяций ценных и промысловых рыб, в том числе сига. В 2016 году предприятие поддержало республиканскую программу по развитию аквакультуры и организовало выпуск 12 тыс. штук молоди сига в реку Вымь, что позволит увеличить численность популяции этой ценной промысловой рыбы.

Экосистема, на которой расположился крупнейший в Европе глиноземный завод Aughinish Alumina, признана первой по степени сохранности на территории Ирландии. Согласно отчету Управления национальными парками и заповедниками Республики Ирландия об общенациональном исследовании полуприродных лугов, полуостров Огиниш, рядом с территорией которого располагается один из глиноземных заводов ОК РУСАЛ, занимает первое место по степени сохранности полуприродных лугов. Данные экосистемы являются средой обитания многих редких и охраняемых видов растений, а также беспозвоночных животных, птиц и млекопитающих. Несмотря на то что предприятие Aughinish Alumina является крупнейшим в Европе глиноземным заводом, на территории полуострова площадью 400 га представлено большое разнообразие участков распространения редких растений, включая два самых редких в Европе, на которых произрастают кровохлебка лекарственная и другие растения, находящиеся на грани исчезновения. **G4-EN12, G4-EN13**

В отчетном периоде сотрудники Красноярского, Братского, Иркутского, Новокузнецкого, Волгоградского и Кандалакшского алюминиевых заводов, Ачинского глиноземного комбината и Уральского алюминиевого завода активно участвовали в социально-экологических проектах по уборке территорий и водоохраных зон водных объектов в рамках сотрудничества с Общероссийским экологическим общественным движением «Зеленая Россия», нацеленных на улучшение экологического состояния городов и регионов.

Активисты молодежных организаций предприятий ОК РУСАЛ регулярно участвуют в городских акциях и экологических программах по озеленению городской среды, очистке водоохраных зон по инициативам администраций городов и местных государственных природоохранных органов.

Компания ведет работу по содействию экологическому образованию, просвещению и формированию экологической культуры среди подрастающего поколения в рамках сотрудничества с университетами и общеобразовательными учреждениями.

Водные ресурсы

Подход

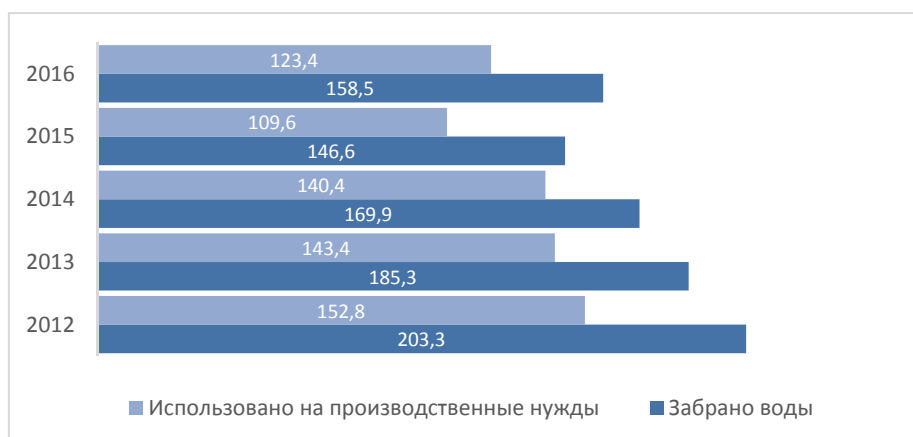
Одной из стратегических целей Компании является создание на производственных мощностях систем замкнутого водоснабжения, что позволит сократить потребности в использовании водных ресурсов и снизить объемы сбрасываемых сточных вод. **HKEx Appendix 27 KPI A2.4, G4-СПМ**

Результаты

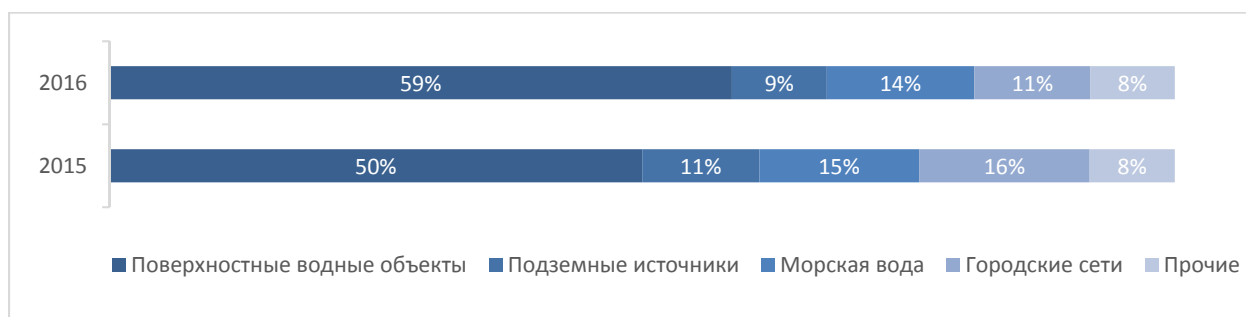
В 2016 году в Компании количество забираемой воды выросло на 8% по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Вырос и показатель потребления воды на производственные нужды (+13% по отношению к 2015 году). Отрицательная динамика вызвана в основном увеличением расхода воды на производство и для выработки тепла и электроэнергии по Ачинскому глиноземному комбинату и Уральскому алюминиевому заводу.

Внедрение на предприятиях систем замкнутого водооборота позволило снизить за последние пять лет количество забираемой воды из речных экосистем на 35% и уменьшить сброс сточных вод на 68%.

Динамика забора и использования пресной воды на производственные нужды в 2012-2016 годах, млн куб. м²⁵ G4-EN8, HKEx Appendix 27 KPI A2.2.



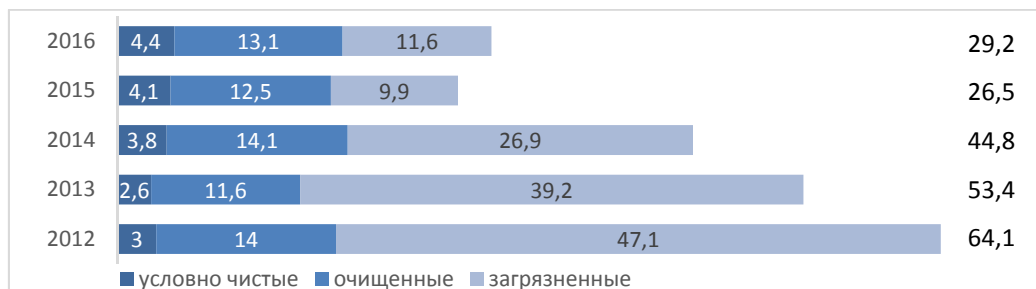
Водозабор с разбивкой по источникам G4-EN9



²⁵ Данные не включают использование морской воды, которая используется только на предприятии Kubal для охлаждения в литейном производстве (объем использования в 2016 г. – 25,1 млн куб. м), и не содержат информацию по Бокситодобывающей компании Гайаны и Компании бокситов Киндии (Гвинея), где отсутствуют системы учета.

Структура водопотребления Компании по видам используемых источников и типам предприятий продолжает оставаться постоянной. Забор воды преимущественно производится из поверхностных водных объектов – 59% от общего количества. Основными потребителями водных ресурсов по-прежнему остаются глиноземные предприятия, что связано с технологической спецификой производства глинозема. При этом на долю четырех заводов (Ачинский глиноземный комбинат, Богословский алюминиевый завод, Бокситогорский глиноземный завод и Уральский алюминиевый завод) приходится 67% потребления пресной воды по Компании. В отчетном году доля потребления пресной воды глиноземными предприятиями сократилась с 72,4% в 2015 году до 64% от общего потребления по Компании. Соответственно, доля алюминиевого производства в объеме водопотребления выросла до 27,6%.

Динамика сброса промышленных сточных вод, млн куб. м²⁶ G4-EN22, НКЕх Appendix 27 KPI A1.1.



В 2015 году сброс промышленных сточных вод вырос на 10% по сравнению с предыдущим периодом и составил 29,2 млн куб. м. Большая часть этих стоков (97%, или 28,3 млн куб. м) приходится на глиноземные предприятия. Рост в 2016 году на 2,7 млн куб. м связан с увеличением объема использования промывных вод на Бокситогорском глиноземном заводе и увеличением количества осадков в течение года по Бокситогорскому, Богословскому и Уральскому заводам.

За последние семь лет на Бокситогорском глиноземном заводе вдвое сокращен уровень сбросов. В начале отчетного года был проведен специальный аудит и сделаны расчеты потребления воды производством и отдельными подразделениями для бытовых нужд. На предприятии готовится к реализации проект создания систем замкнутого водооборота, ведется работа по устранению потерь воды хозяйственно-бытового назначения на заводских объектах. Это позволит снизить использование воды на 20%: хозяйственно-питьевой воды – не менее чем на 800 тыс. куб. м, промышленной – на 3 млн куб. м. Кроме того, в два раза должен снизиться объем забора свежей воды, и, соответственно, должны уменьшиться сбросы за счет замкнутого водооборота. В результате модернизации корундового производства будет полностью исключен мокрый размол продукции, и нагрузка на очистные сооружения завода должна снизиться. После создания систем действующего водооборота и определения реального уровня сбросов в водный источник планируется спроектировать и построить новые очистные сооружения, которые будут соответствовать масштабам предприятия. НКЕх Appendix 27 KPI A1.5,-A1.6.

До 2020 года на Ачинском глиноземном комбинате предстоит стабилизировать процессы сбора и возврата дренажных вод в производство, а также обустроить систему перехвата фильтрационных вод с их возвратом в схему оборотного водоснабжения комбината.

Энергопотребление

Подход

Благодаря тому, что более 90% алюминия ОК РУСАЛ производится с использованием возобновляемой и экологически чистой гидроэлектроэнергии, Компания стремится оставлять минимальный углеродный след в отрасли в рамках мероприятий по энергоэффективности.

²⁶ Без учета сброса карьерных и морских вод (объем сброса в 2016 году соответственно 143,5 и 25,1 млн куб. м).

Электроэнергия является ключевым элементом процесса производства алюминия, поэтому программа «Энергоэффективное производство» имеет наивысший приоритет.

Целевые программы и проекты энергоэффективности реализуются на всех без исключения предприятиях Компании.

Массово внедряются энергосберегающие технологии, экономия электроэнергии достигается за счет мероприятий по оптимизации энергорежимов, конструкций электролизеров и технологических параметров производства, в частности, снижения тепловых потерь, использования щелевых и удлиненных анодов, изменения регламента выполнения технологических операций, снижения силы тока и т.д.

Ключевую роль могут сыграть научные разработки по сокращению расхода электроэнергии.

Результаты

В отчетном периоде проекты по увеличению энергоэффективности успешно реализованы на всех заводах Алюминиевого дивизиона. В сфере энергоэффективности сразу на трех алюминиевых заводах – Саяногорском, Красноярском и Иркутском – практически одновременно реализован проект по внедрению унифицированного анода.

На предприятиях Компании достигнуты следующие показатели по снижению потребления электроэнергии:

- В результате использования унифицированного анода на Саяногорском алюминиевом заводе снижение удельного расхода электроэнергии на тонну алюминия составило 69 кВт*ч. На предприятии также действует опытный участок электролизеров РА-550. Планируется в ближайшие несколько лет достигнуть на нем расхода электроэнергии менее 12 500 кВт*ч на тонну. Новые электролизеры работают на силе тока более 520 кА, что обеспечит снижение эксплуатационных расходов, прежде всего за счет улучшения экологических характеристик, повышения энергетической эффективности, сокращения трудозатрат на обслуживание оборудования.
- Иркутский алюминиевый завод: расход электроэнергии снизился на 46 кВт*ч на тонну алюминия, а на 5-й серии – на 148 кВт*ч. Экономия обожженных анодов составила 6 кг на тонну.
- На Красноярском алюминиевом заводе удельный расход электроэнергии на тонну алюминия снижен на 143 кВт*ч, а экономия обожженных анодов составила 7,5 кг на тонну. В корпусе № 5 началась экспериментальная эксплуатация энергоэффективного электролизера, разработанного специалистами ИТЦ. Усовершенствованная конструкция электролизера позволяет при производстве каждой тонны металла экономить до 60 кВт*ч технологической электроэнергии. За последние годы на предприятии добились сокращения потребления технологической электроэнергии с 16 100 до 15 400 кВт*ч на тонну алюминия.
- Братский алюминиевый завод сократил расход электроэнергии для производства тонны алюминия на 40 кВт*ч, Новокузнецкий алюминиевый завод – на 30 кВт*ч.

Поставлена задача к 2020 году снизить годовое потребление электроэнергии на алюминиевых заводах на 3400 ГВт*ч по сравнению с уровнем 2011 года.

В программах энергосбережения участвовали также все заводы Глиноземного дивизиона. В каждом из них были составлены планы организационно-технических мероприятий, предусматривающие изменение режимов эксплуатации действующего оборудования и замену устаревшего оборудования на энергоэффективное, способствующее экономии топливно-энергетических ресурсов.

На предприятиях ОК РУСАЛ продолжается работа в рамках проведения регулярных энергоаудитов, на основании результатов которых составляются планы мероприятий по оптимизации параметров энергоэффективности.

Общий эффект от снижения расхода электроэнергии составил приблизительно 5,8 млн долл. США.

Выбросы в атмосферу

Подход

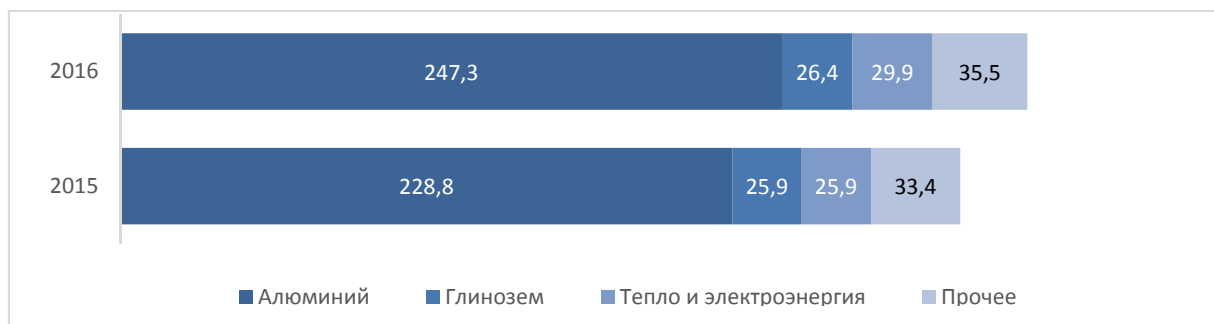
Следуя Экологической политике, ОК РУСАЛ реализует мероприятия, направленные на снижение негативного воздействия на атмосферный воздух. **НКЕх Appendix 27 KPI A1.**

Компанией поставлена цель достигнуть к 2020 году нормативов выбросов в атмосферу, установленных законодательством стран присутствия предприятий ОК РУСАЛ.

Результаты

В 2016 году суммарные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу выросли на 8% по сравнению с предыдущим периодом и составили 339,2 тыс. тонн, что связано с увеличением выбросов оксида углерода по Саяногорскому алюминиевому заводу.

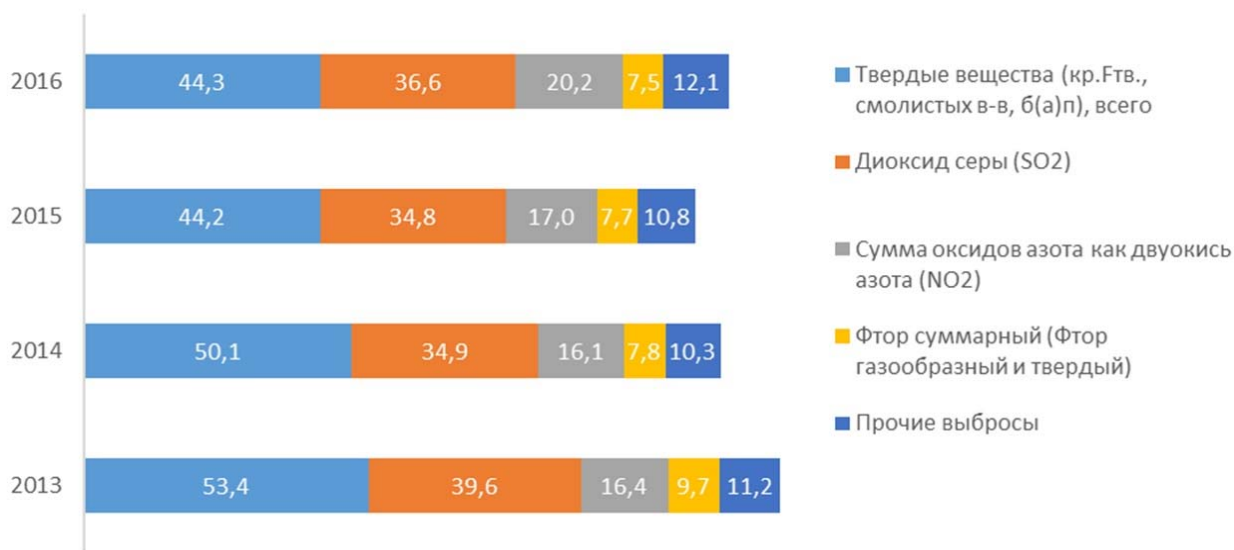
Динамика выбросов по видам производства (без учета парниковых газов), тыс. тонн



Распределение общих выбросов загрязняющих веществ по типам производств остается неизменным – основной их объем обеспечивают алюминиевые предприятия. В отчетном периоде их доля сохранилась на уровне 73%. На долю глиноземных заводов, так же как и в предыдущий период, пришлось 8% выбросов, на производство тепла и электроэнергии – 9% (8% годом ранее). Прочие производства (производство анодов, фторированных солей, криолита и др.) обеспечили 10% суммарных выбросов.

Среди загрязняющих веществ, выбрасываемых в атмосферный воздух предприятиями ОК РУСАЛ, наибольшую долю составляют выбросы оксида углерода, который обладает наименее значимым негативным воздействием на окружающую среду. В отчетном периоде этот показатель составил 218,5 тыс. тонн (199,6 тыс. тонн в 2015 году), или 64,4% от общего объема выбросов Компании. По сравнению с предыдущим периодом выбросы данного загрязняющего вещества выросли на 9 п.п.

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу (без учета оксида углерода), тыс. тонн G4-EN21, НКЕх Appendix 27 KPI A1.1.



В отчетный период несколько выросли суммарные выбросы и других загрязняющих веществ при сохранении структуры выбросов по их видам. По-прежнему наибольшую долю составляют твердые вещества (за исключением бенз(а)пирена, твердых фторидов, смолистых веществ) – 44,3 тыс. тонн, или 13,1% от валовых выбросов, диоксид серы – 36,6 тыс. тонн, или 10,8%, оксиды азота – 20,2 тыс. тонн, или 6%, суммарный фтор (твердый и газообразный) – 7,5 тыс. тонн, или 2,2%, и прочие вещества – 12,1 тыс. тонн или 3,6%.

В отчетном периоде Компания продолжила работы по модернизации газоочистных установок (ГОУ) и основного оборудования предприятий, в том числе в связи с переходом на новую технологию «Экологический Содерберг». НКЕх Appendix 27 KPI A1.5, A1.6. Эта технология, разработанная специалистами Компании, предусматривает усовершенствование конструкции электролизера, которая обеспечивает его высокую герметичность. Благодаря конструктивным изменениям электролизер открывается для технологической обработки всего два раза за шесть суток. Остальные ежедневные операции производятся без разрушения криолит-глиноземной корки через специальные люки. Это позволяет значительно сократить выбросы газов в атмосферу. Внедрение проекта «Экологический Содерберг» продолжилось на Красноярском, Братском, Иркутском и Новокузнецком алюминиевых заводах.

Новокузнецкий алюминиевый завод

В ходе модернизации основного производства в корпусе № 12 введен в эксплуатацию опытный участок с шестью электролизерами С-8БМЭ, работающими по технологии «ЭкоСодерберг». За счет новых инженерных решений электролизер демонстрирует меньший удельный расход основных видов сырья и электроэнергии. После отработки технологии начнется перевод двух корпусов на электролизеры, работающие по технологии «ЭкоСодерберг», остальных – на электролизеры с предварительно обожженными анодами РА-167. Все они будут подключаться к новейшим сухим газоочистным установкам. Полностью заменить электролизный парк и газоочистные мощности планируется в 2019-2020 гг.

За успехи в разработке и внедрении в производство самых современных природоохранных технологий НКАЗ получил золотую медаль Кузбасского промышленного форума, проходившего

Одним из основных проектов, направленных на снижение техногенного воздействия металлургического предприятия на окружающую среду, является внедрение современных высокоэффективных сухих газоочисток. Такие ГОУ улавливают до 99,8% фтористого водорода и твердых фторидов в отходящих газах электролизного производства. При этом их использование позволяет не только сократить валовые выбросы предприятия, но и снизить объемы отходов газоочистки, размещаемые на специализированных полигонах.

Братский алюминиевый завод

В отчетном году введены в эксплуатацию газоочистные установки № 51 и 52. Для более эффективного улавливания загрязняющих веществ на новых установках возобновлено также использование пенных аппаратов («мокрая» ступень очистки). К концу 2016 года на заводе действовало уже пять сухих газоочисток. В 2017 году внедрение современного газоочистного оборудования продолжится.

Красноярский алюминиевый завод

Введена в опытно-промышленную эксплуатацию установка по извлечению серы из растворов газоочистной системы. Это мероприятие позволило эффективно эксплуатировать вторую ступень газоочистки, сделать ее самой эффективной среди аналогов. Установка серьезным образом снижает угрозу для окружающей среды, а также позволяет получать товарный продукт – сульфат натрия.

Ачинский глиноземный комбинат

Продолжилась масштабная программа реконструкции пылегазоочистного оборудования. В ходе реконструкции на печах спекания монтируются установки «мокрой» газоочистки, которые используются в качестве дополнительной ступени очистки, после электростатических фильтров на всех печах. Это оборудование позволит довести степень очистки от дымовых газов и пыли до 98% и дополнительно улавливать до 1,5 тыс. тонн пыли в год. В целом по цеху спекания выбросы пыли в атмосферу должны снизиться минимум на 30-40%. В течение 2016 года Компания внедрила такую установку на одной печи и начала строительство еще на 10 печах. Всего на 12 печах будет установлено 14 «мокрых» газоочисток.

Николаевский глиноземный завод

Модернизированная газоочистная установка введена в эксплуатацию на третьей печи обжига известняка. Здесь установлены электрофильтры, которые обеспечивают уровень очистки в 99,9%. В результате в атмосферу должны уходить очищенные дымовые газы, пыль остается в электрофильтре и пневмотранспортом отправляется на шламоудаление. В планах предприятия – реконструкция еще одного электрофильтра на второй печи обжига. После ее завершения все печи будут соответствовать самым строгим требованиям не только украинского, но и международного стандарта по выбросу твердых частиц.

Реконструкция газоочистного оборудования продолжилась также на предприятиях «Кремний» (г. Шелехов) и «Кремний-Урал» (г. Каменск-Уральский).

Предприятие «Кремний-Урал»

Одной из главных задач отчетного года на предприятии «Кремний-Урал» стало возведение газоочистных сооружений. Смонтировано более 80% металлоконструкций: дымососы, большая часть технологического оборудования блока рукавных фильтров и предварительной очистки отходящих газов рудотермических печей, системы электроснабжения и распределительной подстанции.

Средне-Тиманский бокситовый рудник

Для снижения пыления при добыче и перевозке бокситов в сухой период на руднике применяется орошение дорог и отвалов водой.

Волгоградский алюминиевый завод

Свидетельством эффективности природоохранной деятельности завода является сокращение санитарно-защитной зоны, в некоторых местах – до 500 метров. Основанием послужили результаты исследований концентрации в почве вредных веществ, которая существенно уменьшилась в результате глобального снижения выбросов предприятием. Новая санитарно-защитная зона учитывает и возможности увеличения мощностей.

Предприятия ОК РУСАЛ уделяют значительное внимание осуществлению мероприятий в рамках мониторинга состояния окружающей среды. В период неблагоприятных метеорологических условий (НМУ) на алюминиевом производстве назначается особый режим работы оборудования и проводятся технологические мероприятия по снижению выбросов. Ведется ежесуточный мониторинг атмосферного воздуха, в том числе в ночное время, на территории предприятий и в окружающих жилых зонах. Совершается отбор проб и проведение замеров по основным загрязняющим веществам. Результаты замеров передаются в контролирующие органы.

Основной эффект по снижению выбросов и достижению нормативов предприятиями ОК РУСАЛ ожидается после реализации природоохранных мероприятий, запланированных на 2017-2021 гг.

Изменение климата

Подход СПМ

Решение вопросов, связанных с влиянием выбросов на изменение климата, на протяжении последнего десятилетия входит в число приоритетов ОК РУСАЛ. В 2007 году Компания выступила с инициативой «Стратегия безопасного будущего», направленной на снижение воздействия на атмосферный воздух и минимизацию влияния на климат. В 2008 году она присоединилась к инициативе участников Глобального договора ООН «С заботой о климате: платформа действий бизнес-лидеров». С учетом достигнутой в 2014 году цели по сокращению выбросов парниковых газов ОК РУСАЛ в преддверии XXI Конференции сторон Рамочной конвенции ООН по изменению климата в Париже обнародовала пять целей в области изменения климата, которые направлены на уменьшение углеродного следа и предполагают отказ от покупки электроэнергии, произведенной с использованием ископаемого топлива, повышение энергоэффективности и сокращение выбросов парниковых газов, внедрение «зеленых» технологий, новых экологических стандартов и ряд других мер. В начале 2017 года были обновлены цели и увеличено их количество с пяти до семи²⁷.

РУСАЛ активно подключился к работе глобальных организаций по вопросам устойчивого развития. Компания является членом организаций Aluminium Stewardship Initiative (ASI) и Carbon Pricing Leadership Coalition Всемирного банка (CPLC), где взаимодействует с участниками производственно-сбытовой цепочки продукции из алюминия со всего мира. Со вступлением в ASI РУСАЛ принял участие в разработке и внедрении стандарта устойчивого развития, применяющегося к производственно-сбытовой цепочке продукции из алюминия, над которым работает эта организация. Цель Компании – сертифицировать свое производство в соответствии с требованиями данного стандарта.

Для того чтобы информировать сотрудников об усиливающемся парниковом эффекте как одном из глобальных вызовов и решениях, которые предлагает РУСАЛ для кардинального улучшения ситуации в России, мире и отрасли, запущена корпоративная образовательная программа «Чистый шаг». Она призвана повысить уровень компетентности сотрудников в вопросах экологии, экологически ответственного подхода на своем рабочем месте.

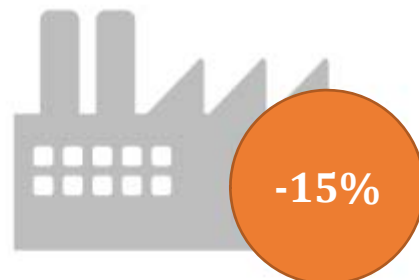
²⁷ Существенный факт за пределами отчетного периода.

7 стратегических целей РУСАЛа в отношении парниковых газов до 2025 года

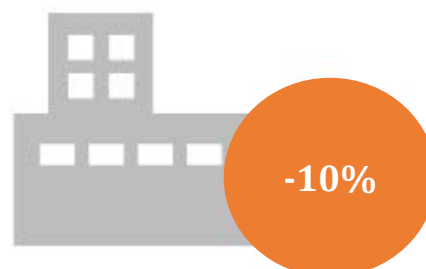
Закупать для алюминиевых заводов не менее 95% электроэнергии от гидроэлектростанций и других источников безуглеродной генерации



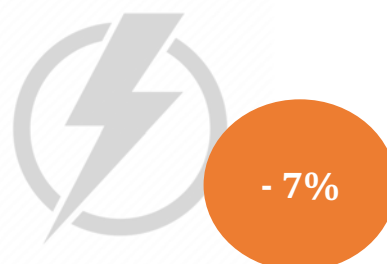
Снизить прямые удельные выбросы парниковых газов на 15% по сравнению с уровнем 2014 года на действующих алюминиевых производствах



Снизить прямые удельные выбросы парниковых газов на 10% по сравнению с уровнем 2014 года на действующих глиноземных производствах



Снизить среднее удельное потребление электроэнергии алюминиевых заводов на 7% по сравнению с уровнем 2011 года



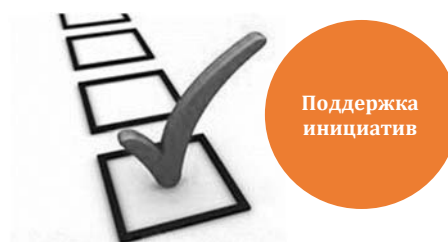
Достигнуть среднего уровня для удельных прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов от электролизного производства не более 2,7 тонн CO₂-экв. на тонну алюминия



Применять внутреннюю цену на углерод в процессе принятия стратегических и инвестиционных решений начиная с 2017 года



Поддерживать российские и международные инициативы и объединения, выступающие за активные действия по предотвращению изменения климата и в поддержку цены на углерод и соответствующие стратегическим целям Компании



Меры по сокращению углеродного следа НКЕх Appendix 27 KPI A1.5,A1.6.

Ключевыми мероприятиями в области выбросов парниковых газов на 2016 год обозначены:

- разработка планов по снижению удельных выбросов на алюминиевых и глиноземных заводах Компании;
- доведение доли покупаемой электроэнергии из возобновляемых источников до 95%, разработка методики оценки углеродного следа алюминия;
- создание стратегии углеродной нейтральности российского алюминия и начало ее реализации.

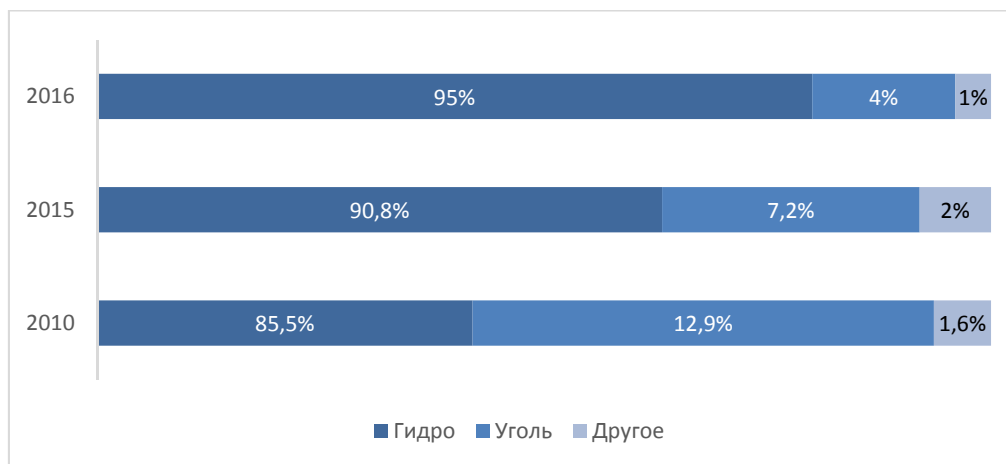
В 2016 году Компания продолжила реализацию мероприятий по сокращению выбросов парниковых газов. Помимо основного производства, работа по учету и анализу выбросов парниковых газов велась также на предприятиях по производству глинозема и кремния.

Более 90% алюминиевого производства РУСАЛа обеспечивается за счет использования чистой возобновляемой гидроэнергии. Братская, Иркутская, Усть-Илимская, Красноярская, Саяно-Шушенская и Богучанская ГЭС в Сибири обеспечивают работу ключевых предприятий РУСАЛа.

РУСАЛ сокращает долю покупной углеродоемкой электроэнергии в производстве, что полностью соответствует основным принципам Соглашения, принятого на XXI Конференции сторон Рамочной конвенции ООН по изменению климата в Париже. На очереди – полное обеспечение гидроэлектроэнергией НкАЗа.

В 2015 году в состав Уральского алюминиевого завода была включена Красногорская ТЭЦ. Для реализации планов Компании по снижению углеродного следа разработана программа по переходу на 100%-ное сжигание газового топлива. Отказ от использования угля уже позволил уменьшить выбросы двуокиси углерода на 15%.

Источники электроэнергии алюминиевых заводов



Снижение выбросов парниковых газов и углеродного следа является одной из главных стратегических целей РУСАЛа. Компания целенаправленно работает над увеличением доли так называемого алюминия «с низким углеродным следом» в общем объеме производства. Алюминием «с низким углеродным следом» считается металл, при производстве тонны которого выбросы парниковых газов в эквиваленте CO₂ минимальны и находятся на уровне лучших показателей мировой алюминиевой отрасли. Основу разрабатываемой в РУСАЛе стратегии безуглеродного производства составляет максимальное снижение прямых и косвенных энергетических выбросов

парниковых газов и замещение неснижаемой части выбросов сокращениями, полученными в результате проектов за пределами Компании.

Второе важное направление – разработка технологии инертного безуглеродного анода. В случае ее успеха прямые выбросы парниковых газов от производства алюминия будут равны нулю, также будут минимизированы поступления в атмосферу других загрязняющих веществ. РУСАЛ дальше всех компаний отрасли продвинулся в реализации этой проблемы и ведет испытание технологии на промышленном участке. По результатам этих испытаний в 2018 году будет приниматься решение о поэтапной модернизации корпусов электролиза.

В рамках существующего соглашения с Международным институтом алюминия (IAI) ОК РУСАЛ ведет ежегодный учет выбросов парниковых газов и энергопотребления при производстве первичного алюминия, энергопотребления в литейном производстве и при производстве глинозема, а также использования анодов и анодной массы.

Результаты

Прямые выбросы парниковых газов электролизных производств, млн тонн CO₂-экв. G4-EN15, НКЕх Appendix 27 KPI A1.2.



Рост абсолютных выбросов в отчетном году по сравнению с предыдущим периодом обусловлен увеличением объема производства.

Прямые удельные выбросы парниковых газов электролизных производств, тонн CO₂-экв. на тонну алюминия G4-EN18, НКЕх Appendix 27 KPI A1.2.



Стратегическая цель «снизить к 2015 году количество прямых выбросов парниковых газов в атмосферу алюминиевыми заводами на 50% по сравнению с 1990 годом» достигнута и удерживается ниже заданного уровня.

Компания поставила перед собой стратегическую цель сократить к 2025 году на 15% прямые удельные выбросы алюминиевого производства и на 10% – прямые удельные выбросы глиноземного производства по сравнению с уровнем 2014 года. По результатам программ снижения выбросов, разработанных в отчетном году, по электролизному производству достигнуто снижение удельных выбросов на 1,49% по сравнению с 2015 годом.

С 2015 года ОК РУСАЛ участвует в глобальной инициативе CDP (Carbon Disclosure Project) и в числе других ведущих компаний мира взяла на себя обязательства по раскрытию информации о производимой ею эмиссии парниковых газов. Информация о выбросах парниковых газов на алюминиевых, глиноземных и кремниевых заводах была опубликована в рамках подготовки ежегодного отчета в CDP.

В предыдущий период была проведена работа по совершенствованию методики расчета прямых выбросов парниковых газов. Началась разработка новых методик расчета углеродного следа при производстве алюминия и расчета косвенных выбросов при генерации покупаемой электроэнергии. Кроме этого, в 2016 году выполнены мероприятия по расчету углеродного следа производства первичного алюминия в рамках создания системы учета парниковых газов, которая в соответствии с российским законодательством должна начать действовать с 2017 года на предприятиях с уровнем выбросов от 150 тыс. CO₂-экв. в год. **G4-EC2**

Разработан проект стратегических целей Компании до 2025 года по парниковым газам.

Участие РУСАЛа в Российском партнерстве за сохранение климата

В преддверии XXI Конференции сторон Рамочной конвенции ООН по изменению климата в Париже в 2015 году РУСАЛ в числе ряда других российских компаний выступил с инициативой объединить усилия отечественного бизнеса по сокращению воздействия на окружающую среду и предотвращению климатических изменений, поддержав программу «Российское партнерство за сохранение климата» и подписав соответствующее обращение.

Российские компании обратились также ко всем участникам международного переговорного процесса с предложением о заключении юридически обязывающего соглашения, которое позволит странам взять на себя солидарную ответственность за изменение климата. Такое соглашение предполагает единый, универсальный формат обязательств для всех стран, общие механизмы, обеспечивающие реализацию этих обязательств, а также полноценный мониторинг их исполнения. Участники инициативы выступают за равные условия международной конкуренции для всех участников этого процесса, а также предлагают внедрить рыночные механизмы стимулирования бизнеса к переводу на новые технологии производства.

В свою очередь компании, подписавшие обращение, взяли на себя обязательство: стремиться выпускать продукцию, соответствующую принципам низкоуглеродной, «зеленой» экономики. (См. также раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Участие в отраслевых организациях и международных инициативах».) В июле 2016 года представители Компании приняли участие в очередном, третьем заседании Российского партнерства за сохранение климата.

Отходы

Подход

Деятельность ОК РУСАЛ в области обращения с отходами направлена на выполнение основных стратегических целей: увеличение доли переработки и повторного использования отходов, безопасное складирование и размещение отходов, полный отказ от использования ПХБ-оборудования и утилизация имеющихся отходов ПХБ.

В целях обеспечения безопасного складирования отходов Компания ведет активную деятельность по строительству новых, реконструкции и модернизации существующих объектов размещения отходов.

Результаты HKEx Appendix 27 KPI A1.1.

На конец 2016 года на предприятиях Компании было накоплено 987,4 млн тонн отходов, в том числе:

- красный/нефелиновый шлам – 507,9 млн тонн (51,4%);
- вскрышная порода – 392,0 млн тонн (39,7 %); **HKEx Appendix 27 KPI A1.4.**
- отработанная угольная футеровка – 0,730 млн тонн (0,07%).

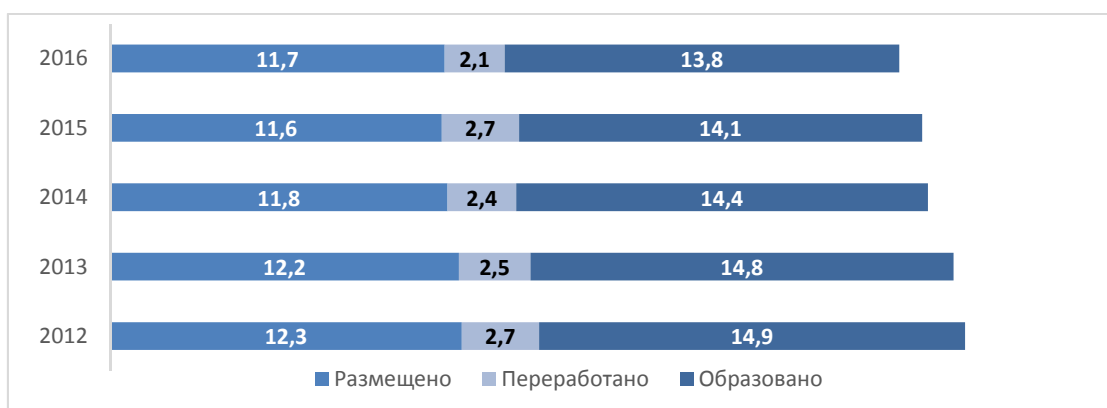
В отличие от законов большинства стран присутствия РУСАЛа, законодательство России относит вскрышные породы к категории отходов. Общее количество образованных отходов без учета вскрышных пород сократилось с 14,1 млн тонн в 2015 году до 13,8 млн тонн в 2016 году. Количество размещенных отходов за тот же период практически не изменилось. Объем переработанных отходов, включая реализацию и передачу сторонним организациям, сократился с 2,7 млн тонн до 2,1 млн тонн. Незначительно изменилось и соотношение между категориями отходов по способу обращения. Так, доля размещенных на собственных объектах или переданных сторонним организациям отходов выросла с 81 до 85%. Соответственно сократилась с 19 до 15% доля переработанных отходов. Динамика переработки образующихся отходов напрямую зависит от объема переработки красного и нефелинового шламов, являющихся отходами глиноземного производства.

В 2016 году передано специализированным организациям для утилизации 1,04 тыс. тонн отходов 1-3 классов опасности. **G4-EN25, НКEx Appendix 27 KPI A1.3.**

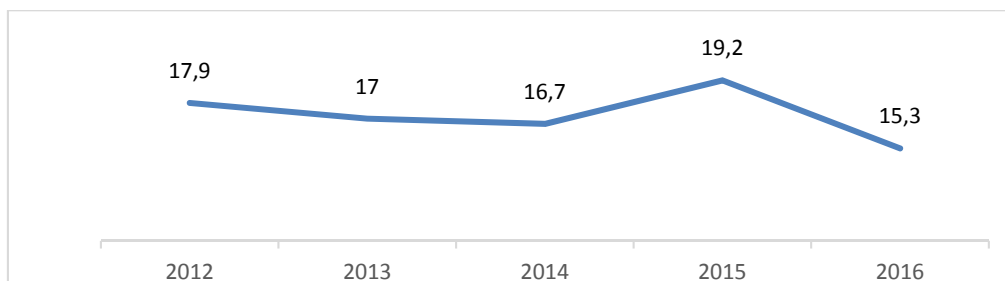
Алюминий – самый часто перерабатываемый материал, он легко утилизируется и поддается стопроцентной переработке, не утрачивая при этом своих уникальных свойств. Сегодня в мировой практике производство вторичного алюминия занимает около 30% от общего объема выпуска, и его доля продолжает расти.

Форма выпуска конечной продукции (чушки, слитки и пр.) не требует использования специальной упаковки для поставки потребителям, поэтому такой вид отходов практически отсутствует на большинстве предприятий Компании. **НКEx Appendix 27 KPI A2.5.**

Динамика образования, размещения и переработки отходов без учета вскрышных пород, млн тонн G4-EN23, НКEx Appendix 27 KPI A1.1.

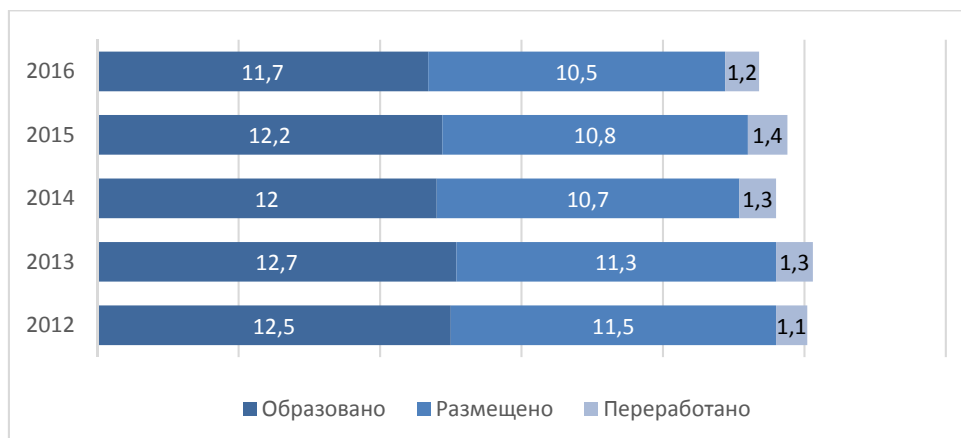


Доля переработанных или повторно использованных отходов от общего объема образования, % G4-EN2



В структуре отходов Компании преобладают красный и нефелиновый шламы, которые относятся к нетоксичным отходам 5-го класса опасности для окружающей среды. Их доля составляет 85,9% от общего количества образующихся отходов. Объемы образования шлама напрямую связаны с динамикой производства, а также зависят от таких факторов, как глубина залегания рудных пластов и процентное содержание глинозема в перерабатываемой руде и бокситах.

**Динамика образования и использования шлама глиноземного производства, млн тонн
HKEХ Appendix 27 KPI A1.4.**



Количество переработанного шлама напрямую зависит от реализации мероприятий по строительству шламовых карт. В 2016 году объем образования шлама глиноземного производства сократился и составил 11,7 млн тонн, уменьшился до 1,2 млн тонн и объем переработки шлама.

ОК РУСАЛ продолжает разработку и применение технологий переработки специфических отходов алюминиевого и глиноземного производств в сотрудничестве с исследовательскими центрами и институтами.

В 2016 году ОК РУСАЛ реализовано значительное количество экологических проектов по строительству и реконструкции шламохранилищ. **HKEХ Appendix 27 KPI A1.5, A1.6.**

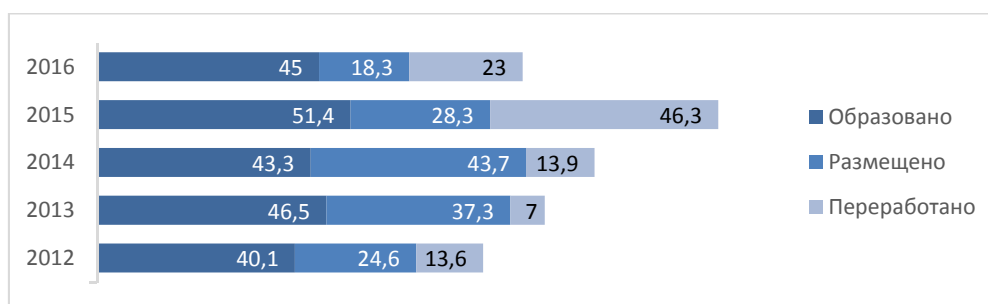
- В связи с заполнением существующих карт № 1 и 2 шламохранилища Ачинского глиноземного комбината завершено строительство нового объекта для складирования нефелиновых шламов – шламовой карты № 3. Она рассчитана на складирование 112 млн куб. м отходов в течение 20 лет. Новая площадка для складирования шламов позволит продлить работу Ачинского глиноземного комбината до 2035 года. При строительстве объекта соблюдены все современные природоохранные требования и применены новейшие технологии, которые гарантируют его безопасность. В 2016 году были проведены геофизические исследования геомембраны, которые подтвердили целостность построенного экрана. После этого была проведена проверка на герметичность. Ввод объекта в промышленную эксплуатацию запланирован на второй квартал 2017 года.
- На Богословском алюминиевом заводе введена в эксплуатацию вторая очередь шламового поля, что позволит эксплуатировать глиноземное производство до 2024 года, а после запуска всех трех очередей – до 2036 года.
- Продолжается реализация масштабного проекта по реконструкции объектов хранения производственных отходов на Братском алюминиевом заводе. На их переработку, повторное вовлечение в производство, а также реконструкцию шламовых полей завода направлено более 80 млн руб. На предприятии вовлекается в собственное производство, перерабатывается и реализуется сторонним организациям в качестве сырья порядка 54% от общего объема образующихся отходов. Переработан весь объем образовавшейся угольной пены.
- На Уральском алюминиевом заводе испытана технология получения скандиевого концентрата из красного шлама, разработанная специалистами РУСАЛа. В июле 2016 года было запущено промышленное производство оксида скандия. В первых полученных партиях чистота конечного продукта составила 99,1%. Ведутся работы по усовершенствованию технологии с целью снижения себестоимости продукции. В перспективе планируется увеличить производительность действующей установки до 0,8-1,4 тонны оксида скандия

в год. Полученная продукция будет использоваться для производства сплавов на заводах РУСАЛа.

- На Волгоградском алюминиевом заводе инициирован проект снижения нагрузки на собственный полигон твердых промышленных отходов. Используя принципы эффективного управления отходами, на предприятии разработаны варианты реализации флотационных шламов, катодного и анодного боя для дальнейшей переработки. В результате нагрузка на полигон снизилась примерно на 60 тонн.

Вторым по значимости после шламов отходом производства предприятий ОК РУСАЛ является отработанная угольная футеровка электролизеров. Объемы образования этого вида отходов, которые относятся к IV классу малоопасных веществ, напрямую зависят от количества проведенных капитальных ремонтов электролизеров. На тонну алюминия образуется примерно 15 кг угольной футеровки.

Динамика образования и переработки угольной футеровки, тыс. тонн НКЕх Appendix 27 KPI A1.4.



Объем образования отходов угольной футеровки в отчетном периоде сократился по сравнению с 2015 годом на 12% и составил 45 тыс. тонн. При этом количество переработанных отходов уменьшилось в половину по сравнению с предыдущим периодом. С 2014 года вторичное сырье, полученное в результате переработки отходов, реализуется на Западно-Сибирском металлургическом комбинате.

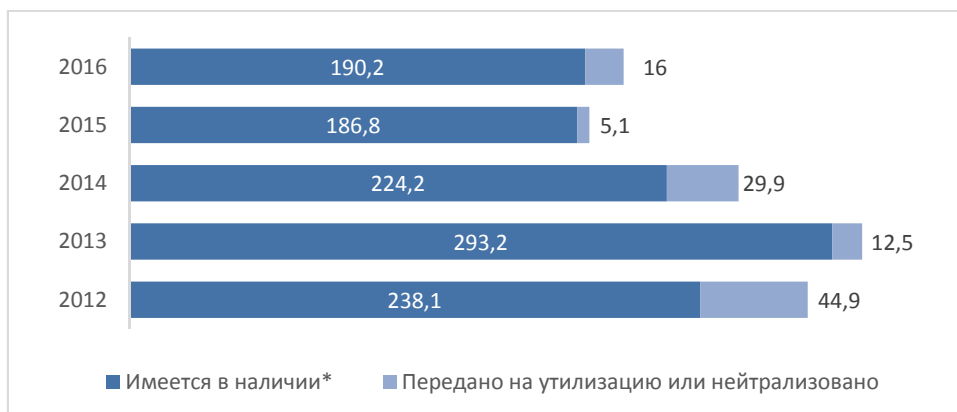
Начиная с 2011 года в Алюминиевом дивизионе ведется работа по увеличению сбыта и использованию отходов производства, в том числе с привлечением специалистов научно-исследовательских организаций и профильных вузов. В результате за два последних года существенно выросла доля перерабатываемых отходов угольной футеровки: в 2015 году она составила 90,1%, в 2016 году – 51%, что значительно превышает лучший показатель за предыдущий период в размере 40%.

В отчетном году запущен участок по переработке угольной футеровки на Красноярском алюминиевом заводе. В первом квартале 2016 года новый полигон промышленных отходов сдан в эксплуатацию на Иркутском алюминиевом заводе. Ведутся работы по строительству площадки для временного размещения отходов Красноярского алюминиевого завода. На Братском алюминиевом заводе реконструируется шламовое поле № 3.

На предприятиях Компании имеется действующее и списанное оборудование, а также отходы, содержащие полихлорированные бифенилы (ПХБ). На конец 2016 года объем ПХБ в действующем оборудовании составлял 190,2 тонны. Увеличение на 3,4 тонны по сравнению с 2015 годом связано с уточнением содержания ПХБ в оборудовании.

В рамках продолжающейся работы по утилизации ПХБ в отчетном периоде нейтрализовано и передано сторонним организациям на обезвреживание 15 тонн отходов ПХБ, что более чем в три раза превышает результаты предыдущего года. За период с 2008 года удалено/обезврежено 167 тонн ПХБ. Полностью удалить оборудование и отходы, содержащие полихлорированные бифенилы, планируется к 2022 году.

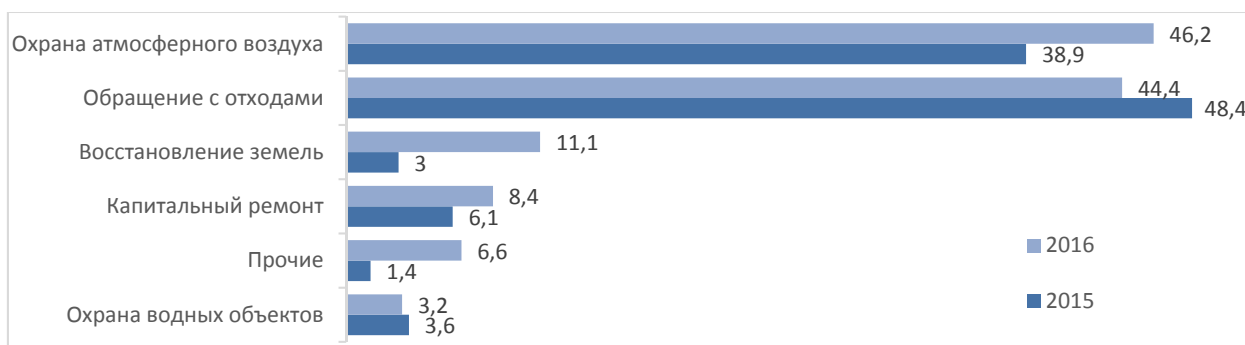
Количество ПХБ-содержащих материалов²⁸, нейтрализованных и переданных на утилизацию, тонн



Инвестиции в охрану окружающей среды

В 2016 году ОК РУСАЛ продолжила инвестирование средств в природоохранные мероприятия в соответствии со стратегическими целями, определенными экологической политикой Компании. Суммарный объем средств, затраченных на проведение плановых мероприятий по охране окружающей среды, превысил 120 млн долл. США, что на 18% выше уровня предыдущего года.

Расходы на природоохранные мероприятия, млн долл. США G4-EN31

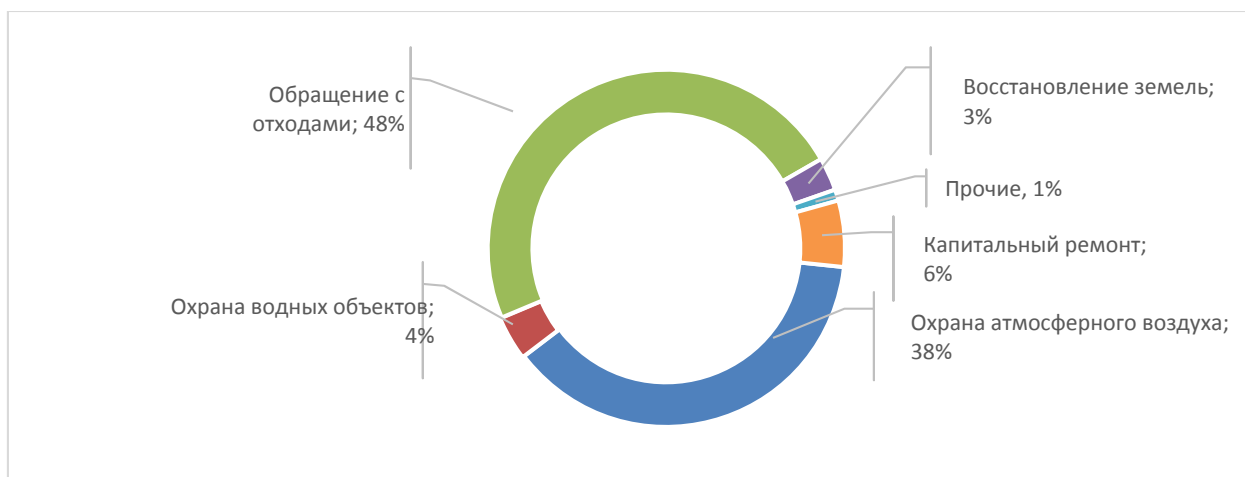


В 2016 году уровень экологических обязательств по достижению нормативов выбросов, сбросов загрязняющих веществ и безопасного обращения отходов оценивался в 109 млн долл. США, фактический объем реализации – 92 млн долл. США.

В целом неизменной остается структура распределения средств по направлениям в области охраны окружающей среды. Наибольшую долю по-прежнему составляют расходы на мероприятия по обращению с отходами и охране атмосферного воздуха – 37% (\$44,4 млн) и 39% (\$ 46,2 млн) соответственно. Расходы на обращение с отходами сократились с 47% (\$ 48,4 млн) в 2015 году до 37% (\$ 44,4 млн), при этом в три раза (до 9%) выросли расходы на восстановление земель (\$ 11,1 млн). **G4-EN31**

²⁸ С учетом инвентаризации оборудования, содержащего ПХБ.

Структура затрат на деятельность по охране окружающей среды в 2016 году, %



Среди наиболее масштабных проектов отчетного периода в области охраны окружающей среды – продолжающаяся модернизация алюминиевых заводов, мероприятия по замене и совершенствованию газоочистного оборудования, строительство и реконструкция шламонакопителей.

Планы на 2017 год и среднесрочную перспективу

Будучи экологически ответственной компанией, ОК РУСАЛ продолжит реализацию программ по сокращению негативного воздействия на окружающую среду.

Для улучшения экологической безопасности основных производств будут выполнены НИОКР по направлениям, связанным с использованием неформованных материалов футеровки электролизеров; технологией переработки углеродной футеровки и хвостов флотации; совершенствованием технологии извлечения сульфатов из второй ступени газоочистки и получения из них товарных продуктов; разработкой технологии получения экологичного пека из углей для формирования анодов электролизного производства, снижающим пиреновые выбросы в 10-15 раз – до минимального уровня.

В 2017 году среди важных задач и планов Компании отмечены:

Управление и мониторинг

- разработка программ повышения экологической эффективности предприятий
- участие в разработке и подготовке к изданию Справочника наилучших доступных технологий производства алюминия
- разработка принципов/рекомендаций поэтапного перехода предприятий РУСАЛа на нормирование на основе наилучших доступных технологий (НДТ) и получения комплексных разрешений
- создание пилотных проектов перехода на нормирование на основе НДТ для строящегося Богучанского и действующего Красноярского алюминиевых заводов
- консолидация технологического и гигиенического нормирования
- выбор оптимальных решений по автоматическому производственному контролю

Воздействие на атмосферный воздух

- осуществление мероприятий, направленных на достижение предельно допустимых нормативов воздействия на атмосферный воздух
- модернизация газоочистных установок
- модернизация производства в рамках проекта «ЭкоСодерберг»

Изменение климата

- создание корпоративной системы управления выбросами парниковых газов
- учет «углеродного следа» по всей цепочке от бокситов до конечной продукции

Воздействие на земельные ресурсы

- рекультивация нарушенных земель

Воздействие на водные ресурсы

- минимизация рисков предприятий в области сбросов в централизованные системы водоотведения

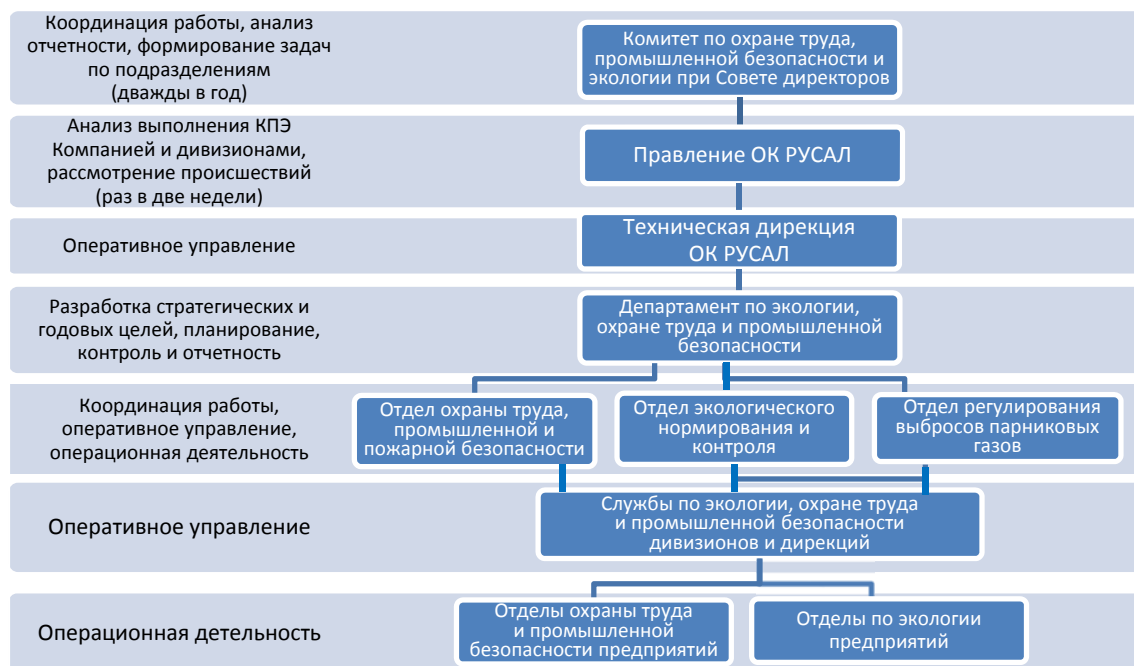
Отходы

- выполнение переходящих мероприятий по реконструкции и модернизации шламовых полей, строительству современных объектов размещения отходов
- минимизация рисков предприятий в области обращения с отходами
- проведение работ по разработке и внедрению технологий переработки и использования отходов

Охрана труда

Система управления

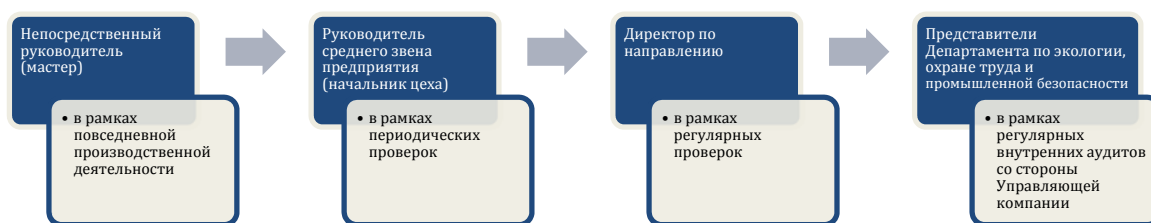
ОК РУСАЛ считает обеспечение безопасных для жизни и здоровья условий труда на производстве прямой ответственностью руководителей всех уровней. В Компании выстроена вертикальная система управления охраной труда, промышленной и пожарной безопасностью (СУОТПиПБ). **G4-СПМ, HКEx Appendix 27 KPI B2**



В 2016 году численность персонала подразделений, входящих в структуру управления ОТП и ПБ, составила 174 человека. На каждом производственном объекте функционирование СУОТПиПБ предусматривает:

- управление рисками;
- разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий;
- процедуру формирования бюджетов по мероприятиям в области охраны здоровья, труда и мер безопасности;
- систему информирования о происшествиях и извлеченных уроках;
- систему рейтинговой постановки ключевых показателей оценки ОТП и ПБ и оценки их достижения;
- обучение персонала согласно требованиям законодательства стран присутствия и внутренних нормативных актов Компании;
- систему корпоративного электронного дистанционного обучения и тренингов по методам безопасного труда.

На производственных площадках Компании проводится тщательный контроль состояния охраны труда. Мероприятия в рамках такого контроля осуществляются на следующих уровнях:



Опыт Компании востребован специалистами других отраслей экономики, в том числе в регионах присутствия. В отчетном году очередное заседание республиканского координационного совета по охране труда Хакасии впервые прошло на Саяногорском алюминиевом заводе. В ходе мероприятия представители министерств, ведомств и организаций высоко оценили систему управления охраной труда и промышленной безопасностью на предприятии и убедились, что здесь используются самые современные международные практики в данной сфере.

В целях соответствия деятельности ОК РУСАЛ лучшим практикам системой управления ОТП и ПБ были сертифицированы на соответствие международному стандарту в области здоровья и безопасности OHSAS 18001:2007 следующие производственные площадки:

- ЗАО «РУСАЛ Глобал Менеджмент Б.В.» (Управляющая Компания);
- Красноярский алюминиевый завод;
- Новокузнецкий алюминиевый завод;
- Братский алюминиевый завод;
- Саяногорский алюминиевый завод;
- Ачинский глиноземный комбинат;
- Николаевский глиноземный завод;
- Волгоградский алюминиевый завод;
- Сервисный центр «Металлург» (г. Николаев);
- Филиал Русской инжиниринговой компании (подразделение Инжинирингово-строительного дивизиона Компании) в г. Ачинск.

В 2016 году компанией Det Norske Veritas Germanischer Lloyd проведены ресертификационные аудиты на двух производственных предприятиях и в Управляющей Компании. Результатом аудитов стало подтверждение соответствия системы управления ОТП и ПБ требованиям стандарта OHSAS 18001:2007.

Оценка функционирования системы управления ОТП и ПБ на предмет соответствия требованиям стандарта OHSAS 18001:2007 проводится не только внешними аудиторами, но и в рамках внутренних аудитов. Так, в 2016 году в ОК РУСАЛ проведен 31 внутренний аудит, в том числе на предприятиях Компании, не подпадающих под область действия OHSAS 18001:2007.

В отчетном году производство фольги на заводе САЯНАЛ прошло сертификацию по международному стандарту пищевой безопасности FSSC 22000. Аудиторы международной фирмы SGS подтвердили, что в подразделениях предприятия созданы все условия, отвечающие требованиям пищевой безопасности. **G4-PR1**

Подход

Бессменный приоритет ОК РУСАЛ – охрана труда сотрудников, промышленная и пожарная безопасность производственных процессов и производств. **G4-СПМ, НКЕх Appendix 27 KPI B2**

В соответствии с этическими принципами и стандартами ОК РУСАЛ в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности каждый сотрудник Компании, от специалиста до руководителя, должен:

- сознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих;

- знать о рисках, сопровождающих его деятельность;
- личным примером поощрять безопасное поведение своих коллег и подрядчиков.

Деятельность РУСАЛа в области охраны труда ведется в соответствии с законодательством стран присутствия, а также с внутрикорпоративными регламентами и процедурами, где указаны требования по обеспечению безопасных условий труда и снижению профессиональных заболеваний и травм.

В Российской Федерации РУСАЛ ориентируется в первую очередь на следующие документы в сфере охраны труда:

- *Трудовой кодекс Российской Федерации;*
- *Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 г. №116-ФЗ;*
- *Федеральный закон от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;*
- федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности;
- *Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы*²⁹.

В 2016 году на предприятиях Компании контролирующими государственными органами проведена 241 проверка. Результаты проверок подтверждают соблюдение требований законодательства в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического благополучия.

РУСАЛ проводит постоянный мониторинг изменений законодательства в области охраны труда. Для того чтобы специалисты РУСАЛа соответствовали новым требованиям профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», в 2016-2017 годах планируется провести соответствующее обучение.

Компания также активно участвует в оценке регулирующего воздействия проектов нормативно-правовых актов, проведении круглых столов и совещаний по вопросам охраны труда, подготовке необходимых поправок.

С 2014 года деятельность в области ОТП и ПБ на предприятиях Компании определяется Заявлением о политике ОК РУСАЛ в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, учитывающим изменившиеся требования законодательства Российской Федерации в данной сфере. В 2016 году изменения в этот документ не вносились.

В отчетном году принят ряд новых документов в сфере управления вопросами ОТП и ПБ, в том числе приказ «Об организации аудитов систем менеджмента на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001, ISO/TS 16949, ISO 14001, OHSAS 18001 и FSSC 22000 в 2016 году»³⁰.

В рамках обеспечения требований в области ОТП и ПБ Компания руководствуется следующими целями и принципами.

Принципы

- Жизнь человека и его здоровье превыше производственных достижений и экономических результатов.
- Полная интеграция системы управления безопасностью в управление бизнесом и производственную деятельность.
- Все происшествия можно предотвратить.
- Соблюдение законов – обязательное и необходимое условие деятельности ОК РУСАЛ.

²⁹ Утверждено Горно-металлургическим профсоюзом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» 23.12.2013 г.

³⁰ Приказ руководства Компании от 20.01.2016 г.

- Компетентность и ответственность работников – основное условие безопасной работы.
- Поддержка и поощрение безопасного поведения работников.
- Взаимовыгодные отношения с поставщиками и подрядчиками.
- Мониторинг и измерения показателей в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

Цели

- Стремиться к исключению травматизма, риска возникновения аварий и пожаров.
- Обеспечить соответствие оборудования и процессов производства законодательным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.
- Обеспечить безопасность и здоровье персонала на рабочем месте, постоянно совершенствуя рабочие места для повышения уровня безопасности.
- Предотвращать возникновение случаев профессиональных заболеваний.

Обучение НКЕх **Appendix 27 KPI B3**

Для всех сотрудников организовано обучение по охране труда, а также в обязательном порядке проводится комплекс инструктажей по ОТП и ПБ (вводные, первичные, повторные, целевые и внеплановые). Работники, которые эксплуатируют, обслуживают и контролируют опасные производственные объекты, проходят обязательное обучение по промышленной безопасности. Для проверки подготовленности сотрудников проводятся периодические проверки знаний: раз в год – по охране труда, раз в три года – по промышленной безопасности.

В целях формирования и приобретения необходимых навыков у сотрудников на предприятиях Компании применяется практика наставничества. За вновь принятым работником закрепляется опытный специалист, который не только осуществляет контроль его действий в области ОТП и ПБ, но и способствует формированию у работника культуры безопасного поведения.

В рамках обучения будущих линейных руководителей, в том числе по вопросам ОТП и ПБ, на предприятиях ОК РУСАЛ реализуется проект «Кадровый резерв»³¹.

В Компании продолжает функционировать система дистанционного обучения, содержащая 12 обучающих курсов и программ в сфере ОТП и ПБ³².

Департаментом Корпоративный университет РУСАЛ разработана компьютерная программа экологического обучения, учитывающая специфику деятельности различных подразделений и предприятий Компании. Программа обучения разделена на четыре модуля. Слушатели знакомятся с правовыми нормами в сфере экологии, факторами воздействия алюминиевого производства на окружающую среду и причинами, влияющими на изменения климата. Особое внимание уделено способам снижения негативного воздействия промышленных предприятий на окружающую среду и вопросам сотрудничества с общественностью. По результатам обучения необходимо пройти четыре теста самопроверки и сдать итоговый экзамен. Руководители и специалисты проходят обучение на рабочем месте, а рабочие – в компьютерных классах предприятий.

Обучение ведется и в очной форме: горняки Средне-Тиманского бокситового рудника прослушали курс «Экологическое образование в ОК РУСАЛ».

Обучение и проверка знаний в области ОТП и ПБ проводятся в строгом соответствии с законодательными актами стран присутствия производственных объектов Компании. Содержащиеся в них требования также регламентируются внутренними документами предприятий ОК РУСАЛ.

³¹ Подробнее см. главу «Сотрудники» данного Отчета.

³² Подробнее см. главу «Сотрудники» данного Отчета.

Специальные программы по обеспечению безопасности

В рамках обучения, направленного на привлечение дополнительного внимания к охране труда на производстве, ОК РУСАЛ реализует различные тематические программы. Они направлены как на повышение культуры соблюдения правил ОТ и ПБ, так и на устранение конкретных рисков.

Проект по улучшению качества стажировки машинистов кранов на Саяногорском алюминиевом заводе

В целях повышения качества стажировки машинистов кранов и снижения риска возникновения инцидентов при проведении погрузочно-разгрузочных работ разработан и внедрен «Проект по улучшению качества стажировки машинистов кранов». В рамках реализации проекта назначены мастера производственного обучения, прошедшие специальную подготовительную программу по тематикам «Тренинг, наставничество», «Безопасность при эксплуатации грузоподъемных механизмов (ГПМ)», «Опыт аварий и травматизма на ГПМ». Для получения практических навыков в отрыве от реального производства на предприятии установлено два тренажера – симулятора специальных технологических кранов.

Проект был успешно продолжен в отчетном году: инциденты при работе с грузоподъемными механизмами отсутствовали (4 инцидента в 2015 году).

Проект «Безопасность при работе с использованием погрузчиков»

Для снижения риска травмирования при выполнении работ с использованием погрузочной техники на НГЗ разработан проект «Безопасность при работе с использованием погрузчиков». В рамках проекта проведено анкетирование персонала по оценке условий труда с помощью опросных листов и разработан ряд проактивных мероприятий. Согласно первым итогам, проект способствует улучшению условий и безопасности труда на предприятии, профилактике травматизма и здоровья работников, а также сохранности основных производственных фондов. В результате принятых мер минимизированы риски опасных ситуаций при работе погрузчиков. В 2016 году отсутствовали производственные травмы и инциденты при использовании погрузчиков.

На Братском и Красноярском алюминиевых заводах созданы специализированные площадки, полностью имитирующие заводской корпус, где отрабатывают свои профессиональные навыки водители внутрицеховой напольной техники.

В рамках проекта «Безопасный корпус» в корпусах электролиза № 5-6 Красноярского алюминиевого завода нанесена новая напольная разметка, обладающая световозвратным эффектом. Новые светоотражающие элементы нанесены также на погрузчики и на каски рабочих. Световозвратные напольные полосы уже доказали свою эффективность на Хакасском алюминиевом заводе.

Проекты «Предотвращение падений» и «Безопасная шахта» на Североуральском бокситовом руднике

Поскольку значительная часть всех случаев травматизма приходится на добычу сырья и получение глинозема, а также связана с работами на высоте, Компания предпринимает специальные меры по снижению уровня производственного травматизма вследствие падений при передвижении и работе на высоте.

В частности, постоянно действующий проект «Предотвращение падений» предусматривает выявление причин и опасных факторов, вызывающих падения при передвижении по горным выработкам, определение потенциальных опасностей, которые могут привести к падениям, обследование маршрутов движения на горизонтальных, вертикальных и наклонных выработках и обучение работников с разбором конкретных случаев травматизма. В рамках реализации проекта «Предотвращение падений» произошло снижение риска травматизма на 10%.

Проект «Безопасная шахта» предусматривает проведение обучения по оценке рисков руководителей и специалистов, идентификацию и определение величины рисков по всем направлениям работ и их оценку, разработку и внедрение мероприятий по минимизации рисков

и снижению профзаболеваний, разработку практических мероприятий по снижению уровня ручного труда на шахте. Свидетельством эффективности проекта стало снижение риска травматизма на 25% в сравнении с 2015 годом.

Проект «Паспорт безопасности подразделения» на Волгоградском алюминиевом заводе

В 2014 году на предприятии приступили к реализации долгосрочного проекта «Паспорт безопасности подразделения». Реализация проекта направлена на комплексную оценку работы подразделения в области ОТ и ПБ с использованием ряда объективных показателей. По каждому из них присваивается количественный балл, позволяющий определить общий уровень безопасности работы подразделения.

Мероприятия в рамках данного проекта позволяют зафиксировать количество нарушений работника в области охраны труда за время его работы на предприятии, определить вклад отдельного сотрудника в области ОТ, оценить работу конкретного подразделения, уровень безопасности на уровне дирекций. Цель проекта достигнута: уровень травматизма на предприятии в 2015 году снижен до нуля, в 2016 году производственные травмы также отсутствовали.

Проект «Безопасность третьих лиц на железной дороге в Гвинее» на КБК

Анализ травматизма третьих лиц на участках железной дороги предприятий ОК РУСАЛ в Гвинее выявил ключевую проблему: несанкционированный доступ к железнодорожным путям при прохождении поездов и использование дороги местным населением в качестве переходных транспортных потоков. Для снижения рисков травматизма с 2007 года Компания ведет просветительскую работу, осуществляет мероприятия по оборудованию переездов и охране железнодорожных путей, взаимодействует с национальной полицией. Реализация данного проекта привела к планомерному снижению уровня травматизма на железной дороге. Его важность возросла в связи с заключением в 2015 году многостороннего соглашения с участием ОК РУСАЛ об использовании существующей железнодорожной инфраструктуры в провинции Боке в рамках инвестиционного проекта «Диан-Диан» и планов по возобновлению работы комплекса Friguia в 2017 году.

На объектах Компании бокситов Киндии также не раз фиксировались ДТП из-за утомляемости водителей самосвалов; теперь водители не выходят в рейс без устройства «Антисон».

На боксито-глиноземном комплексе Windalco (Ямайка) реализуется образовательный проект по предотвращению травмирования рук персонала. Помимо занятий и тренингов производится замена травмоопасного оборудования, в частности рукояток рычажного типа запорной арматуры, на маховики.

Коллективные договоры

С сотрудниками большинства предприятий Компании заключаются коллективные договоры, в которых в отдельном разделе закрепляются вопросы отношений в области здоровья и безопасности (охраны труда), что позволяет улучшить систему управления ОТП и ПБ ³³. Содержание коллективных договоров проходит обязательное согласование с профсоюзами.

Через своих представителей в профсоюзах работники также вовлечены в решение вопросов по охране труда. На каждом предприятии действуют уполномоченные по охране труда от профсоюзных организаций, которые участвуют в соответствующих мероприятиях. На паритетных началах с представителями администрации они входят в комитеты (комиссии) по охране труда. **G4-LA5, G4-LA8**

Чрезвычайные ситуации

Компания продолжает вести активную работу для предупреждения, реагирования и снижения последствий чрезвычайных ситуаций (далее – ЧС).

³³ Подробнее см. главу «Сотрудники» данного Отчета.

ОК РУСАЛ осознает опасность ЧС. В Компании отлажена система оповещения и информирования о ЧС, проводится оценка риска возникновения ЧС, составляются планы мероприятий по предупреждению ЧС и разрабатываются планы ликвидации ЧС. В Компании действует Регламент информирования руководства о чрезвычайных происшествиях и поддерживается высокая готовность работников и технических средств для проведения аварийно-спасательных работ. На некоторых предприятиях Компании действуют собственные пожарные и спасательные подразделения, укомплектованные обученным персоналом и оснащенные соответствующим оборудованием. В других случаях заключаются договоры с государственными и частными структурами по оказанию услуг в области ликвидации чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности.

На предприятиях также ведется подготовка к действиям во время чрезвычайных ситуаций, особенно в пожароопасный весенне-летний период. Специалисты проверяют готовность оборудования для пожаротушения, а также работу пожарной автоматики и сигнализации, проводят противопожарные учения. В тренировках по противодействию актам терроризма участвуют персонал и аварийно-спасательные службы предприятия, личный состав охранных предприятий и силовые структуры. Всего за 2015 год на предприятиях Компании совместно с подразделениями МЧС было проведено 64 учения.

В целях предупреждения наступления ЧС на предприятиях Компании осуществляется мониторинг опасных ситуаций. Проводится подготовка ежемесячных отчетов, содержащих данные о выявленных ситуациях с указанием динамики в рамках эффективности корректирующих мероприятий.

Мероприятия

Для выполнения целей, установленных ОК РУСАЛ в рамках обеспечения охраны труда работников, промышленной и пожарной безопасности, Компания осуществляет целый ряд мероприятий по ОТП и ПБ. **G4-СПМ, HКEx Appendix 27 KPI B2.3**

На всех предприятиях разрабатываются и утверждаются первыми руководителями планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. Такие планы включают разработку и порядок реализации мероприятий по снижению вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах, назначение ответственных и сроков исполнения. Планы проходят согласование с профсоюзными комитетами.

На российских площадках предприятий Компании в соответствии с требованиями российского законодательства проводится работа по специальной оценке условий труда (далее – спецоценка). Издан соответствующий внутренний документ – Регламент организации и проведения специальной оценки условий труда на предприятиях Компании, расположенных на территории Российской Федерации, учитывающий специфику некоторых производственных площадок Компании.

В 2016 году спецоценка проведена в 31 подразделении ОК РУСАЛ, условия труда оценены на 4994 рабочих местах, мероприятиями проверки были охвачены 12 118 работников Компании. На прочих рабочих местах продолжала действовать 5-летняя аттестация, проведенная ранее. Таким образом, в целом по Компании все рабочие места на производстве в 2016 году были приведены в статус оцененных. В процессе проведенной спецоценки выявлены, в частности, профессии с вредными условиями труда, соответствующими 3 классу по степени вредности с высоким риском травматизма и заболеваемости. **G4-LA7**

Профессии с высоким риском травматизма	Профессии с высоким риском заболеваемости
<ul style="list-style-type: none"> • горнорабочий очистного забоя • анодчик в производстве алюминия • литейщик цветных металлов • электролизник расплавленных солей • слесарь-ремонтник • электрослесарь • электромонтер • электрогазосварщик 	<ul style="list-style-type: none"> • электролизник расплавленных солей • машинист крана • литейщик • монтажник на ремонте ванн • слесарь • оператор пульта управления

На предприятиях Компании непрерывно реализуются мероприятия, направленные на снижение уровня производственного травматизма и количества аварийных ситуаций, улучшение условий труда и снижение риска профессиональных заболеваний работников.

Работа ведется по трем основными направлениям:

- проведение внутренних и внешних аудитов, разработка и реализация корректирующих мероприятий;
- реализация дивизиональных программ по снижению травматизма и риска профессиональных заболеваний;
- реализация ежегодных планов мероприятий по улучшению условий труда работников.

Принимая во внимание то, что основной причиной производственного травматизма являются неправильные действия сотрудников при соблюдении требований ОТП и ПБ, Компания проводит повсеместные поведенческие аудиты безопасности.

Целевые проекты

На ряде предприятий Компании помимо годовых программ по снижению травматизма реализовывались следующие программы:

- «Шахматная доска» – проект направлен на минимизацию опасных производственных факторов, он предусматривает заблаговременное определение проблемных зон, расчет степени риска, предупреждение возможных происшествий;
- «Безопасная шахта» – проект снижения рисков в результате обрушения породы;
- стандартизация рабочих мест в действующей производственной системе Компании;
- комплексные программы снижения травматизма и риска профессиональных заболеваний на предприятиях Алюминиевого дивизиона;
- выявление, регистрация и устранение опасных ситуаций, а также профилактика опасных действий на Волгоградском алюминиевом заводе;
- обеспечение безопасности пешеходов и сохранности технологического транспорта.

Разработка и внедрение оборудования и технологий, повышающих безопасность труда

С целью снижения доли ручного труда, внедрения оборудования и технологий, повышающих безопасность труда на предприятиях Алюминиевого дивизиона, компания «РУС-Инжиниринг» осуществляет разработку и организацию выпуска собственной дизельной обрабатывающей техники. При этом себестоимость такого оборудования ниже импортных аналогов на 30-40%.

На протяжении нескольких лет с целью улучшения производственных и бизнес-процессов на предприятиях Компании проходит конкурс «Улучшения года». Одна из четырех номинаций – «Безопасность» – посвящена проектам работников, направленным на улучшение условий труда и закрепление безопасных приемов в работе.

С 2016 года сотрудники, которые выполняют работы на электроустановках, находящихся под повышенным напряжением, фиксируют все свои действия при помощи видеорегистратора. Впоследствии видеозапись позволяет анализировать правильность выполнения операций, выявлять ошибки и нарушения.

На предприятиях Компании, в соответствии с требованиями законодательства, внедрены специальные привязи, призванные снизить травматизм при выполнении работ на высоте.

Результаты деятельности НКЕх Appendix 27 KPI B2.3

Непрерывная работа по реализации мероприятий, направленных на оптимизацию деятельности Компании в области ОТП и ПБ, позволяет достигать положительных результатов.

В качестве руководящего документа, определяющего порядок сбора, подготовки и предоставления соответствующей информации, в ОК РУСАЛ действует Регламент единой отчетности по охране труда, промышленной и пожарной безопасности. В соответствии с данным Регламентом, учет несчастных случаев и опасных ситуаций ведется по категориям, где все происшествия разделены на шесть групп: от опасных ситуаций до смертельных несчастных случаев. Осуществляется учет микротравм и обращений работников за медицинской помощью. Статистика за отчетный период накопленным итогом автоматически консолидируется в рамках предприятий, затем в рамках дивизионов и Компании в целом.

Среди ключевых показателей эффективности в области ОТП и ПБ Компания выделяет:

- смертельный травматизм (Fatality);
- коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (LTAFR);
- коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности (LTISR);
- аварии из-за нарушений требований промышленной безопасности (Accident).

Для достижения наилучших результатов в области ОТП и ПБ ОК РУСАЛ ведет активную работу с органами государственной власти и экспертными организациями, в ходе которой специалисты и руководители Компании принимают участие в законотворческой деятельности.

Затраты на охрану труда и промышленной безопасности в 2016 году превысили 53 млн долл. США. Около 60% этой суммы приходится на приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ). Стоимость комплекта СИЗ на одного работника в среднем составляет около 850 долл. США, при этом РУСАЛ закупает исключительно сертифицированные средства. Все работники предприятий полностью обеспечены необходимыми СИЗ.

Несмотря на принимаемые меры, в 2016 году не произошло улучшения основных показателей в области ОТП и ПБ. Общее количество смертельных несчастных случаев на производстве по сравнению с предыдущим годом выросло с 5 до 10. Смертельный травматизм вырос и среди сотрудников (с 4 до 8 случаев), и среди подрядчиков³⁴ (с 1 до 2 случаев). Количество несчастных случаев со смертельным исходом среди третьих лиц на протяжении двух лет сохраняется на нулевом уровне.

По-прежнему основными причинами несчастных случаев на производстве со смертельным исходом являются нарушение работниками требований по охране труда при выполнении работ и личная неосторожность.

³⁴ Более подробно о требованиях к подрядным организациям в части соблюдения ПБ и ОТ см. в разделе «Цепочка поставок».

Количество несчастных случаев со смертельным исходом

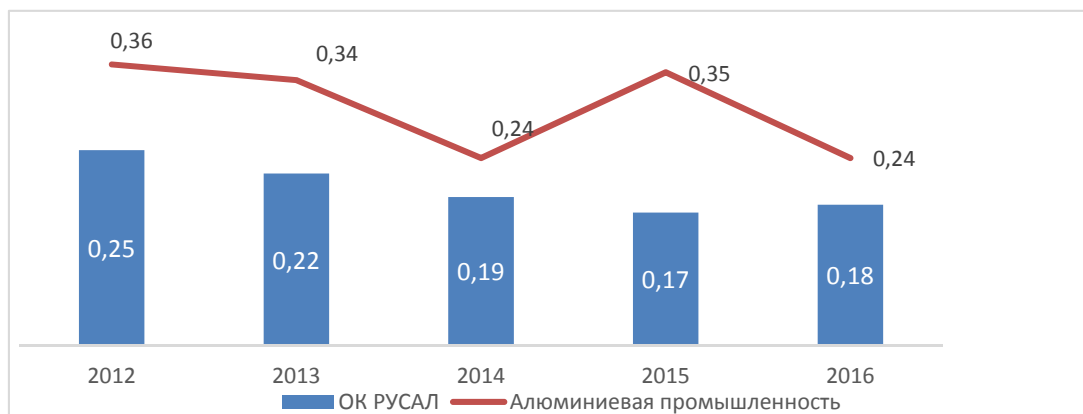


На постоянной основе Компания проводит мониторинг результативности по показателям:

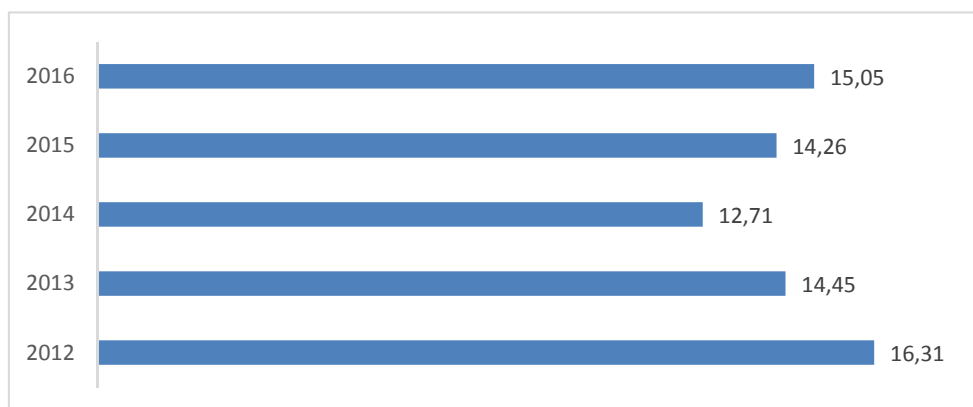
- коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности;
- коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности. **G4-LA6, НКEx Appendix 27 KPI B2.1**

В 2016 году показатель частоты травм с утратой трудоспособности вырос относительно предыдущего периода с 0,17 до 0,18, но при этом не превысил целевого значения 0,21 и продолжает находиться на уровне лучших показателей в алюминиевой промышленности. Показатель тяжести травм с утратой трудоспособности также несколько вырос с 14,26 до 15,05 и превысил целевое значение на 2016 год, составляющее 14,50.

Показатель частоты травм с утратой трудоспособности среди сотрудников G4-LA7



Коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности среди сотрудников G4-LA7



По данным Международного института алюминия, ОК РУСАЛ демонстрирует самый низкий показатель травматизма среди крупнейших компаний отрасли.

Как и в предыдущий период, на предприятиях отсутствовали случаи аварий и пожаров, последствия которых могут существенно повлиять на выпуск готовой продукции (10% и более от годового плана производства предприятия), что подтверждает высокую степень эффективности работы системы промышленной и пожарной безопасности.

Качественная и количественная оценка результатов деятельности в области ОТП и ПБ проводится каждое полугодие на заседании профильного комитета Совета директоров. Осуществляется анализ по травматизму не только сотрудников Компании, но и работников подрядных организаций, оказывающих сервисные услуги в интересах Компании, и третьих лиц.

Причины несчастных случаев

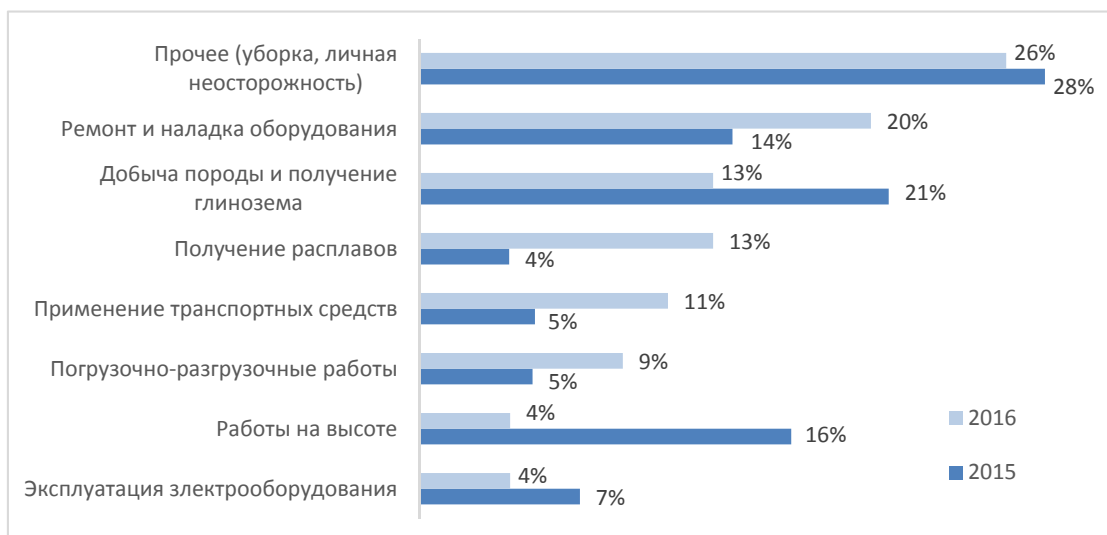
Компания ведет обязательный учет смертельных несчастных случаев, проводит внутренние расследования происшествий и анализ причин каждого из них.

Процесс идентификации, расследования, учета и выявления причин несчастных случаев в Компании осуществляется в соответствии с Регламентом внутреннего расследования и анализа происшествий в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. После каждого инцидента сотрудники Компании оповещаются по внутрикорпоративной информационной системе, проводится расследование, выявляются корневые причины, составляется план мероприятий по их устранению, готовится отчет об извлеченных уроках. Регламент является универсальным инструментом при расследовании несчастных случаев в странах, где местное законодательство недостаточно соответствует лучшей мировой практике. Тем не менее обязательным требованием в рамках системы управления ОТП и ПБ является выполнение законодательных норм регионов и стран, где расположены производственные мощности ОК РУСАЛ.

В отчетном году основные усилия при планировании мероприятий по минимизации травматизма прилагались к тем сферам производственной деятельности, в которых зарегистрировано наибольшее количество несчастных случаев. В 2016 году основной причиной травматизма по-прежнему оставалось проявление личной неосторожности (26% против 28% в 2015 году). При этом сократилось количество несчастных случаев в процессе добычи породы и получения глинозема (с 21 до 13%), а также в четыре раза снизился травматизм при работах на высоте. При этом вырос травматизм при получении расплавов и при ремонте и наладке оборудования.

Как показывает анализ происшествий, чаще всего несчастные случаи происходят из-за осознанного несоблюдения или прямого нарушения работниками требований охраны труда, непонимания ситуации, неадекватной оценки собственного риска. Причем это характерно как для новичков, так и для опытных специалистов. Наиболее часто производственные травмы получают работники со стажем до 5 лет и проработавшие свыше 10 лет.

Сферы производства и опасные условия, при которых произошли несчастные случаи



Медицина труда

Основным направлением работы по медицине труда является профилактика профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний и применение мер, направленных на поддержание и улучшение здоровья сотрудников.

Работа по предотвращению профессиональных заболеваний у работников осуществляется путем введения прогрессивных технологий по охране окружающей среды и использования качественных средств индивидуальной защиты, прошедших соответствующую сертификацию.

Ведущую роль в профилактике производственных несчастных случаев играет «**РУСАЛ Медицинский центр**» (РМЦ). Основной задачей РМЦ является оказание высококвалифицированной лечебно-профилактической и экстренной медицинской помощи и проведение периодических медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

РМЦ управляет сетью из 13 лечебных учреждений, которые расположены в 12 регионах присутствия Компании. В 2016 году был открыт новый филиал на Богучанском алюминиевом заводе в Красноярском крае. Прикрепленный контингент насчитывает более 45 тыс. человек. В работе лечебных учреждений РМЦ занято 558 сотрудников. Расходы Компании на здравоохранение в 2016 году составили 753,7 млн руб., большая часть этих средств традиционно приходится на содержание лечебно-профилактических учреждений. Медицинские службы Компании работают также в Гвинее, Гайане и Нигерии.

Расходы Компании на здравоохранение, млн руб.



Основными направлениями деятельности РМЦ являются оздоровительные и профилактические мероприятия по снижению риска внезапной смерти на производстве по соматическим причинам, профилактике тепловых ударов, а также предсменные медицинские осмотры сотрудников, находящихся в группе риска по здоровью. На предприятиях также ведется профилактическая работа с сотрудниками с привлечением внешних специалистов.

В последние годы в Сибирском федеральном округе, в том числе и в Иркутской области, отмечается рост распространения ВИЧ-инфекции. В связи с этим в РУСАЛе был утвержден план мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИД. Один из способов предотвращения распространения ВИЧ – проведение массового тестирования.

В ноябре 2016 года на промплощадке РУСАЛа в Шелехове специалисты СПИД-центра Иркутска провели анонимное экспресс-тестирование на ВИЧ-инфекцию. Желающие узнать свой ВИЧ-статус имели возможность провериться в здравпунктах предприятия. А 28 апреля, в Международный день охраны труда, в Компании прошел единый день информирования о проблемах ВИЧ/СПИД.

На красноярской промплощадке РУСАЛа в рамках благотворительной программы «Женское здоровье», запущенной при содействии фонда «Вольное Дело», сотрудницы Красноярского алюминиевого завода получили возможность бесплатно сделать маммографию и получить консультацию врача-специалиста.

Темой очередного занятия в «Школе здоровья», прошедшего на ноябрьском дне информирования, стали вирусные гепатиты.

Получить помощь в Медицинском центре РУСАЛа могут не только работники Компании, но и жители регионов присутствия, имеющие полис ОМС.

Компания уделяет внимание своевременному оснащению медицинских учреждений современной техникой. В 2016 году в Краснотуруйск и Ачинск поступила новая аппаратура для ультразвуковых исследований, в Красноярск – денситометр для определения плотности костной ткани.

В 2016 году Компания продолжила работу по совместному осуществлению с Роспотребнадзором, Фондом социального страхования и региональными центрами профпатологии Комплексной межведомственной программы управления рисками профессиональных заболеваний, включающей в себя мероприятия по:

- составлению краткой характеристики производства;
- промышленной гигиене и оценке рисков для здоровья на каждом рабочем месте;
- проведению специальной оценки условий труда;
- проведению медицинских осмотров на производстве (при участии РМЦ, муниципальных поликлиник и центров профпатологии);
- профилактике заболеваний (вакцинация и др.) и по вопросам оказания экстренной медицинской помощи;
- медико-социальным программам и программам по здоровому образу жизни;
- научно-методической работе с целью изучения влияния вредных и опасных производственных факторов и эффективной профилактики на здоровье работников;
- анализу состояния здоровья работников и соответствующей коррекции Программы.

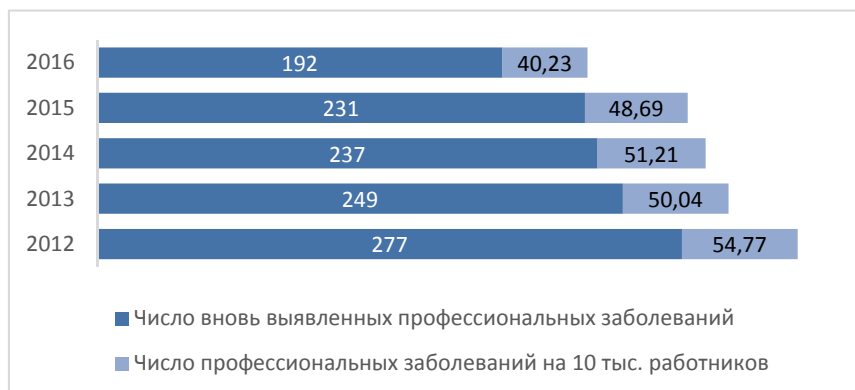
В целях предупреждения заболеваний органов дыхания на предприятиях Компании проведена ежегодная вакцинация сотрудников. Против гриппа привиты 29 тыс. работников, против пневмококковой инфекции, которая также является одной из основных причин острых респираторных заболеваний в трудовых коллективах, – 650 работников. Пик болезней органов дыхания приходится на эпидемический сезон, который обычно продолжается с января по май. Анализ трудопотерь за этот период показал снижение количества случаев болезней органов дыхания в целом, а также сокращение числа пропущенных дней.

В отчетный период улучшились показатели заболеваемости профессиональными болезнями. Число вновь выявленных профессиональных заболеваний сократилось по сравнению с предыдущим

периодом на 17%, а число профессиональных заболеваний в расчете на 10 тыс. работников – на 17,4%. В 2016 году эти показатели составили 192 и 40,2 случая соответственно.

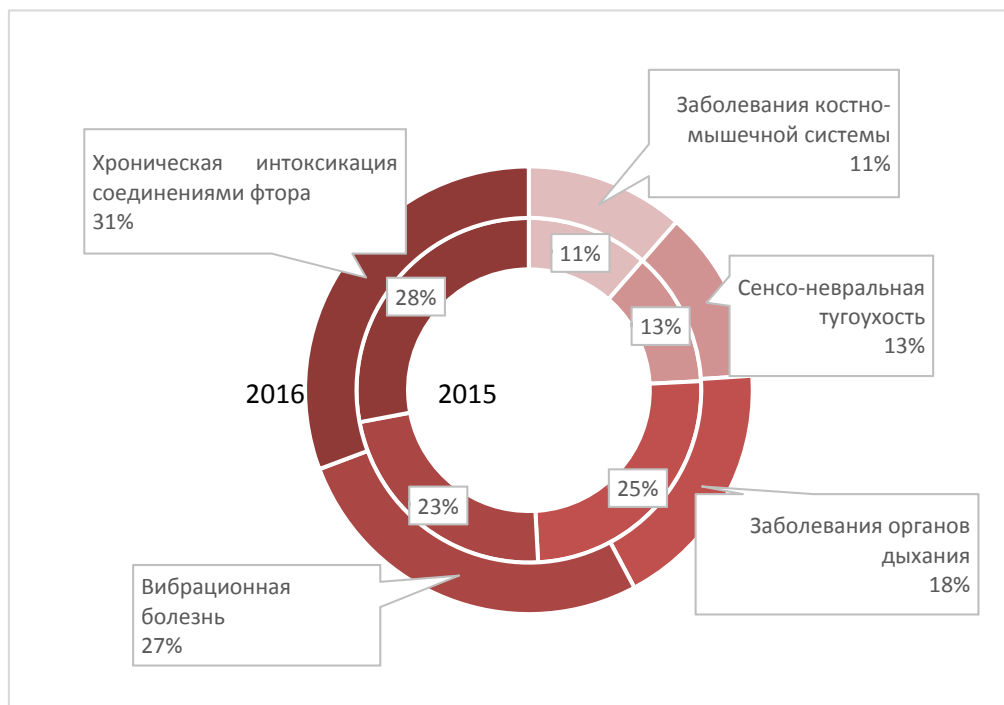
В течение последних лет на Богословском алюминиевом заводе наблюдается устойчивая тенденция снижения профзаболеваний. Так, в 2015 году по сравнению с 2012-м профзаболеваемость снизилась на 57%. Это обусловлено реализацией комплексной программы по оздоровлению сотрудников. Программа включает профессиональный медицинский осмотр всех без исключения сотрудников, дотацию на ежедневное горячее питание, отдых и лечение в санаториях-профилакториях. Кроме того, предприятие постепенно отказывается от экологически несовершенных технологий и производств, а также осуществляет ряд природоохранных проектов.

Динамика числа профессиональных заболеваний G4-LA6



Структура профессиональной заболеваемости, % G4-LA7

В структуре профессиональной заболеваемости по-прежнему лидируют хроническая интоксикация соединениями фтора (31%), а также вибрационная болезнь (27%).



Практически неизменной остается структура общей заболеваемости. В числе основных причин временной утраты трудоспособности работников: болезни органов дыхания (36%), болезни костно-мышечной системы (25%), травмы (16%), болезни органов пищеварения (7%).

Борьба с эпидемией лихорадки Эбола в Гвинее

Научно-клинический диагностический центр эпидемиологии и микробиологии, открытый в Гвинее при поддержке РУСАЛа³⁵, является одним из самых современных медицинских учреждений по борьбе с острыми вирусными болезнями в Западной Африке. Он включает инфекционный и провизорный госпитали, передвижную лабораторию, отделение переливания крови и плазмы. На протяжении 2016 года Центр продолжил работу по ликвидации последствий эпидемии вируса Эбола на территории Гвинеи. В рамках сотрудничества с Федеральной службой Роспотребнадзора на территории Центра сотрудники Компании перепрофилировали часть помещений для размещения высокотехнологичной микробиологической лаборатории ведомства, которое осуществляет контроль и надзор в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Усилия Компании направлены на сохранение здоровья не только сотрудников ОК РУСАЛ, но и местных жителей.

Компания активно сотрудничает с российскими и зарубежными учеными в разработке вакцины против вируса Эбола. В качестве клинической базы для проведения испытаний российской вакцины используется российско-гвинейский научный центр, построенный РУСАЛом.

Наряду с участием в тематических научных конференциях ОК РУСАЛ организует визиты специалистов в оборудованный Компанией российско-гвинейский научный центр. Это дает ученым возможность проводить медицинские исследования на основе реальных клинических картин заболевания и получить доступ к вирусологическому материалу.

В отчетном году за достижения в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности сотрудники и подразделения ОК РУСАЛ удостоены ряда благодарностей и сертификатов.

Планы на 2017 год и среднесрочную перспективу³⁶

Компания планирует развивать проактивную работу в целях совершенствования системы управления ОТП и ПБ. В следующем году будет продолжена работа в этой области с акцентом на следующих направлениях:

	Статус	Комментарий
Полная стандартизация всех рабочих мест в рамках производственной системы, включая условия труда и безопасность выполняемых операций	✓	Запланированный на 2016 год объем выполнен на 100%
Повсеместный поведенческий аудит безопасности	✓	Проводится на постоянной основе
Формирование и развитие культуры навыков лидерства и личной приверженности безопасному труду	✓	Проводится на постоянной основе
Внедрение профилактических подходов к охране и укреплению здоровья работников	✓	Проводится на постоянной основе
Выявление системных (корневых) причин при внутреннем расследовании травм	✓	В 2016 году выполнено в 100% случаев
Усиление ответственности (и мотивация) руководителей, специалистов и служащих за контроль работ повышенной опасности	✓	Проводится на постоянной основе
Усиление контроля безопасного выполнения работ подрядными организациями;	✓	Проводится на постоянной основе

³⁵ Об открытии Центра микробиологических исследований и лечения эпидемиологических заболеваний см. раздел «Инвестиции в развитие местных сообществ» в Отчете за 2015 год.

³⁶ План утвержден Комитетом по охране труда, промышленной безопасности и экологии при Совете директоров Компании 20.06.2014 г.

Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах основного персонала до 31.12.2016 г.	✓	Запланированный на 2016 год объем выполнен на 100%
Пересмотр механизмов мотивации персонала в интересах укрепления охраны труда	✓	Запланированный на 2016 год объем выполнен на 100%
Популяризация имиджа Компании в области ОТ и ПБ в средствах массовой информации	✓	В 2016 году опубликовано статьи в журнале «Охрана труда и социальное страхование»

Определение целевых показателей безопасности в Компании проводится ежегодно. После детального качественного и количественного анализа травматизма приказом по Компании формируются и утверждаются целевые показатели на следующий год. Также в рамках ежемесячного отчета службы охраны труда на предприятиях контролируют и анализируют так называемые «лидирующие» показатели (количество опасных ситуаций, опасных действий, случаев потенциального ущерба).

Среди долгосрочных целей Компании в области охраны труда – снижение коэффициента частоты травматизма до 0,16.

Цели РУСАЛа в области безопасности и охраны труда

	Бизнес-план 2016	Факт 2016	Бизнес-план 2017
Количество работников, погибших при несчастных случаях на производстве	0	8	0
Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (LTAFR)	0,21	0,18	0,20
Коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности (LTISR)	14,50	15,05	14,50
Количество аварий/пожаров, последствия которых существенно повлияют на выпуск готовой продукции	0	0	0

Сотрудники

Подход к управлению

Политика управления персоналом ОК РУСАЛ основана на принципе партнерских взаимоотношений работников и работодателя и направлена на формирование корпоративной среды, способствующей динамичному развитию Компании. Стратегическая цель Группы компаний ОК РУСАЛ – стать лучшим работодателем, компанией, в которой сформирована команда профессионалов, нацеленная на результат и открытая новым возможностям. Инициативные, энергичные и высокообразованные люди – самый ценный актив Компании.

В Политике по управлению персоналом и Кодексе корпоративной этики зафиксированы основные корпоративные принципы, включая: **HKEx Appendix 27 KPI B4**

- выполнение требований трудового законодательства стран присутствия;
- следование высоким этическим стандартам деловой практики;
- равные права и возможности для работников, отсутствие дискриминации по какому-либо признаку, отказ от использования детского и принудительного труда;
- создание условий для развития потенциала работников и реализации их профессиональных амбиций, использование лучших современных методов обучения;
- справедливая и всесторонняя оценка результатов работы сотрудников, объективность и открытость процедур;
- единый подход к оплате труда.

Социальное партнерство

Группа компаний ОК РУСАЛ предоставляет льготы и социальные гарантии, объем которых определяется при активном участии профсоюзов. Коллективный договор (в России) и аналогичные соглашения в других странах присутствия регулируют такие вопросы, как продолжительность рабочего времени и времени отдыха, порядок охраны здоровья и безопасности работников, система оплаты труда, социальные гарантии и льготы, партнерство с профсоюзами. **G4-LA8 HKEx Appendix 27 KPI B1**

Руководители профсоюзных организаций имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта) и другим социально-трудовым вопросам. **HKEx Appendix 27 KPI B4.1**

В Росмотивации коллективные договоры заключены на большинстве предприятий Компании. Около 60% сотрудников Компании являются членами профсоюзных организаций, при этом 95% сотрудников работают на условиях, зафиксированных в коллективных договорах. **G4-11**

Рабочим органом социального партнерства является Социальный совет ОК РУСАЛ, который ежегодно проводит оценку результатов социального партнерства, обсуждает итоги работы Компании и планы, исполнение условий коллективного договора со стороны работодателя и другие вопросы. Заседания Социального совета являются одним из механизмов, позволяющих доносить до руководства Компании потребности трудовых коллективов и учитывать их в процессе принятия решений. **HKEx Appendix 27 KPI B4.1**

Механизмы обращений сотрудников

Сотрудникам предоставлена возможность обратиться к непосредственному руководителю, уполномоченным представителям трудовых коллективов, руководству предприятий, на которых они работают, или в Управляющую Компанию с вопросами, жалобами и предложениями, связанными с трудовыми отношениями. Для этого они могут использовать различные механизмы и формы обращений: **G4 СПМ «Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений»**

- Руководители предприятий проводят регулярные (еженедельные/ежемесячные) встречи

- с трудовыми коллективами, ведут прием по личным вопросам.
- Ежемесячно на предприятиях проводятся дни информирования с участием директоров по направлениям, работникам обеспечивается возможность получить ответы на вопросы по разным темам.
- Работники могут направить электронные сообщения через личный кабинет, позвонить по «телефону доверия» или воспользоваться ящиком для письменных обращений, расположенным при входе на территорию предприятия.
- В экстренных и непредвиденных случаях работники могут обращаться в круглосуточные службы по корпоративным номерам диспетчеров пожарной части и производственно-диспетчерского отдела предприятия (информация о соответствующих номерах размещена на корпоративном портале Компании и на информационных стендах подразделений).
- Ежемесячно для вновь принятых сотрудников проводится ориентационная программа, в рамках которой они получают информацию также о возможностях защиты своих прав и обращений с вопросами.
- Работники могут обратиться через профсоюз или профсоюзных делегатов (в зарубежных странах), а также через уполномоченных по корпоративной этике. **HKEx Appendix 27 KPI B4.1**
- Ежегодно проводятся отчетные собрания по исполнению коллективного договора. Для продления/заключения на новый срок коллективного договора привлекаются представители работников, проводится совместное обсуждение статей коллективного договора. Руководители предприятий встречаются с руководителями профсоюзных организаций, представляющих интересы работников, для решения конкретных вопросов.
- В зарубежных странах (Гайана, Гвинея) интересующие работников вопросы обсуждаются в ходе встреч руководства предприятий с местными общинами.
- Информация об изменениях в трудовом законодательстве размещается на корпоративном портале и на информационных стендах предприятий.
- Минимальный период уведомления работников о существенных изменениях в деятельности предприятий определен национальным законодательством. **G4-LA4 ГДЗ**

Информация, получаемая Компанией с использованием перечисленных механизмов взаимодействия, доносится до руководства предприятий и Управляющей Компании в тех случаях, когда ситуация требует вовлеченности руководства, а также в процессе ежегодной отчетности. **HKEx Appendix 27 KPI B4.2 G4-37**

При возникновении спорных ситуаций между работником и администрацией предприятий администрация прилагает усилия для разрешения конфликта путем проведения переговоров. Индивидуальные споры в тех случаях, когда работник и работодатель не смогли урегулировать разногласия в процессе переговоров, рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС). В их состав входят представители Дирекции по персоналу, юридического отдела, а также член(ы) профсоюза. Комиссия рассматривает обращение в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления в присутствии работника, решение выносится в форме протокола, один экземпляр которого выдается работнику с отметкой о вручении. Решение КТС имеет обязательную силу и исполняется работодателем в трехдневный срок со дня его вступления в законную силу. Компания не применяет мер преследования или иного давления на работников, воспользовавшихся механизмами жалоб и обращений. **G4-HR4**

Для определения уровня удовлетворенности/вовлеченности персонала на предприятиях проводится мониторинг с использованием количественных методов оценки (очные опросы, анкетирование, компьютерные опросы). Работникам предлагается оценить условия труда, программы обучения, качество услуг, оказываемых профилакторием или оператором питания. **G4-26**

Структура персонала и движение кадров

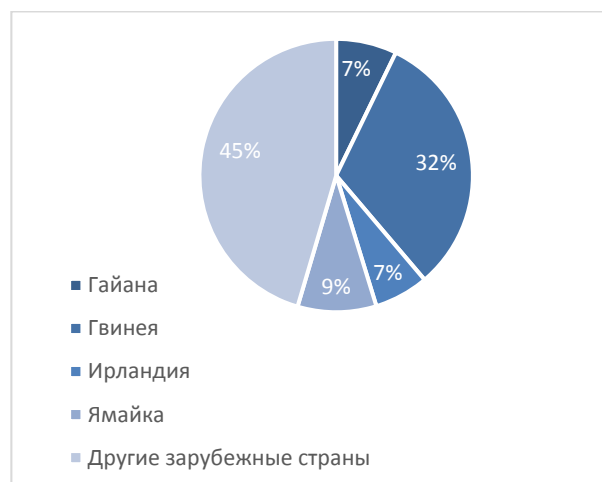
Среднесписочная численность персонала по всем предприятиям ОК РУСАЛ на протяжении последних лет остается стабильной. Основная часть сотрудников занята в трех дивизионах: Аллюминиевом, Глиноземном и Инжинирингово-строительном. В существенных регионах

деятельности³⁷ занято около 83% работников; наиболее многочисленные трудовые коллективы работают в Уральском и Сибирском федеральных округах в России, а за рубежом – в Гвинее. Почти 100% сотрудников работают на условиях полной занятости. **G4-10**

Характеристика персонала G4-10, НКЕх Appendix 27 KPI B1.2 (часть)

Показатели	2014	2015	2016
Среднесписочная численность персонала, чел.	61 235	60 758	61 088
Текучесть кадров, %	7,2	7,8	8,9
Доля сотрудников, работающих на условиях частичной занятости, %	1,1	1,0	0,2
Доля внештатных сотрудников, %	1,4	0,8	0,4
Доля рабочих к РСС, % к %	81,9 к 18,1	81,6 к 18,4	81,1 к 18,9
Доля мужчин, %	свыше 85	свыше 85	77,4

Существенные регионы деятельности в 2016 году G4-10



Показатель текучести кадров в последние три года несколько увеличивается (в основном в связи с закрытием/консервацией неэффективных предприятий).

Учитывая специфику деятельности Компании, большую часть сотрудников составляют мужчины (доля женщин не превышает 25% как на российских, так и на зарубежных предприятиях). При этом количество женщин, занимающих руководящие позиции, в том числе позиции в высшем руководстве, увеличивается.

Гендерный состав работников G4-LA12

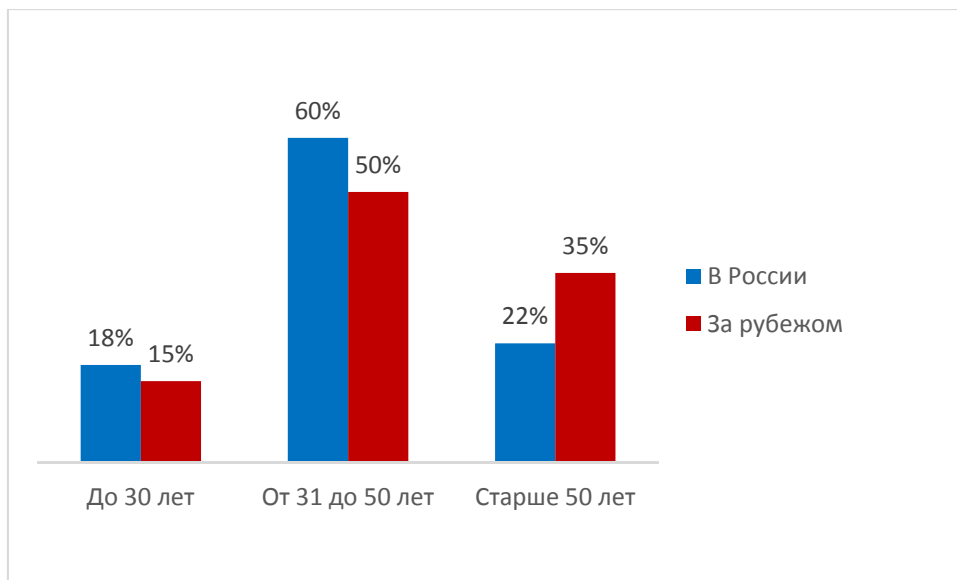
Состав руководителей (высшее руководство)	2014	2015	2016
Мужчины, %	91	86	84
Женщины, %	9	14	16
Состав руководителей (не включая высшее руководство)			
Мужчины, %	85	84	82
Женщины, %	15	16	18
Местное население (на зарубежных активах) G4-EC6			
Доля руководителей высшего и среднего звена, нанятых из представителей местного населения, %	Показатель не был включен в систему мониторинга и не раскрывался до 2016 года		93

³⁷ Под существенными регионами деятельности понимаются регионы, в которых работают предприятия с численностью сотрудников более 500 человек.

Структура персонала в 2016 году, чел. G4-10 НКЕх Appendix 27 KPI B1.1

	Россия	Зарубежные страны
Среднесписочная численность персонала	52 390	8 698
– в разбивке по полу		
мужчин	39 170	6 903
женщин	13 220	1 795
– в разбивке по типу занятости		
полная	52 283	8 668
частичная	107	30
– в разбивке по договору о найме		
постоянный договор	50 198	7 568
срочный договор	2 192	1 130
– в разбивке по категории		
РСС	9 620	2 015
рабочие	42 770	6 683
– в разбивке по возрасту		
до 30 лет	9 379	1 241
31-50 лет	31 731	4 390
более 50 лет	11 280	3 066

Структура персонала по возрасту в 2016 году



Примечание. Доля персонала каждой возрастной категории – от среднесписочной численности персонала на российских и зарубежных предприятиях.

Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе в 2016 году G4-LA1

Показатель	Возраст	Россия	Зарубежные страны
Общее количество новых сотрудников, пришедших на работу в Компанию	До 30 лет	2157	279
	30-50 лет	2630	245

в отчетном периоде, чел.	Старше 50 лет	437	45
Общее количество новых сотрудников, покинувших Компанию в отчетном периоде, чел.	До 30 лет	428	46
	30-50 лет	547	24
	Старше 50 лет	154	11
Доля новых сотрудников, покинувших Компанию в отчетном периоде, %	До 30 лет	20%	16%
	30-50 лет	21%	10%
	Старше 50 лет	35%	24%

Обеспечение трудовыми ресурсами

Подбор высококвалифицированного кадрового состава, способного выполнить стратегические задачи, стоящие перед Компанией, является особым приоритетом в деятельности РУСАЛа. Компания применяет комплексный подход, включающий профориентацию среди школьников, взаимодействие с профильными высшими и средними специальными учебными заведениями, поиск работников нужной квалификации на внешних рынках, а также повышение квалификации и мотивации имеющихся кадров.

На всех предприятиях, независимо от страны их расположения, Компания применяет единые подходы и принципы подбора персонала. В основе системы по подбору кадров лежит оценка набора компетенций и личностных характеристик претендента. В рамках профессионального отбора проводится тестирование навыков и способности справляться с поставленными задачами, что помогает определить будущую профессиональную пригодность кандидата. Все кандидаты, независимо от должности, на которую они претендуют, проходят очное собеседование в каждой стране присутствия РУСАЛа. **HKEx Appendix 27 KPI B1**

Открытая политика по приему работников положительно влияет на внешние рынки труда, учитывая большое количество проектов, реализуемых в Компании, в которых требуются специалисты разного профиля.

Взаимодействие с учебными заведениями

ОК РУСАЛ сотрудничает с учебными заведениями, в которых проходят профессиональную подготовку специалисты горнодобывающей и металлургической отраслей, для создания внешнего кадрового резерва. Компания приближается к модели дуального образования: в процессе обучения студенты не только получают знания в вузе или колледже, но и приобретают опыт и полезные навыки на предприятии. В отчетном периоде работали следующие программы:

- Программа целевых наборов и именных стипендий для студентов;
- международные образовательные программы.

Программа целевых наборов студентов

Программа целевых наборов студентов направлена на обеспечение предприятий кадровым резервом квалифицированных молодых инженеров. Ежегодно на ее реализацию направляется свыше 6 млн руб.

Программа предоставляет возможность выпускникам школ подать заявление на участие и пройти обучение в вузе по профильным для Компании специальностям. В программу обучения входят углубленное изучение общеобразовательных предметов и дополнительных дисциплин, научная работа, а также занятия на предприятиях Компании по охране труда и технике безопасности, бизнес-системе ОК РУСАЛ и Кодексу корпоративной этики. Участники программы ежегодно проходят производственную практику на заводах.

Стипендиатами ОК РУСАЛ становятся талантливые и работоспособные студенты, активно участвующие в научной и технической деятельности учебных заведений. Кандидаты выдвигаются руководством учебных заведений. Помимо именных стипендий (в размере до 5000 руб. ежемесячно, в зависимости от успеваемости) студентам оплачивается проживание в общежитии на весь период обучения, а также компенсируется проезд до места жительства и места прохождения

практики на заводе и обратно. По окончании обучения молодым специалистам предстоит отработать не менее трех лет на предприятиях ОК РУСАЛ в своих городах.

В 2016 году программа была расширена, сформированы процедуры планирования и трудоустройства выпускников. Новым участником программы стал Волгоградский государственный технический университет.

Количество студентов, обучающихся по Программе целевых наборов

Учебные заведения	Количество чел.		
	2014	2015	2016
Сибирский федеральный университет (студенты из Красноярска и Саяногорска)	31	51	44
Иркутский государственный технический университет (студенты из Братска и Иркутска)	9	18	16
Уральский федеральный университет (студенты из Каменска-Уральского и Краснотурьинска)	4	14	6
Сибирский государственный индустриальный университет (студенты из Новокузнецка)	4	4	15
Уральский государственный горный университет (студенты из Североуральска)	4	4	16
Каменск-Уральский политехнический колледж (студенты из Каменска-Уральского)	–	25	18
Красноярский индустриально-металлургический техникум (студенты из Красноярска)	11	5	11
Волгоградский государственный технический университет (студенты из Волгограда)	–	–	9
Всего	63	121	135
Завершили обучение и пришли на производство	–	–	10

Благодаря тщательной подготовке молодых металлургов предприятия Компания получают специалистов, которые, приступив к работе, сразу готовы участвовать в решении стратегических задач, вносить свои предложения по развитию производства, внедрять высокие технологии.

Студенты первого набора по стипендиальной программе (2012 года) уже начинают приходить на производство. В 2016 году к работе на Красноярском алюминиевом заводе приступили шесть выпускников, пятеро из них стали сотрудниками дирекции по электролизному производству, а единственная девушка заняла должность лаборанта Центральной заводской лаборатории.

Международная программа обучения студентов из Гвинеи, Гайаны и Ямайки

ОК РУСАЛ реализует международную образовательную программу по подготовке национальных кадров Гвинеи, Гайаны и Ямайки. В рамках программы молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет проходят обучение в ведущих российских вузах: Российском университете дружбы народов, Московском государственном университете путей сообщения, Сибирском федеральном университете, Уральском федеральном университете и Уральском государственном горном университете. Компания берет на себя все расходы, связанные с их обучением и пребыванием, организует практику на своих предприятиях в России и трудоустройство на предприятиях ОК РУСАЛ в их родной стране после окончания учебы.

В 2017 году ожидается первый выпуск студентов, обучающихся по Международной программе ОК РУСАЛ; обучение закончат 19 человек: 17 граждан Гвинеи и два – Гайаны. Для них уже подобраны рабочие места на предприятиях. Таким образом, по окончании высшего учебного заведения они вернутся в свои страны, имея гарантированное трудоустройство. **HKEx Appendix 27 KPI B1**

Количество студентов, обучающихся по Международной образовательной программе

	2016
Всего, чел., в том числе:	118
Студенты из Гвинеи, чел.	85
Студенты из Гайаны, чел.	5
Студенты из Ямайки, чел.	28

Пример. В Институте цветных металлов и материаловедения Сибирского федерального университета в Красноярске продолжили обучение 25 молодых людей из Ямайки (2015/2016 учебный год). Абитуриенты прежде всего изучили русский язык и прошли программу адаптации, затем приступили к основному курсу обучения по специальности. За время учебы они также пройдут стажировку на российских предприятиях РУСАЛа, в частности на Ачинском глиноземном комбинате. Ямайские студенты отмечают, что в их стране высоко ценят образование, полученное в России, при этом овладение инженерно-техническими специальностями дает хороший старт в жизни.

Внутренний кадровый резерв

Программа «Кадровый резерв» направлена на достижение важнейшей стратегической цели ОК РУСАЛ, выполнение которой курируется акционерами: подготовка резерва профессиональных, высококвалифицированных кадров на все управленческие должности. **G4-LA10**

Утвержден список ключевых должностей, которые оказывают максимальное влияние на результативность Компании. По этим должностям проводится оценка для определения риска возникновения вакансий; разработана шкала компетенций, которая позволяет определить уровень готовности резервиста к работе на вышестоящей должности; для претендентов на эти должности составляются индивидуальные планы развития. Для резерва среднего и нижнего уровня (на должности линейных руководителей) также формируется линейка требований, проводится оценка их профессиональных знаний и оценка уровня развития управленческих компетенций.

Обучение кадрового резерва диверсифицировано по уровням управления. Резервисты совершенствуют такие компетенции, как «Формирование профессиональной команды», «Сотрудничество и кооперация», «Бизнес-мышление», «Обеспечение результата», «Стремление к улучшениям» и др.

В 2016 году количество резервистов, получивших новые назначения, удвоилось по сравнению с 2015 годом, что свидетельствует об активизации процессов обновления руководящего состава Компании.

Помимо «вертикального» развития для работников заводов РУСАЛа возможно также «горизонтальное» движение: программа «Внутренний конкурс» предоставляет сотрудникам возможность ротации по предприятиям. Информация об открытых позициях регулярно публикуется на внутреннем информационном портале.

Развитие управленческих компетенций кадрового резерва в 2016 году

Уровень должности	Количество тренингов	Количество человек, прошедших обучение
Резерв на уровень УД	4	55
Резерв на уровень УД-1	22	396
Нижестоящие уровни резерва (УД-2, 3, 4)	49	468
Всего обучено, чел.	75	919

Движение кадрового резерва, чел.

	2014	2015	2016
Количество человек в составе кадрового резерва, чел.	1406	1670	1611
Из них назначено на руководящие должности в отчетном периоде, чел.	–	22	51

Набор персонала в зарубежных странах

В зарубежных странах кадровая политика Компании ориентирована на местных жителей, особенно живущих в непосредственной близости от предприятий. Предприятия РУСАЛа не только обеспечивают своевременное информирование об открытых вакансиях, но и проводят предварительное обучение для желающих получить работу. **НКЕх Appendix 27 KPI B1**

В Гвинее информация о вакансиях распространяется через службу обучения, а также в местных префектурах и коммунах. В службе обучения формируется база данных резюме кандидатов из числа местных жителей. Для обучения привлекаются преподаватели местных учебных заведений, на постоянной основе организуются стажировки для молодых специалистов (выпускников учебных заведений) на производственных площадках.

В Гайане 64% от общего количества нанятых в 2016 году работников было привлечено из близлежащих населенных пунктов. Информация об имеющихся вакансиях ежемесячно сообщается на заседаниях производственных комитетов и размещается на информационных стендах в подразделениях. Несколько раз в год проводятся встречи с жителями, на которых помимо прочих тем обсуждаются вопросы трудоустройства и занятости, а также нормы местного трудового законодательства. На предприятии проводятся внутренние стажировки, позволяющие работникам освоить новую технику и оборудование и, обладая этими навыками, занять открытую позицию. Например, в 2016 году представители местного сообщества Хуруру обучались проведению сварочных работ. **НКЕх Appendix 27 KPI B4.1**

Политика увольнения и выплаты компенсаций в Гвинее и Гайане осуществляется в соответствии с нормами местного законодательства, правилами предприятия, а также с учетом соглашений между профсоюзами и администрацией предприятия. **НКЕх Appendix 27 KPI B1**

В Армении налажено сотрудничество с высшими и средними профессиональными учебными заведениями, студенты которых проходят производственную практику на предприятиях. Например, на фольгопрокатном заводе АРМЕНАЛ в 2016 году 49 студентов прошли производственную и преддипломную практику. Привлечение новых работников осуществляется также через сотрудничество с местными центрами занятости и рекрутинговыми агентствами: вакансии размещаются в интернете и местных СМИ. Соблюдение трудового законодательства обеспечивается постоянным мониторингом текущих изменений юридической службой: ответственные работники посещают обучающие и разъяснительные семинары по вопросам трудового права. **НКЕх Appendix 27 KPI B4.2**

Право на отпуск

Возможность совмещения семейных обязанностей с трудовой деятельностью ОК РУСАЛ считает одной из важных составляющих социальной политики. Компания гарантирует предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста по заявлению одного из родителей, в том числе – отцам. При этом родителю, взявшему отпуск, предоставляется право вернуться на работу на ту же должность, которую он или она занимали до ухода в отпуск. **НКЕх Appendix 27 KPI B1**

Предоставление отпуска по материнству и отцовству в 2016 году, чел. G4-LA3

	Россия	Зарубежные страны
Количество сотрудников, имевших право на отпуск, чел.	1229	26
Количество сотрудников, взявших отпуск, чел.	381	12
Количество сотрудников, вернувшихся на работу после окончания отпуска, чел.	375	7
Коэффициент возвращения на работу, %	31%	27%

Обучение и развитие

Систему корпоративного обучения Компания считает своим вкладом в достижение Целей устойчивого развития – Цель 4 «Качественное образование» и Цель 8 «Достойная работа и экономический рост». В период работы в Компании сотрудники получают возможность продолжать обучение, что повышает их востребованность на рынке труда и помогает планировать свою занятость в будущем с учетом быстрой смены технологий и устаревания знаний и навыков, которые требуются на современном производстве. С другой стороны, программы сотрудничества с профильными вузами и образовательный проект «РУСАЛ – школам России» (<http://sdorsr.rusal.ru>) способствуют повышению качества среднего и высшего образования и более конкретному определению набора компетенций, которыми должен обладать современный инженер.

Компания использует разнообразные обучающие программы и инструменты, с помощью которых свой профессиональный уровень могут повышать как рабочие, так и менеджеры высшего звена. **G4-LA10**

Для обеспечения эффективности обучающих программ, усиления мотивирующего воздействия и получения максимальной отдачи для Компании при планировании обучения принимаются во внимание следующие характеристики сотрудников:

- качество и результативность работы;
- уровень профессиональной квалификации;
- уровень образования, необходимый для соответствия должности;
- соблюдение норм корпоративной этики, промышленной и экологической безопасности.

Корпоративный университет обеспечивает функционирование всей системы обучения, разрабатывает и предлагает программы и методы обучения, соответствующие текущим и перспективным потребностям производств и задачам бизнеса. Компания непрерывно развивает систему обучения персонала через систематизацию и развитие профессионального обучения рабочих и специалистов, повышение актуальности функциональных академий, создание целевых модульных программ, ориентированных на задачи бизнеса. **HKEx Appendix 27 KPI B3**

Количество работников, прошедших различные виды обучения HKEx Appendix 27 KPI B3.1 (част)

	2014	2015	2016
Количество обученных, чел.	25 471	26 392	36 595
Доля сотрудников, прошедших обучение, в общей численности персонала, %	41,6%	43,4%	60%

Доля сотрудников, прошедших обучение, в разбивке по видам обучения, % от общего количества обученных

Вид обучения	2014	2015	2016
Обучение по профессии	50	52	54
Обязательное обучение	39	35	32

Профессиональное развитие	11	13	14
Итого	100	100	100

Система корпоративного обучения и развития ОК РУСАЛ

Функциональные академии

Функциональные академии – система обучения персонала по направлениям, которые необходимы предприятиям Компании для успешного выполнения производственных и стратегических задач. Работникам предоставляется возможность повысить квалификацию в профессиональных областях; обучение проводится в различных форматах (очное, дистанционное, групповое, индивидуальное, курсы внешних и внутренних провайдеров, стажировки на зарубежных предприятиях). **G4-LA10**

Первоначально курсы повышения квалификации были организованы для работников основных производств, с 2016 года новые знания получают экологи, лаборанты, метрологи, энергетики, юристы, финансисты и другие сотрудники. В 2016 году пересмотрен подход к формированию содержания обучения: сформировано семь программ (см. таблицу ниже), соответствующих стратегии Компании.

Количество прошедших обучение по программам функциональных академий в 2016 году

Направление	Количество обученных
Технология	134
Управление качеством	822
Лаборатория и метрология	89
Энергетика и ремонт	47
Охрана труда и экология	47
Информационные технологии	44
Проектное управление	91
Всего прошедших обучение, чел.	1 274

Модульная система профессионального обучения

ОК РУСАЛ стала первой промышленной компанией в России, которая начала внедрение программ



модульного обучения в целях повышения профессионального мастерства по рабочим специальностям для получения более высокого разряда. Обучение проводится по 35 модульным программам, включая обязательные программы подготовки и дополнительные (в целях повышения квалификации). **G4-LA10**

В 2016 году технологический персонал изучал корпоративные и международные стандарты, систему визитов к потребителю, технологии производства различных видов продукции и другие темы. Всего обучение прошли 442 человека.

Система дистанционного обучения

Самым доступным способом повышения квалификации является система дистанционного обучения (СДО), которая позволяет проводить обучение сотрудников как на рабочем месте, так и удаленно.

В систему СДО включены более 300 электронных курсов по менеджменту, логистике, иностранным языкам, планированию времени, проведению презентаций, управлению стрессом, делопроизводству и другим темам. Курсы адресованы специалистам рабочих профессий, управленческим кадрам и студентам вузов, обучающимся по профильным для ОК РУСАЛ специальностям. Система позволяет удаленно проводить тестирование и опросы, отслеживать эффективность образовательного процесса и получать обратную связь. **G4-LA10**

СДО является платформой для реализации **образовательного проекта «РУСАЛ – школам России»** (<http://sdorsr.rusal.ru>). Данный проект в наибольшей степени способствует реализации принципа «образование на протяжении всей жизни», поскольку на основе СДО РУСАЛа выстраивается система непрерывного обучения «школа – образовательное учреждение профессионального образования – промышленное предприятие».

Размещенные в системе компьютерные курсы и пособия (в том числе разработанные преподавателями Корпоративного университета) могут использоваться учителями и преподавателями школ и вузов или колледжей в учебном процессе, расширяя тем самым объем получаемых учениками и студентами современных знаний и навыков. По состоянию на 2016 год участниками СДО являлись 178 организаций общего образования в 11 городах присутствия Компании.

В 2016 году проект размещен в социально-профессиональной сети «Образовательная инициатива» (организатор – Федеральный институт развития образования), что потенциально позволит увеличить аудиторию пользователей.

Система дистанционного обучения (СДО)

	2015	2016
Количество предприятий и подразделений ОК РУСАЛ, использующих СДО	54	62
Количество обученных посредством СДО	16 693	57 257
Количество компьютерных средств обучения (курсов)	более 300	более 400
Количество образовательных организаций – участников СДО программы «РУСАЛ – школам России»	142	178

Тренажеры и симуляторы

Одним из современных способов обучения являются тренажеры и симуляторы, воспроизводящие различные технологические операции. Занятия на тренажерах и симуляторах дают значительный эффект как для молодых специалистов, недавно пришедших на производство, так и для опытных работников.

Разработка оборудования и программного обеспечения на основе реального производства РУСАЛа является одним из значимых направлений системы корпоративного обучения.

На многих алюминиевых заводах уже используются тренажеры мостового крана и погрузчика. В 2016 году на предприятии «Кремний-Урал» был запущен тренажер опиковочной машинки (пневматического комбайна). В СДО доступны виртуальные тренажеры, некоторые из них созданы самими работниками.

Также широкое распространение в системе корпоративного обучения занимают симуляторы – специальные компьютерные программы, которые воспроизводят на мониторе определенные технологические операции. Компьютер следит за тем, насколько правильно и своевременно работник выполняет задания, и подает сигнал в случае ошибки. В 2016 году разработано несколько симуляторов: технологического процесса производства малогабаритной чушки из алюминия-сырца на Саяногорском алюминиевом заводе; электролизного производства на алюминиевых заводах Компании; пульта управления руднотермическими печами на предприятии «Кремний-Урал».

Симуляторами могут пользоваться студенты профильных вузов, участвующие в проекте «РУСАЛ – школам России», что является важной частью подготовки к стажировке на производстве.

Обучение работников в вузах

Работникам предприятий РУСАЛа предоставлена возможность получить высшее образование на базе профильных вузов, а также стать участниками «Президентской программы». **G4-LA10**

Обучение в вузах и по «Президентской программе» в 2016 году

Уровни обучения	Количество обучаемых, чел.
Бакалавриат	82
Магистратура	54
Специализированная кафедра	60
Президентская программа подготовки управленческих кадров	50
ИТОГО	246

Примером сотрудничества Компании и учебных заведений в целях повышения квалификации сотрудников предприятий ОК РУСАЛ стало создание в 2016 году кафедры металлургии легких металлов на базе Сибирского научно-исследовательского, конструкторского и проектного института алюминиевой и электродной промышленности и Иркутского национального исследовательского технического университета. ОК РУСАЛ предоставила учебные площади, оборудование и информационные материалы. Преподавание проводят уникальные специалисты как из научно-исследовательских организаций, так и из Инженерно-технологического центра ОК РУСАЛ. Первые 20 человек (специалисты Дирекции по производству анодной массы Иркутского алюминиевого завода) уже прошли обучение на кафедре по программе «Анодное производство».

Кафедра также будет руководить научно-исследовательской работой студентов университета и сотрудников предприятий, координировать патентование результатов интеллектуальной деятельности при выполнении совместных с вузом научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, издавать научную и учебно-методическую литературу.

Планы и приоритеты на 2017 год

- В рамках функциональных академий по семи программам обучения планируется провести обучение 1186 человек.
- В целях повышения качества обучения будет введена процедура оценки эффективности обучающих программ и тренингов, продолжена адаптация программ вузов с учетом потребностей Компании.
- Особое внимание будет уделено обучению навыкам проектного управления и инновационной культуры (в том числе через организацию проектов, ориентированных на молодежь).
- Планируется развитие технических и технологических компетенций сотрудников Компании в рамках обучающих программ или тренингов по проектированию, современным технологиям металлургического производства, модульной программы «Технологии эффективного управления цепочкой поставок» и др.

- Будут продолжены программа именных стипендий и организация базовых кафедр на предприятиях.

Мотивация и вознаграждение

Основные результаты в 2016 году

В 2016 году выполнены следующие основные мероприятия:

- регламентирован порядок поощрения работников Компании, удостоенных корпоративных наград предприятий, государственных и ведомственных наград и принимавших активное участие в мероприятиях социального характера;
- разработана система материального стимулирования работников, направленная на повышение производительности труда, эффективности производства;
- усовершенствована система целеполагания;
- перезаключены коллективные договоры с профсоюзными организациями на период с 01.01.2017 г. по 31.12.2019 г.

Оплата труда

ОК РУСАЛ обеспечивает сотрудников стабильной и конкурентоспособной заработной платой и предоставляет расширенный социальный пакет. Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, зависит от его уровня квалификации и производительности, сложности выполняемой работы и решаемых задач, а также общих результатов деятельности Компании.

Заработная плата сотрудников состоит из фиксированной и переменной частей и индексируется с учетом роста индекса потребительских цен и условий местного рынка труда.

Компания использует мотивационные системы, стимулирующие высокопроизводительный труд работников: премирование из Фонда руководителя предприятия, премирование по итогам года, поощрение работников, участвующих в реализации проектов развития бизнес-системы и совершенствования технологии производства, поощрение работников, удостоенных корпоративных наград предприятий, государственных и ведомственных наград, а также принимающих активное участие в социальных проектах предприятий.

Регулярно производится индексация заработной платы: размер месячной заработной платы работников предприятий РФ и ближнего зарубежья увеличивается один раз в полугодие на сумму индексации.

Средний размер заработной платы на предприятиях Компании в 2016 году, долл./руб. G4-EC5 (част)

Всего по Компании	Россия	Зарубежные страны
\$ 942 63 180 руб.	\$ 879 58 938 руб.	\$ 1081 72 503 руб.

Размер минимальной заработной платы

При выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени минимальный размер заработной платы устанавливается в размере не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Для работников неосновных видов деятельности минимальная оплата труда составляет не менее 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

Доля сотрудников (включая руководителей, специалистов и служащих), прошедших оценку в 2016 году G4-LA11

Всего по Компании	Россия	Зарубежные страны
84,4%	83,7%	94,8%

Планы на 2017 год

В 2017 году планируется выполнить следующие основные мероприятия:

- разработать систему мотивации к повышению качества выпускаемой продукции;
- разработать систему мотивации сотрудников с высоким потенциалом к развитию;
- разработать систему мотивации к развитию инновационных мышления и деятельности;
- обеспечить внедрение «Личного кабинета сотрудника» на пилотных предприятиях Компании.

Социальная поддержка

Основные результаты в 2016 году

- В полном объеме выполнены условия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации, а также коллективных договоров, действующих на предприятиях.

ОК РУСАЛ предоставляет широкий перечень социальных льгот, как предусмотренных действующим законодательством, так и дополнительных, в том числе членам семей сотрудников. Наиболее значимыми для работников являются следующие дополнительные льготы, предоставляемые в составе социального пакета в дополнение к предусмотренным законодательством: G4-LA2 НКЕх Appendix 27 KPI B1

- обеспечение каждой смены работников бесплатным питанием;
- возможность заниматься спортом и участвовать в спортивных мероприятиях;
- приобретение на льготной основе путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление в санатории и профилактории, расположенные на территории Российской Федерации (для работников и членов их семей);
- приобретение полисов добровольного медицинского страхования (ДМС), которые позволяют воспользоваться широким спектром услуг амбулаторно-поликлинической и стационарной медицинской помощи;
- проведение праздников по случаю юбилеев предприятий, Дня металлурга и по другим поводам (для работников и членов их семей);
- ежегодные новогодние елки и подарки для детей работников.

На 2017 год в бюджете социальной программы проиндексированы на 6% основные затраты, подверженные влиянию инфляции (увеличен размер дотации на питание, расходы на приобретение путевок для работников и их детей, на проведение культурно-массовых мероприятий) в целях сохранения реального содержания социальной поддержки работников.

Количество работников, воспользовавшихся возможностями социальной программы в 2016 году, чел. инд РСПП

	Россия	Зарубежные страны
Добровольное медицинское страхование	1028	1424
Негосударственное пенсионное обеспечение	83	909
Помощь в приобретении жилья	685	—
Программы оздоровления	5004	1034
Оказание материальной помощи, в том числе единовременная материальная помощь в связи с уходом на пенсию	2305	2116

Затраты на выполнение обязательств в рамках коллективных договоров в 2016 году, тыс. руб. Инд РСПП

Виды затрат	Россия	Зарубежные страны
<ul style="list-style-type: none"> • Индексация заработной платы • Льготные путевки на санаторно-курортное лечение • Материальная помощь при увольнении на пенсию • Материальная помощь работникам и неработающим пенсионерам предприятия • Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий • Доставка работников на работу и с работы • Обеспечение работников качественным бесплатным питанием • Проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, медицинское страхование • Компенсационные выплаты по программе приобретения жилья • Премии к наградам и прочие поощрительные выплаты 	3 063 102	622 170

Социальные программы сверх коллективных договоров в 2016 году, тыс. руб. G4-LA2

Виды затрат	Россия	Зарубежные страны
Предоставление работникам бесплатных путевок в курортный район «Имеретинский» (г. Сочи)	69 754	-

Медицина труда

В области медицины труда Компания ставит задачи по снижению количества и длительности отсутствий на рабочем месте часто болеющих сотрудников, количества профессиональных заболеваний и смертельных случаев по причине ухудшения здоровья (в том числе среди работников с сердечно-сосудистыми заболеваниями), по профилактике ВИЧ/СПИДа и других опасных заболеваний. *Подробнее эта информация изложена в разделе «Охрана труда».*

Инвестиции в развитие местных сообществ

Подход к управлению

Социальные инвестиции ОК РУСАЛ в России и за рубежом направлены на повышение качества жизни жителей территорий присутствия и активизацию общественной инициативы. На всех территориях присутствия Компании реализуются программы поддержки местных сообществ. **G4-SO1**

Управление социальными инвестициями базируется на следующих принципах: долгосрочность целей, партнерство с заинтересованными сторонами, профессиональное развитие и обучение специалистов и участников программ. Для Компании являются приоритетными следующие направления социальных инвестиций в России и за рубежом: **G4-EC8 НКЕх Appendix 27 KPI B8.1**

- социальная инфраструктура и городская среда;
- образование;
- спорт и здоровый образ жизни;
- корпоративное и общегородское волонтерство;
- социальное предпринимательство;
- помощь социально незащищенным группам населения.

Заинтересованные стороны (органы местной власти, общественные и иные организации, жители городов и поселков, местный бизнес и др.) являются равноправными участниками социальных программ РУСАЛа, в каждой из них предусмотрены механизмы учета мнения целевых аудиторий и получения обратной связи. Реализация программ социальных инвестиций в России и за рубежом проводится с учетом культурных, национальных и иных особенностей местных сообществ.

Управление социальными инвестициями в России

В России социальные инвестиции Компании осуществляются в формате четырех социальных программ: **G4-EC8 НКЕх Appendix 27 KPI B8**

- «Территория РУСАЛа» – программа социально-экономического развития территорий присутствия;
- «Помогать просто» – программа поддержки и развития корпоративного и общегородского волонтерства;
- «Формула будущего» – программа поддержки молодежных инициатив;
- Социальное предпринимательство – программа поддержки и развития малого предпринимательства, оказывающего существенное социальное воздействие.

По каждой программе проводится оценка результативности: используется ряд показателей³⁸, с помощью которых определяется ее востребованность и устойчивость. Оценка проводится в отношении 100% программ, реализуемых в России, но с различной периодичностью в зависимости от характера программы. **G4-SO1**

Реализацию социальных инвестиций ОК РУСАЛ в России осуществляет корпоративный благотворительный фонд «Центр социальных программ» (далее – ЦСП, подробнее см. <http://www.fcsp.ru>), который имеет представительства в большинстве регионов присутствия Компании на территории России и действует в соответствии со стратегией развития. Программу по развитию социального предпринимательства администрирует АНО «Центр инноваций в социальной сфере» (далее – ЦИСС).

Общий бюджет финансирования социальных программ в России в 2016 году из средств ОК РУСАЛ составил 140 млн руб. **НКЕх Appendix 27 KPI B8.2**

Соглашения с территориями присутствия в России

РУСАЛ взаимодействует с органами государственного и муниципального управления территорий присутствия в России в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве. В 2016 году действовали соглашения с администрациями Кемеровской области, Республики Коми и Республики Хакасия, а также городов Ачинска, Братска и Каменска-Уральского. **НКЕх Appendix 27 KPI B8**

Общий бюджет социальных инвестиций в рамках социально-экономических соглашений с территориями присутствия в 2016 году составил 271 млн руб. **НКЕх Appendix 27 KPI B8.**

Управление социальными инвестициями за пределами России

Программы социальных инвестиций в зарубежных странах так же разнообразны, как и условия жизни на Ямайке (островное государство к югу от Кубы), в Гвинее (Западная Африка), Ирландии (Север Европы) и Гайане (северо-восточная часть Южной Америки). Приоритетами программ являются развитие местных систем здравоохранения и образования, а также повышение качества жизни и уменьшение бедности, в том числе обеспечение питьевой водой, улучшение санитарно-эпидемиологической ситуации (в странах, где этот вопрос актуален), развитие земледелия и доступа к энергетическим ресурсам. **НКЕх Appendix 27 KPI B8**

Общий бюджет социальных инвестиций за пределами России в 2016 году составил 1 млн долл. США. **НКЕх Appendix 27 KPI B8.2**

Всего в 2016 году ОК РУСАЛ направила на программы социального инвестирования и благотворительные проекты в России и за рубежом 13,8 млн долл. США. НКЕх Appendix 27 KPI B8.2

³⁸ Некоторые показатели, используемые для оценки, приведены в настоящем разделе.

Итоги 2016 года

В 2016 году реализованы мероприятия, запланированные в рамках программ социальных инвестиций, и достигнуты следующие основные результаты:

- расширена география деятельности ЦСП – открыт филиал в Волгограде;
- продолжено международное сотрудничество Фонда: расширено участие в международной программе развития социального предпринимательства молодежи Social Impact Award в сотрудничестве с инфраструктурной сетью Impact Hub, реализованы совместные мероприятия в рамках международной программы «Actors of Urban Change» Фонда Р.Боша, установлено и продолжено сотрудничество с другими международными организациями;
- расширен круг участников Национального совета по корпоративному волонтерству, по инициативе РУСАЛа открыты региональные отделения совета в Красноярске, Новокузнецке и Братске;
- общее количество благополучателей социальных программ Компании в России составило 167 тыс. человек, было привлечено более 6,3 тыс. волонтеров, программы поддерживали более 2 тыс. партнеров;
- экологический волонтерский проект «День Енисея» в Красноярске, а также проект по оказанию помощи пострадавшим во время пожаров в Хакасии получили признание в конкурсе «Чемпионы добрых дел» (I и III места соответственно); проект образовательных олимпиад «13-й элемент. ALхимия будущего» завоевал I место в рамках премии «Лидеры корпоративной благотворительности» в номинации «Лучшая программа, способствующая развитию образования в РФ»;
- выполнены обязательства по соглашениям, заключенным с субъектами РФ и городами присутствия;
- пос. Надвоицы получил статус территории опережающего развития (ТОР).

Участие в развитии территорий присутствия

Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве являются инструментом, позволяющим объединять усилия Компании и местных властей для улучшения качества жизни в регионах и городах и повышения эффективности работы расположенных в них предприятий РУСАЛа.

Основные направления партнерства ОК РУСАЛ с субъектами РФ и городами, в которых работают ее заводы, включают:

- поддержку общеобразовательных школ, Домов культуры, театров, детских домов, учреждений дополнительного образования;
- благоустройство городов;
- повышение качества транспортной и социальной инфраструктуры;
- улучшение экологической ситуации **G4-EC7**.

Например, в Ачинске в школе № 9 оборудован лабораторный класс колледжа отраслевых технологий и бизнеса, музыкальная школа № 2 получила новые инструменты для обучения детей, драматический театр смог принять участие в международном фестивале, отремонтирован городской Дворец культуры, отремонтирован участок дороги, ведущий от города к глиноземному комбинату. В Новокузнецке благоустроена главная улица Кузнецкого района – ул. Ленина, отремонтирована школа-интернат.

Актуальным направлением социального партнерства с территориями присутствия является стратегическое развитие моногородов. Небольшие города, образовавшиеся вокруг построенных 60-80 лет назад заводов, в современных условиях оказываются лишенными будущего: устаревшее производство закрывается, а других источников дохода для местных жителей нет. Согласно концепции государственной программы «Комплексное развитие моногородов», решением проблемы могут стать планы по трансформации подобных городов в территории опережающего социально-экономического развития (ТОР). Стратегия «стабильного моногорода» подразумевает модернизацию главного предприятия, развитие социальных служб, снижение налогов для привлечения инвесторов, а также стимулирование миграции жителей для работы в ближайших крупных городах.

В список территорий, отнесенных к категории городов с наиболее сложными социально-экономическими условиями, были включены в том числе Краснотурьинск и пос. Надвоицы. Компания выступила с инициативой создать индустриальный парк на территории недостроенной в 1970-х годах второй очереди Богословского алюминиевого завода, чтобы сохранить рабочие места и улучшить инвестиционный климат. На территории парка могут развиваться новое производство, малое и среднее предпринимательство, размещаться непромышленные компании.

В 2015 году заключено соглашение о федеральном и региональном софинансировании объектов инфраструктуры индустриального парка «Богословский» в г. Краснотурьинске (Свердловская область). ОК РУСАЛ является одним из учредителей управляющей компании парка.

В 2016 году статус TOP получил также пос. Надвоицы (Республика Карелия), в котором планируется создать к 2020 году более 400 новых рабочих мест. **G4-EC7**

По инициативе РУСАЛа также разрабатываются стратегические планы развития малых городов присутствия в партнерстве с администрациями. Первая градостроительная стратегия была разработана и принята в 2015-2016 годах для Ачинска. В стратегии определены восемь перспективных объектов городской инфраструктуры, разработан план вовлечения городских активистов, бизнеса и представителей органов власти в реализацию проектов развития города. Ряд проектов, инициированных в соответствии с градостроительной стратегией Ачинска, получил поддержку Компании в рамках программы «Территория РУСАЛа» по окончании отчетного периода.

Управление социальными программами в России

В соответствии со стратегией развития ЦСП предприняты дальнейшие шаги по повышению эффективности управления социальными программами и организационному развитию управляющих структур.

В 2016 году усовершенствованы внутренние процедуры контроля и документооборота ЦСП. В целях более эффективного взаимодействия с территориями присутствия и укрепления методической базы подразделений Фонда разработаны паспорта городов Саяногорска, Каменска-Уральского, Краснотурьинска и Североуральска; работа будет продолжена в 2017 году. Заложена основа работы по развитию персонала: формируется программа обучающих курсов, участия сотрудников в форумах и конференциях.

Приняты меры по повышению качества проектов, подаваемых на грантовые конкурсы и реализуемых грантополучателями, в том числе разработаны:

- методические рекомендации по написанию заявок на грантовые конкурсы;
- обучающие программы и методические материалы по программе «Помогать просто», новые образовательные форматы для заявителей (квест по основам социального проектирования, деловая игра «Экспертиза»);
- электронная платформа для подачи заявок на грантовые конкурсы, проведения дистанционной экспертизы проектов и онлайн-голосования жителей, которая продолжит совершенствоваться в 2017 году.

Сотрудники предприятий регулярно получают информацию о социальных программах и основных событиях, участвуют в открытии инфраструктурных объектов. Представители ЦСП выступают на единых днях информирования и совещаниях руководителей предприятий с информацией об итогах деятельности и возможностях участия в программах ЦСП. В результате сотрудники Компании становятся активными участниками, инициаторами и организаторами событий в рамках социальных программ, проектов и акций региональных отделений Национального совета по корпоративному волонтерству.

Характеристика социальных программ, реализуемых в России, в 2016 году

Показатель	Программы			
	«Территория РУСАЛа»	«Помогать просто»	«Формула будущего»*	«Социальное предпринимательство»
Востребованность: Количество заявок, поступивших от жителей/организаций, шт. / участников Школы социального предпринимательства, чел.	335	464	–	394
Качество: Количество присужденных грантов или выданных беспроцентных займов, шт.	80	93	–	5**
Охват: Количество населенных пунктов, в которых реализуются профинансированные проекты	15	23	9	7
Устойчивость: Доля софинансирования со стороны партнеров, % от общего бюджета программы на 2016 год	61	57	49	35

* Грантовый конкурс по программе в 2016 году не проводился.

** Конкурс проходил в 2015 году, в 2016 году победителям предоставлены беспроцентные займы, и началась реализация проектов.

Реализация социальных программ на территории России

«Территория РУСАЛа»

Цель программы – повышение качества жизни на территориях присутствия Компании через развитие городской среды, создание новых общественных и культурных пространств, модернизацию объектов социальной инфраструктуры и проведение культурных, развивающих и спортивных мероприятий. Особенностью программы является создание долгосрочных партнерских взаимоотношений между представителями власти, бизнеса, некоммерческих организаций, СМИ и местными жителями.

В 2016 году программа осуществлялась в 8 субъектах РФ и в одной области Украины (Николаевская область). Проекты местных сообществ получают грантовую поддержку в трех номинациях:

- «Город будущего» – оригинальные решения благоустройства городских территорий и создания городских объектов, реконструкция, ремонт и оснащение объектов социальной инфраструктуры;
- «Город идей» – улучшение локальных общественных пространств (придомовые территории, пришкольные участки, скверы и парки);

- «Живой город» – организация городских культурных событий (фестивалей, художественных и музейных выставок, музыкальных концертов, театральных постановок и др.), а также тиражирование эффективных социальных технологий в области образования, спорта и молодежной политики.

С учетом характера программы используются разнообразные формы и инструменты взаимодействия с заинтересованными сторонами. Механизмы этого взаимодействия в процессе реализации программы включают:

- ежегодный Форум идей – конференция, в которой принимают участие представители всех групп заинтересованных сторон, чтобы определить приоритетные проекты развития городской среды;
- Школы городских изменений – обучающие и переговорные площадки, на которых разрабатываются или дорабатываются проекты, признанные наиболее востребованными на Форуме идей;
- краудфандинг (платформа *Планета.ру*) – софинансирование представленных на конкурс проектов со стороны любых заинтересованных сторон;
- онлайн-голосование жителей территорий за представленные на конкурс проекты;
- клубы грантополучателей.

Лучшие из реализованных грантополучателями проектов публикуются на сайте ЦСП (<http://www.fcsp.ru/keysy-proektov/>) в целях распространения и тиражирования перспективных практик и идей.

В 2016 году завершены 39 проектов, профинансированных в рамках конкурса в 2015 году, подавляющее большинство из них реализованы в сфере образования. Среди крупных урбанистических проектов, которые привлекли внимание жителей территорий, – реконструкция центрального парка города и экспозиция «Шахта» на территории Федоровского геологического музея (оба – в Краснотурьинске), интерактивный научно-познавательный и развлекательный центр для детей и взрослых «Кузница наук» и «ВелоГид по старому городу» (оба – в Новокузнецке) и другие проекты.

В Братске и других городах расширился пул партнеров: урбанистов, специалистов в области архитектуры и градостроительства, участвующих в мероприятиях программы, экспертизе, семинарах и встречах с грантополучателями. В Новокузнецке опробованы новые формы организации событий, направленных на развитие городских пространств. Например, летний фестиваль временных конструкций «Большая стройка» – прикладной образовательный проект, объединивший в команды жителей, архитекторов и дизайнеров, бизнес-партнеров. Вместе они проектировали и строили новые объекты городской среды. В итоге в Новокузнецке появились семь новых конструкций, разработан интересный формат праздника к юбилею города.

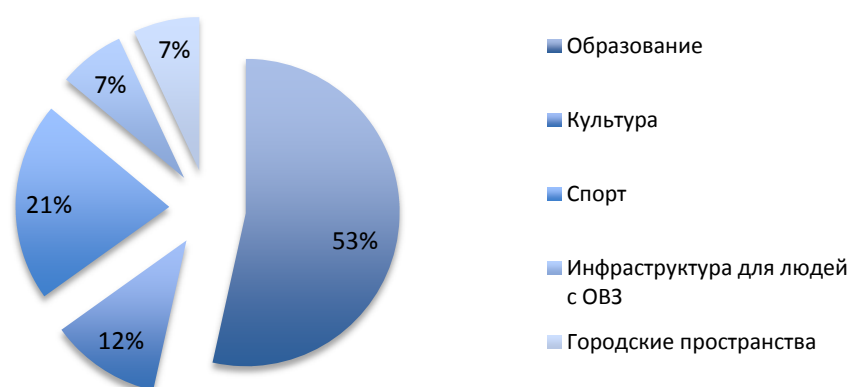
Одним из наиболее масштабных событий стала научно-познавательная программа «Light Metal», которая была реализована в поселке Таежный, городах Ачинске, Братске, Шелехове и Новокузнецке.

В Новокузнецке при поддержке программы в 2016 году открыт интерактивный научно-познавательный центр «Кузница Наук», ставший популярным местом экскурсий и образовательного досуга школьников, семей с детьми, жителей и гостей города.

По инициативе молодежного совета Богучанского алюминиевого завода в партнерстве с культурно-спортивным комплексом поселка Таежный Богучанского района Красноярского края построена многофункциональная спортивная площадка с уличными тренажерами и комплексом турников для детей, молодежи и взрослого населения.

В Братске благоустроен «Остров Добра и Здоровья», который стал местом отдыха и занятий спортом для заводчан и жителей города в шаговой доступности от места проживания. Здесь же проводятся культурные и спортивные события для семей сотрудников Компании.

Структура профинансированных и реализованных проектов



«Помогать просто»

Развитие волонтерства – один из приоритетов программ социальных инвестиций Компании, поскольку РУСАЛ считает это движение важным инструментом формирования устойчивых отношений Компании с местными сообществами.

Цель программы – развитие корпоративного и городского волонтерства, выявление и поддержка лучших практик, направленных на вовлечение активных горожан в волонтерскую (добровольческую) деятельность в регионах присутствия Компании. Механизмы реализации программы включают:

- портал «Помогать просто» (<http://pomogat-prosto.ru>) – открытая площадка, объединяющая людей, готовых оказывать помощь в качестве волонтеров, и некоммерческие организации, которым эта помощь необходима;
- благотворительные и фандрайзинговые события, инициированные ЦСП в городах присутствия;
- ежегодный Новогодний благотворительный марафон «Верим в чудо, творим чудо!» – серия благотворительных мероприятий по работе волонтеров с социально незащищенной аудиторией, а также федеральная акция по сбору средств на новогодние подарки для детей из социально незащищенных семей и детских домов;
- «Школа волонтерства» – тренинги, мастер-классы и практикумы по волонтерству;
- грантовый конкурс волонтерских проектов «Помогать просто» – выявление и поддержка социальных инициатив граждан, предприятий и инициативных команд;
- участие в Национальном совете по корпоративному волонтерству (<http://www.nccv.ru>) – общественной площадке, объединяющей организации и компании, созданной для распространения в России лучших практик корпоративного волонтерства, продвижения идей волонтерства, разработки стандартов и методического инструментария волонтерских программ.

В 2016 году приоритетом программы стало выстраивание долгосрочных отношений с крупными компаниями-партнерами в городах присутствия. В итоге реализованы совместные проекты, такие как «Ешь! Делись! Люби!» (Красноярск), «Большая стройка» (Новокузнецк), «День пушистых лапок» (Ачинск).

Всего в географию Новогоднего марафона в 2016 году включились 23 города России и г. Николаев (Украина). Марафон поддержали 259 партнеров, из которых 92 компании – новички. Помимо волонтеров РУСАЛа и других компаний, в марафоне также приняли участие представители администраций городов, студенты и НКО. В рамках благотворительных предновогодних ярмарок волонтерами Новогоднего марафона было собрано более 800 000 руб.

Общественная группа «Национальный совет по корпоративному волонтерству» (<http://www.nccv.ru>) была создана по инициативе ОК РУСАЛ и ряда партнеров, в том числе компаний Nestle и ГМК «Норильский никель», в конце 2015 года. В 2016 году данная инициатива получила развитие. К

совету присоединились такие крупные компании, как «Газпромнефть», МТС, Объединенная металлургическая компания, Leroy Merlin, Фонд «Общественное мнение», сеть «Ям Ресторантс Раша» и другие – всего около 30 компаний и организаций. Открылись филиалы Национального совета в Красноярске, Санкт-Петербурге, Братске и Новокузнецке.

В течение года участниками совета проведен ряд совместных волонтерских акций, в том числе фестиваль «Сиреневый день», вторые корпоративные «Чистые игры», экспериментальная программа корпоративного консалтинга для социальных предпринимателей «Pro bono Way». В течение 2016 года Компанией был инициирован в рамках Национального совета и реализован совместно с партнерами проект исследования корпоративного волонтерства в России. В опросе в рамках исследования приняли участие 1343 корпоративных волонтера. Результаты исследования и изданный по итогам исследования сборник «Корпоративное волонтерство в России: оценка состояния и рекомендации по развитию» были представлены 8 декабря 2016 года на V Международном форуме «Корпоративное волонтерство: бизнес и общество»³⁹.

Показатели программы «Помогать просто»

Год	Количество добровольцев	Количество проведенных мероприятий	Количество прямых благополучателей	Количество организаций-партнеров
2011	3563	1484	7515	595
2012	5974	1721	13 333	540
2013	10242	1324	29 556	761
2014	9018	1625	40 807	570
2015	10 472	1497	41 669	563
2016	6304	2865	72 015	1072
ИТОГО:	39 269	10 516	204 895	4101

Социальное предпринимательство

Цель программы – создание условий для работы социальных предпринимателей, организация деятельности ресурсных центров на базе ЦИСС, обучение технологиям запуска, продвижения и развития бизнес-проектов в социальной сфере.

Программа способствует повышению уровня социальной и деловой активности жителей территорий присутствия, доступа социально незащищенных категорий населения к социальным услугам, занятости социально уязвимых групп населения (людей с инвалидностью, женщин с маленькими детьми и др.). Программа состоит из нескольких компонентов, в том числе:

- Школа социального предпринимательства (ШСП), в которой желающие стать социальными предпринимателями могут изучить особенности этого вида деятельности, основы бизнес-планирования и управления предприятием;
- институт наставничества – оказание менторами (опытными специалистами и предпринимателями) поддержки начинающим предпринимателям;
- конкурс беспроцентных займов.

Механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами в процессе реализации программы включают:

³⁹ С результатами исследования можно познакомиться по ссылке:

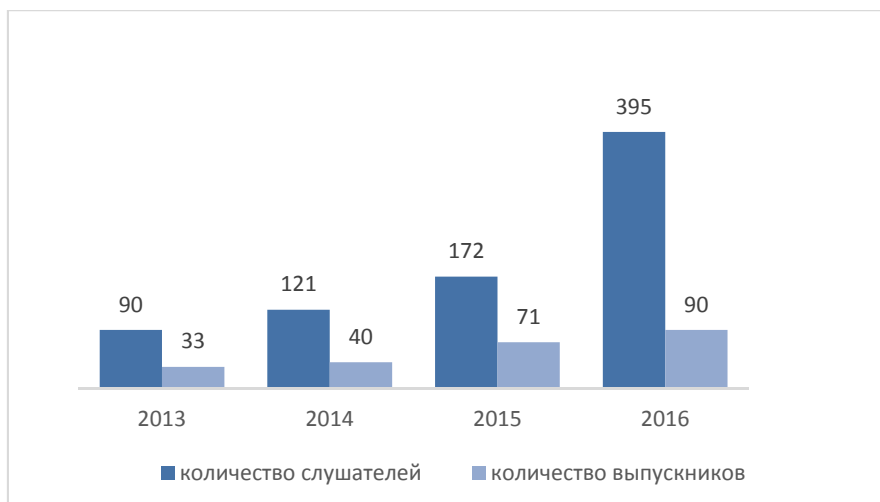
<http://www.nccv.ru/upload/iblock/c25/c25a6e58a4caed0ac3fd8dbac5849030.pdf>.

- клуб резидентов ЦИСС – организация встреч участников программы со специалистами в разных сферах деятельности для получения консультаций, развития горизонтальных связей и коммуникаций;
- партнерские программы – участие Компании в инициативах по развитию социального предпринимательства. Примером такого партнерства является поддержка ОК РУСАЛ с 2015 года международного конкурса Social Impact Award (<http://socialimpactaward.ru>), направленного на популяризацию данного направления среди молодежи.

В 2016 году выпускники Школы социального предпринимательства составили около 23% от общего количества поступивших на обучение. Всего в процессе обучения в Школе проработано, усовершенствовано и запущено 32 проекта социального предпринимательства. Новые предприятия преимущественно предоставляют досуговые и социальные услуги для детей и взрослых, единичные предприятия производят бытовые товары. На данный момент средний период деятельности социальных предприятий, получивших образовательную поддержку в рамках программы, составил 2 года, финансовую поддержку – 3,5 года. Возврат средств по предоставленным займам, выданным в 2014 году, составил более 50%.

В 2017 году будет продолжена работа по расширению географии и развитию акселерационного модуля Школы социального предпринимательства, а также по получению лицензии на образовательную деятельность для ЦИСС.

Динамика участников Школы социального предпринимательства



«Формула будущего»

Программа адресована школьникам и студентам высших и средних специальных учебных заведений, молодым специалистам предприятий РУСАЛа, а также тем, кто занимается поддержкой молодежи в возрасте до 35 лет. Благодаря программе молодежь получает возможность реализовать свои идеи или организовать общегородские мероприятия в виде благотворительных, культурных, спортивных, образовательных или экологических акций.

Цель программы – создавать условия для стимулирования производственной и социальной активности молодежи, привлекать лучших молодых специалистов к дополнительному обучению в инженерно-технической сфере, поддерживать инициативы и проекты, рассчитанные на молодежную аудиторию в регионах присутствия Компании.

Одним из механизмов реализации программы являются молодежные советы (МС), работающие на предприятиях Компании. Для них на регулярной основе проводятся занятия Школы активной молодежи и молодежные слеты. В октябре 2016 года в Сочи был организован корпоративный молодежный слет «РУСАЛ 2.0: Новая смена». После его проведения наблюдается рост активности молодежных советов: на местах инициированы мероприятия по привлечению новых сотрудников и повышению вовлеченности тех, кто продолжает участие в работе МС.

В 2016 году в состав молодежных советов входили 238 человек, которые провели 199 общегородских и корпоративных мероприятий и привлекли 94 организации и компании в качестве

партнеров. Среди мероприятий, получивших общественное внимание, – туристический слет работающей молодежи «5 кадров» (Краснотурьинск), Клуб инженеров (Новокузнецк), проект «Основы безопасности на дороге для школьников» и семейный праздник «Байк-А1» (Саяногорск) и др. В партнерской акции «360 минут ради Байкала» приняли участие 30 активистов молодежных советов, представлявших все предприятия РУСАЛа.

Планы на 2017 год

В 2017 году будет продолжена работа ЦСП и ЦИСС по развитию программной деятельности:

- программа «Территория РУСАЛа»: разработка системы мониторинга проектов и оценки социального эффекта программы, развитие программы «Школа городских изменений»; сбор и публикация успешных кейсов и примеров проектных площадок;
- программа «Помогать просто»: расширение географии программы, разработка и внедрение системы мониторинга и оценки поддержанных проектов в рамках грантового конкурса, стандартизация Программы личных пожертвований, перезапуск «Школы волонтеров», создание и описание базы кейсов;
- программа социального предпринимательства: запуск и апробация онлайн ШСП, запуск новых узконаправленных наиболее востребованных тематик социально-предпринимательских проектов, формирование пула резидентов ЦИСС, их продвижение на уровне города и региона;
- программа «Формула будущего»: смещение фокуса программы на обучение школьников, повышение престижа инженерных профессий и разработку новой компетенции JuniorSkills по созданию инновационных сплавов и материалов.

Социальные инвестиции за рубежом

На протяжении всей истории работы ОК РУСАЛ в зарубежных странах Компания инвестирует в развитие местных сообществ, помогая улучшать качество систем здравоохранения и образования, а также социальной сферы. Через социальные инвестиции Компания возвращает обществу часть тех доходов, которые она получает от производства. Некоторые из проектов, реализованных в 2016 году в четырех странах, представлены ниже. **G4-EC8**

Ямайка

На Ямайке ОК РУСАЛ (через компанию Windalko) финансирует большое количество проектов, направленных на развитие потенциала местных жителей, особенно молодежи, и улучшение условий жизни.

Образование

Проект	Содержание
Стипендии и гранты для молодежи	<p>Местной молодежи предоставляется возможность получить гранты и стипендии для обучения в местных и зарубежных университетах. В 2016 году присуждены стипендии пяти студентам старших курсов местного Технологического университета. Поддержка оказана для завершения исследовательской дипломной работы и оплаты последнего года обучения в университете. Еще 35 студентов получили гранты и стипендии для обучения в различных высших учебных заведениях острова.</p> <p>Продолжают получать поддержку 29 студентов, которые проходят учебу в Сибирском федеральном университете и РУДН в России.</p>

День труда в школах	<p>В честь праздника День труда Компания реализовала проект по расширению и восстановлению начальной школы «Гора Сион» конгрегации Орандж-филд, расположенной рядом с заводом.</p> <p>Проект включал увеличение площади здания и ремонт крыши. В результате школа приведена в соответствие со стандартами Комиссии по делам детей младшего возраста.</p> <p>В других общинах также проведены мероприятия в честь Дня труда: в одной из общин покрашена и отремонтирована пожарная часть, в других отремонтированы школы и детские сады, поселковые здания</p>
«Вернемся в школу»	<p>Проект «Вернемся в школу» адресован молодежи школьного возраста из общин, расположенных недалеко от завода (Эвартон). Подросткам оказывается помощь в приобретении учебных материалов, предоставляются консультации врачей общей практики и узких специалистов. Аналогичные проекты Компания проводит в других общинах (Порт Эсквил и Кирквин)</p>
Поддержка школ в местных общинах	<p>Компания также откликается на инициативы местных школ: например, оказывает помощь в приобретении учебных материалов (таких как мультимедийный проектор), холодильников и настенных вентиляторов; выделяется финансирование на улучшение школьного питания и обеспечение питьевой водой.</p> <p>В частности, резервуары для воды были приобретены для средней школы Старого порта в Сент-Кэтрин и основной школы Clapham в Сент-Энне, чтобы обеспечить запас воды на случай засухи или отключения основного водоснабжения. Пожертвования были сделаны по случаю Всемирного дня воды</p>

Winalco продолжает также программы развития спорта, поддерживая многие спортивные соревнования, например, по крикету и футболу, настольному теннису и шахматам.

Финансирование также направляется на реализацию проектов некоммерческих и благотворительных организаций. В 2016 году была оказана поддержка проектам Красного Креста Ямайки и Центра «Энос Баррет» (обслуживает лиц с инвалидностью), а также группе жителей Спаниш-таун на инициативу против насилия в отношении женщин.

Гвинея

В Гвинее РУСАЛ является одним из крупнейших иностранных инвесторов не только в производстве бокситов, но и в социальной сфере.

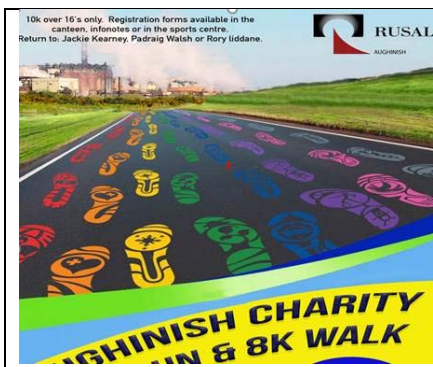
В мае 2016 года в Женеве в рамках заседаний 69-й Генеральной Ассамблеи ВОЗ мировой общественности была представлена российская вакцина против вируса Эбола – «ГамЭвак Комби». Было принято решение об использовании российско-гвинейского научного центра, построенного РУСАЛом, в качестве клинической базы для проведения полевых испытаний вакцины. *Подробнее информация о сотрудничестве в сфере борьбы с лихорадкой Эбола содержится в разделе «Охрана труда».*

Кроме того, в честь празднования 15-летия Компании бокситов Киндии были организованы конкурс детского рисунка, спортивный праздник и гала-мероприятие с участием министра шахт и геологии Гвинеи, вручены дипломы и ценные подарки лучшим сотрудникам.

Ирландия

Глиноземный завод RUSAL Aughinish размещается на полуострове в сельской местности. Неподалеку расположено несколько небольших городков, жители которых в той или иной степени связаны с добычей бокситов. Компания стремится поддерживать с ними хорошие отношения, основанные на уважении и нормах этики. Здесь реализуются проекты, преимущественно направленные на решение местных проблем.

Проект	Содержание
<p>Спорт и досуг</p> 	<p>Поддержка местных (национальных) клубов любительских игр путем оказания помощи в организации и проведении различных мероприятий по сбору средств. Мероприятия отличаются разнообразием: это может быть вечер национальных танцев или сбор денег на покупку специальных шапок – защитного средства при игре в национальную игру керлинг</p>
<p>Искусство и культура</p>	<p>Ежегодно Компания оказывает помощь в проведении фестиваля современного искусства в местной деревне, а также в сборе средств для музея культуры. В 2016 году при поддержке Компании была издана иллюстрированная книга о птицах, которые гнездятся на приусадебных участках местных жителей. Постоянным проектом является поддержка местного радио</p>
<p>Образование</p> 	<p>Компания уделяет значительное внимание развитию образования в местных общинах.</p> <p>В 2016 году были организованы две серьезные инициативы в области образования. Одна из них, Environ 2016, включала проведение семинара для экспертов по защите окружающей среды в Университете Лимерика. Аналогичный семинар был проведен в Технологическом институте Лимерика, куда пригласили учащихся второй ступени более чем из 20 местных школ</p>
<p>Сообщество</p> 	<p>Компания поддерживает акции местных добровольцев, которые продвигают культуру чистоты в поселениях и создают эстетическую среду, чтобы населенные пункты могли участвовать в национальных конкурсах городов и деревень</p>
<p>Благотворительность</p>	<p>На регулярной основе поддержку получает волонтерская речная спасательная группа.</p> <p>Также ежегодно организуются благотворительный 10-километровый забег и 8-километровые пешеходные прогулки сотрудников по природным тропинкам, обустроенным Компанией. Собранные пожертвования направляются на благотворительность</p>



Гайана

С самого начала своей деятельности в Гайане в 2005 году ОК РУСАЛ реализует постоянную программу инвестирования в социальную сферу.

За годы работы в этой стране Компания бокситов Гайаны (BCGI, совместное предприятие ОК РУСАЛ и правительства Гайаны) создала в районе своей деятельности инфраструктуру энерго- и водоснабжения, а также возможность приема телепередач. Компания поддерживает должное состояние местных дорог, используя для этой цели собственную технику и материалы.

Бокситовый рудник расположен в глубине страны, где проживают представители коренных народов – американских индейцев Хуруру. Компания заключила с местными племенами долгосрочный договор на аренду земли и ежегодно оказывает социальную поддержку.

В рамках празднования 60-летия независимости Гайаны в мае 2016 года ОК РУСАЛ оказала значительную финансовую помощь для проведения юбилейного фестиваля культуры, музыки и моды. В ответ на обращение властей Компания также выделила средства на организацию празднования 100-летия бокситодобывающей индустрии Гайаны. BCGI обеспечила выпуск юбилейного журнала, серии памятных почтовых марок, а также проведение семинара с участием высшего руководства страны. Праздничные мероприятия прошли в октябре 2016 года в городе горняков Линден, в них приняли участие свыше 10 тыс. работников отрасли и местных жителей.

Социальные программы и благотворительные акции укрепляют позитивные отношения Компании с местными жителями и властями.

Проект	Содержание
Поддержка коренных жителей	В 2016 году Компания поддержала организацию месячника культурного наследия коренных жителей, провела благотворительные акции для средней школы в пос. Хуруру, в том числе передала спортивный инвентарь и настольные игры
Образование	На постоянной основе оказывается финансовая поддержка детскому саду и начальной школе в Ароайме, в которой учатся дети местных работников предприятия и ребята из соседних населенных пунктов. Пятеро учителей получают стипендию Компании, а ученики, ставшие победителями ежегодного школьного конкурса знаний, – памятные подарки. Компания также арендует автотранспорт и выделяет топливо для обеспечения доставки 115 школьников к месту учебы и обратно как наземным, так и водным транспортом. ОК РУСАЛ продолжает финансировать международный стипендиальный проект, в рамках которого группа гайанской молодежи обучается в одном из лучших российских университетов – РУДН
Развитие массового спорта	Компания выступает постоянным спонсором спортивных соревнований, например, мини-Олимпиады, соревнований

	по футболу и крикету с приглашением команд соседних поселений. Благодаря поддержке Компании женская команда Ароаймы по крикету смогла принять участие в региональном чемпионате
--	---

Об отчете

Общая информация об Отчете

Настоящий Отчет в области устойчивого развития ОК РУСАЛ (далее – Отчет) отражает основные результаты деятельности Компании по управлению аспектами устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2016 года, содержит описание подходов к управлению, мероприятий и достигнутых результатов. **G4-28**

Предыдущий отчет был опубликован в 2016 году и раскрывал результаты деятельности Компании в 2015 году. Компания публикует отчеты в области устойчивого развития ежегодно. Электронные версии отчетов в области устойчивого развития опубликованы на корпоративном сайте ОК РУСАЛ: <http://sr.rusal.ru>. **G4-29, G4-30**

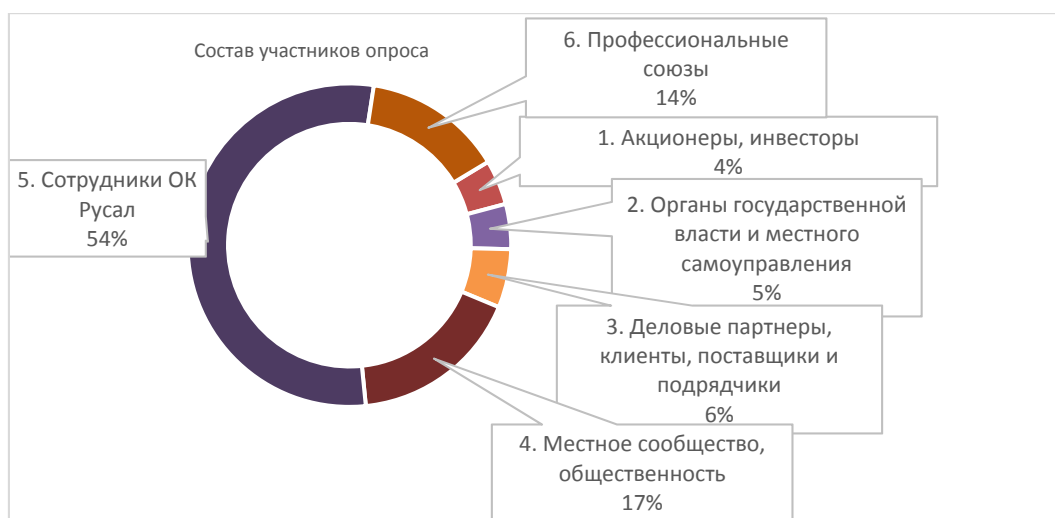
Отчет подготовлен в соответствии с основным вариантом Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative – GRI) версии G4. **G4-15, G4-32**

Процесс определения существенных аспектов

Определение содержания Отчета и выбор существенных аспектов основаны на процедуре анализа существенности, которая включает следующие этапы. **G4-18**

1. Составление полного списка тем, которые могут быть отражены в Отчете, на основе:
 - анализа вопросов, поднятых заинтересованными сторонами в рамках регулярных бизнес-процессов (включая прямые запросы со стороны деловых партнеров);
 - обзора публикаций в прессе.
2. Рейтингование аспектов устойчивого развития на основе:
 - опроса внешних и внутренних заинтересованных сторон (в анкетировании приняли участие 222 человека, в том числе 120 сотрудников ОК РУСАЛ и 102 представителя ключевых стейкхолдеров, в том числе из зарубежных стран (9 человек) – см. *диаграмму ниже*);
 - обзора существенных аспектов, выделяемых международными и российскими компаниями горно-металлургической отрасли;
 - вопросов, признаваемых существенными отраслевыми ассоциациями (стандарт ASI);
 - содержания ключевых рейтингов в области устойчивого развития;
 - мнения участников рабочей группы по нефинансовой отчетности ОК РУСАЛ.
3. Утверждение списка существенных аспектов участниками рабочей группы по подготовке нефинансовой отчетности.

Состав участников опроса в 2016 году



При подведении результатов опроса в целях компенсации разницы в количестве участников опроса со стороны сотрудников и представителей внешних заинтересованных сторон по каждой теме выведен средний балл. По результатам анкетирования составлены ренкинг тем по степени важности, отражающий местоположение каждой темы с учетом двух оценок, и матрица существенности. 15 тем, попавших на графике в верхний правый квадрант, отнесены к существенным. Поскольку в 2016 году в опросе приняли участие представители внешних стейкхолдеров, позиции ряда тем значительно изменились:



Существенные аспекты Отчета и границы аспектов G4-19

	Существенная тема	Раздел в Отчете	В границах Компании G4-20	За пределами Компании G4-21
Специфические стандартные элементы отчетности				
Категория экономическая	Экономическая результативность	О Компании. Система менеджмента качества. Бизнес-система ОК РУСАЛ	✓	

Категория экологическая	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов	Изменение климата	✓	✓
	Соответствие требованиям законодательства	Система корпоративного управления. Внутренний контроль (процедуры комплаенс)	✓	✓
	Использование воды	Водные ресурсы	✓	
	Выбросы загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферу	✓	
	Сбросы и отходы	Водные ресурсы. Отходы	✓	
	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды	Инвестиции в охрану окружающей среды	✓	
Категория социальная	Продукция и услуги	Развитие СМК. Научнотехническое развитие	✓	
	Транспорт	О Компании	✓	
Категория социальная				
<i>Подкатегория «Практика трудовых отношений и достойный труд»</i>	Здоровье и безопасность на рабочем месте	Цепочка поставок	✓	✓
	Занятость	Структура персонала и движение кадров	✓	
	Подготовка и образование	Обучение и развитие	✓ ✓	
<i>Подкатегория «Права человека»</i>	Права человека	Этика и права человека	✓	✓
	Свобода ассоциации и ведение коллективных переговоров	Социальное партнерство	✓	
<i>Подкатегория «Общество»</i>	Программы для местных сообществ	Инвестиции в развитие местных сообществ	✓	
	Противодействие коррупции	Кодекс корпоративной этики и уполномоченные по этике	✓	✓

Границы отчетности

Границы отчетности включают основные предприятия ОК РУСАЛ, расположенные в России и за ее пределами (см. таблицу).

Границы отчетности G4-17

Подразделение	На территории РФ	За пределами РФ
Алюминиевый дивизион	Братский алюминиевый завод Новокузнецкий алюминиевый завод Иркутский алюминиевый завод Надвоицкий алюминиевый завод Красноярский алюминиевый завод Саяногорский алюминиевый завод Кандалакшский алюминиевый завод Хакасский алюминиевый завод	Kubal (Швеция)
Глиноземный дивизион	Ачинский глиноземный комбинат Богословский алюминиевый завод Уральский алюминиевый завод «Боксит Тимана» Североуральский бокситовый рудник	Aughinish Alumina (Ирландия) Windalco (Ямайка) Компания бокситов Гайаны (Гайана) Боксито-глиноземный комплекс «Фригия» (Гвинея) Компания бокситов Киндии (Гвинея) Николаевский глиноземный завод (Украина)

Дирекция по новым проектам	Порошковая металлургия – Волгоград Порошковая металлургия – Краснотурьинск Порошковая металлургия – Шелехов Предприятия «Кремний», «Кремний-Урал» и другие	ALSCON
Упаковочный дивизион	Фольгопрокатные предприятия САЯНАЛ, «Уральская фольга», «Саянская фольга»	Фольгопрокатное предприятие АРМЕНАЛ

Подготовка данных

Источниками данных являются официальные формы отчетности, которые ежегодно предоставляются в органы государственной статистики, и данные из управленческой отчетности. За отчетный период переформулировок показателей не проводилось. **G4-22.** Охват и границы отчетности: расширены границы по ряду показателей системы управления персоналом, о чем в тексте Отчета сделаны соответствующие заявления. **G4-23.** Финансовые показатели приведены на основе консолидированной финансовой отчетности по МСФО. Основные показатели приводятся в динамике за три года.

Проверка данных, представленных в Отчете, осуществляется профильными подразделениями ОК РУСАЛ, процедура утверждения Отчета включает участие членов Правления. **G4-48**

Заверение

Внешнее заверение нефинансовой отчетности не проводилось. **G4-33**

Контактные данные G4-31

Почтовый адрес: Россия, 121096, г. Москва ул. Василисы Кожиной, д.1, с пометкой «Отчет об устойчивом развитии за 2016 год»

Электронная почта: csr@rusal.com

Факс: + 7 (495) 745-70-46

Таблица соответствия Отчета Руководству GRI G4, принципам Глобального договора ООН и Правилам листинга ценных бумаг на фондовой бирже Hong Kong Limited

Общие стандартные элементы отчетности				
Показатель GRI	Раздел отчета	ГД ООН	Правила листинга ценных бумаг на фондовой бирже Hong Kong Limited	Комментарий
Стратегия и анализ				
G4-1 Заявление первого лица	Обращение Генерального директора Стратегия			
G4-2 Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	Анализ рисков		HKEx Appendix 27 para 9	
Профиль организации				
G4-3 Название организации	Профиль			
G4-4 Виды продукции и услуги	Основные виды продукции			
G4-5 Расположение штаб-квартиры	Профиль			
G4-6 Страны осуществления деятельности и расположения подразделений	Профиль			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 8
G4-7 Характер собственности и организационно-правовая форма	Состав акционеров			
G4-8 Рынки, на которые работает организация	Основные виды продукции			
G4-9 Масштаб организации	Профиль			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 9-11
G4-10 Численность сотрудников	Структура персонала и движение кадров Структура персонала в 2016 году		HKEx Appendix 27 KPI B1.1 (част)	
G4-11 Процент охвата сотрудников коллективными договорами	Социальное партнерство	Принцип 3		В соответствии со ст. 43 ТК РФ: действие коллективного договора

				распространяется на всех работников Компании. См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 67
G4-12 Цепочка поставок организации	Цепочка поставок		HKEx Appendix 27 KPI B5, B6	См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 136
G4-13 Изменения масштаба, структуры, собственности или цепочки поставок	Профиль			
G4-14 Применение принципа предосторожности	Участие в отраслевых инициативах			
G4-15 Экономические, экологические, социальные принципы и инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	Глобальные цели устойчивого развития Участие в отраслевых и национальных инициативах. Об Отчете		HKEx Appendix 27 KPI A3.1, B5, B8	
G4-16 Членство в ассоциациях	Участие в отраслевых инициативах Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
Выявленные существенные аспекты и границы				
G4-17 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Об Отчете. Границы отчетности			
G4-18 Методика определения содержания отчета и границ аспектов	Об Отчете. Процесс определения существенных аспектов			
G4-19 Все существенные аспекты	Об Отчете. Существенные аспекты Отчета и границы аспектов.			
G4-20 Аспекты, существенные внутри организации	Об Отчете. Существенные аспекты Отчета и границы аспектов			
G4-21	Об Отчете. Существенные аспекты			

Аспекты, существенные за пределами организации	Отчета и границы аспектов			
G4-22 Результаты всех переформулировок, приведенных в предыдущих отчетах, и их причины	Подготовка данных			
G4-23 Существенные изменения охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	Подготовка данных			
Взаимодействие с заинтересованными сторонами				
G4-24 Список заинтересованных лиц	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Подход к управлению			
G4-25 Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Подход к управлению			
G4-26 Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Организация взаимодействия с заинтересованными сторонами Механизмы обращений сотрудников			
G4-27 Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами	Организация взаимодействия с заинтересованными сторонами			
Общие сведения об отчете				
G4-28 Отчетный год	Об Отчете. Общая информация об Отчете			
G4-29 Дата публикации предыдущего отчета	Об Отчете. Общая информация об Отчете			
G4-30 Цикл отчетности	Об Отчете. Общая информация об Отчете			
G4-31 Контактное лицо для вопросов по отчету	Об Отчете			
G4-32 Указатель содержания GRI	Приложение 1			
G4-33	Об Отчете. Заверение			

Политика и практика организации в отношении внешнего заверения отчета				
Корпоративное управление				
G4-34 Структура корпоративного управления	Органы управления		HKEx Appendix para 8 27	См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, Отчет о корпоративном управлении, с. 152-168
G4-35 Порядок делегирования полномочий по решению экономических, экологических и социальных проблем от высшего органа к другим сотрудникам	Управление аспектами устойчивого развития. Структура управления		HKEx Appendix para 10 27	
G4-36 Руководитель/руководители, ответственные за решение экономических, экологических и социальных проблем	Управление аспектами устойчивого развития. Структура управления			
G4-37 Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между заинтересованными сторонами и высшим органом	Президент Анализ рисков Мониторинг, отчетность и оценка эффективности Трудовые отношения Управление аспектами устойчивого развития. Структура управления Механизмы обращений сотрудников		HKEx Appendix para 9 27 HKEx Appendix B4.2 27	
G4-38 Состав высшего корпоративного органа и его комитетов	Совет директоров			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, Отчет о корпоративном управлении, с. 154-157
G4-39 Должность председателя высшего органа корпоративного управления	Совет директоров			
G4-40 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Состав Совета директоров			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 137-138, 160

и его комитетов. Критерии отбора				
G4-41 Процедуры, используемые высшим органом для предотвращения конфликтов интересов	Состав Совета директоров			Позиция Компании и связанные с ней действия в отношении конфликта интересов зафиксированы в Кодексе корпоративной этики, раздел 3.6 «Конфликт интересов»
G4-42 Роль высшего органа и исполнительных руководителей высшего ранга в разработке, утверждении и обновлении формулировок целей, ценностей, миссии, политик и задач организации	Совет директоров		HKEx Appendix 27 para 8	
G4-43 Меры, применяемые для выработки и повышения коллективных знаний членов высшего органа в связи с экономической, экологической и социальной проблематикой	Оценка деятельности и обучение			
G4-44 Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Оценка деятельности и обучение			
G4-45 Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении воздействий, рисков и возможностей и управлении ими	Анализ рисков		HKEx Appendix 27 para 9	См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 164
G4-46 Роль высшего органа корпоративного управления в анализе эффективности используемых организацией методов управления рисками	Мониторинг, отчетность и оценка эффективности		HKEx Appendix 27 para 9	См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 164
G4-47 Как часто высший орган корпоративного управления анализирует экономические, экологические и социальные	Мониторинг, отчетность и оценка эффективности		HKEx Appendix 27 para 9	

воздействия, риски и возможности				
G4-48 Должность лица, официально проверяющего и утверждающего отчет	Об отчете			
G4-49 Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	Анализ рисков		HKEx Appendix 27 para 9	
G4-50 Характер и общее количество критически важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления, механизмы для их рассмотрения и разрешения	Управление аспектами устойчивого развития. Структура управления		HKEx Appendix 27 para 10	
G4-51 Правила вознаграждения членов высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга	Политика в области вознаграждений			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, Отчет о корпоративном управлении, с. 152-167
G4-52 Порядок определения размера вознаграждения	Политика в области вознаграждений			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, Отчет о корпоративном управлении, с. 152-167
Этика и добросовестность				
G4-56 Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, кодексы поведения/этические кодексы	Этика и права человека.	Принцип 1		
G4-57 Внутренние и внешние механизмы обращения за консультациями по вопросам этического и законопослушного поведения, а также по вопросам, связанным с проявлением недобросовестности	Кодекс корпоративной этики и уполномоченные по этике	Принцип 1		См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 153

G4-58 Внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении / недобросовестности	Этика и права человека	Принцип 1	HKEx Appendix KPI B7.2	27
---	------------------------	-----------	------------------------	----

Специфические стандартные элементы отчетности				
Категория «Экономическая»				
Экономическая результативность				
Показатель GRI	Раздел отчета	ГД ООН	Правила листинга ценных бумаг на фондовой бирже Hong Kong Limited	Комментарий
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Система менеджмента качества Бизнес-система ОК РУСАЛ			
G4-EC1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Стратегия			
G4-EC2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Изменение климата	Принцип 7		
G4-EC3 Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Сотрудники ОК РУСАЛ являются участниками пенсионных систем стран присутствия. Компания выделяет средства на будущее пенсионное обеспечение своих сотрудников в определенной доле от величины фонда оплаты труда. Для этой цели в разных странах созданы целевые фонды			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, с. 232-235
G4-EC4 Финансовая помощь, полученная от государства	Научно-техническое развитие. Подход к управлению			

G4-EC6 Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	Гендерный состав работников			
Непрямые экономические воздействия				
G4-EC7 Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Участие в развитии территорий присутствия	Принцип 8, 9		
G4-EC8 Существенные не прямые экономические воздействия, включая область воздействия	Участие в развитии территорий присутствия	Принцип 8, 9	КНEx НКEx Appendix 27 KPI B8.1, B8, B8.2	
MM8 Количество и доля площадок в местах, где ведется кустарная или маломасштабная разработка				Отсутствовали

Категория «Экологическая»				
Показатель GRI	Раздел отчета	ГД ООН	Правила листинга ценных бумаг на фондовой бирже Hong Kong Limited	Комментарий
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Охрана окружающей среды. Подход. Структура управления			
Материалы				
G4-EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Отходы	Принцип 8		
Энергия				
G4-EN5 Энергоемкость	Энергопотребление	8	НКEx Appendix 27 KPI A2.1 (part)	Частично. Сведения по энергоемкости производства и по сокращению энергозатрат на производство 1 тонны
G4-EN6 Сокращение энергопотребления	Энергопотребление	8	НКEx Appendix 27 KPI A2.3	

				алюминия приведены по отдельным заводам
Вода				
G4-EN8 Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Водные ресурсы	Принцип 8	HKEx Appendix 27 KPI A2.2	
G4-EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	Водные ресурсы	Принцип 8	HKEx Appendix 27 KPI A2.4 (part)	
G4-EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Водные ресурсы	Принцип 8	HKEx Appendix 27 KPI A2.4	
Биоразнообразие				
G4-EN11 Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	Биоразнообразие	Принцип 8		
Выбросы				
G4-EN19 Сокращение выбросов парниковых газов	Изменение климата	Принцип 7,8,9	HKEx Appendix 27 KPI A1.5	
Сбросы и отходы				
G4-EN22 Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Водные ресурсы	Принцип 8		
G4-EN23 Общая масса отходов с разбивкой по видам и методам обращения	Отходы	Принцип 8	HKEx Appendix 27 KPI A1.3 (part), A1.6 (part)	
MM1 Количество земель (в собственности или аренде,	Отходы	Принцип 8		

используемых для производственной деятельности), нарушенных и рекультивированных				
Продукция и услуги				
G4-EN27 Степень снижения воздействия продукции и услуг на окружающую среду	Экологические результаты внедрения новых технологий и проектов		HKEx Appendix 27 KPI A3.1 (part)	
Общая информация				
G4-EN31 Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды с разбивкой по типам	Инвестиции в охрану окружающей среды	Принцип 7, 8, 9		

Категория «Социальная»				
Показатель GRI	Раздел отчета	ГД ООН	Правила листинга ценных бумаг на фондовой бирже Hong Kong Limited	Комментарий
Подкатегория «Практика трудовых отношений и достойный труд»				
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Сотрудники. Подход к управлению			
Занятость				
G4-LA1 Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	Структура персонала и движение кадров	Принцип 6	HKEx Appendix 27 KPI B1.2	Показатель отражен частично
G4-LA2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Социальная поддержка. Основные результаты в 2016 году Медицина труда		HKEx Appendix 27 KPI B1	ОК РУСАЛ предоставляет одинаковый социальный пакет всем сотрудникам, работающим на условиях полной занятости
Взаимоотношения сотрудников и руководства				
G4-LA4 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Механизмы обращений сотрудников	Принцип 3		В соответствии с законодательством стран присутствия

Здоровье и безопасность на рабочем месте				
G4-Сведения о подходах в области менеджмента	Охрана труда			
G4-LA5 Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Коллективные договоры	Принцип 3	НКЕх Appendix 27 KPI B2.3	
G4-LA6 Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам и полу	Охрана труда. Результаты деятельности Медицина труда	Принцип 1	НКЕх Appendix 27 KPI B2.1, B2.2	
G4-LA7 Работники с высоким травматизмом и высоким риском заболеваемости, связанными с родом их занятий	Охрана труда. Результаты деятельности Охрана труда. Мероприятия Медицина труда			
G4-LA8 Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Социальное партнерство Коллективные договоры	Принцип 1	НКЕх Appendix 27 KPI B3, B3.1 (part)	
Подготовка и образование				
G4-LA10 Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	Внутренний кадровый резерв Обучение и развитие Функциональные академии Модульная система профессионального обучения		НКЕх Appendix 27 KPI B3, B3.1 (част)	
Разнообразие и равные возможности				
G4-LA12 Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу, возрастным группам, принадлежности к группам	Состав Совета директоров Гендерный состав работников			См. также Годовой отчет ОК РУСАЛ за 2016 год, Отчет о корпоративном

меньшинств и другим признакам разнообразия				управлении, с. 160
Оценка практики трудовых отношений поставщиков				
G4-LA14 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям практики трудовых отношений	Требования к поставщикам в области охраны труда и промышленной безопасности		HKEx Appendix 27 KPI (част)	
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений				
G4-LA16 Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	Кодекс корпоративной этики и уполномоченные по этике	Принцип 1		
Права человека				
G4-HR2 Общее количество часов обучения сотрудников политикам или процедурам, связанным со значимыми для деятельности организации аспектами прав человека, включая долю обученных сотрудников	Трудовые отношения			
Аспект «Недопущение дискриминации»				
G4-HR3 Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Реализация политики Компании в области прав человека Обеспечение трудовыми ресурсами	Принцип 6	HKEx Appendix 27 KPI B4, B5,	
Аспект «Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров»				
G4-HR4 Выявленные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	Трудовые отношения Механизмы обращений сотрудников	Принцип 3	HKEx Appendix 27 KPI B1	
Аспект «Детский труд»				
G4-HR5 Выявленные подразделения и поставщики, у которых	Реализация политики Компании в области прав человека	Принцип 5	HKEx Appendix 27 KPI B4.1 – B4.2 (част)	Поскольку специфика производства

имеется существенный риск использования детского труда	Трудовые отношения			исключает риск использования детского труда, данный аспект признан несущественным
Аспект «Принудительный или обязательный труд»				
G4-HR6 Выявленные подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда, а также действия, предпринятые для искоренения всех форм принудительного и обязательного труда	Реализация политики Компании в области прав человека Трудовые отношения	Принцип 4	HKEx Appendix 27 KPI B4.1 – B4.2 (част)	
Аспект «Практики обеспечения безопасности»				
G4-HR7 Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью	Этика и права человека. Трудовые отношения. Безопасность			
Аспект «Права коренных и малочисленных народов»				
G4-HR8 Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	Реализация политики Компании в области прав человека Трудовые отношения. Местные сообщества			
MM5 Общее количество работ на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях	Кодекс корпоративной этики и уполномоченные по этике Местные сообщества Результаты в 2016 году			
MM6 Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов				Таких ситуаций в отчетном периоде не выявлено
Аспект «Оценка»				

G4-HR9 Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводилась оценка на предмет соблюдения прав человека	Этика и права человека. Подход к управлению Трудовые отношения		HKEx Appendix 27 KPI B4	
Механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека				
G4-HR12 Количество жалоб в связи с воздействием на соблюдение прав человека, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	Кодекс корпоративной этики и уполномоченные по этике Линия доверия			
Подкатегория «Общество»				
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Инвестиции в развитие местных сообществ. Подход к управлению			
Аспект «Местные сообщества»				
G4-SO1 Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Инвестиции в развитие местных сообществ. Подход к управлению		HKEx Appendix 27 KPI B8 (часть)	
Аспект «Противодействие коррупции»				
G4-SO1 Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами и программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Инвестиции в развитие местных сообществ. Подход к управлению			
G4-SO3 Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски	Противодействие коррупции и мошенничеству	Принцип 10		

G4-SO4 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции и мошенничеству Реализация политики Компании в области прав человека	Принцип 10	HKEx Appendix 27 KPI B7	
G4-SO5 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции и мошенничеству	Принцип 10	HKEx Appendix 27 KPI B7.1	
Аспект «Государственная политика»				
G4-SO6 Общее денежное выражение пожертвований на политические цели по странам и получателям/ бенефициарам				Отсутствует
Подкатегория «Ответственность за продукцию»				
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление эффективностью. Система менеджмента качества. Цепочка поставок. Система работы с поставщиками Достижение целевых показателей		HKEx Appendix 27 KPI B6.2	
Аспект «Здоровье и безопасность потребителя»				
G4-PR1 Процент значимых категорий продукции и услуг, воздействие которых на здоровье и безопасность оценивается для выявления возможностей для улучшения	Охрана труда. Система управления			
G4-PR2 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	Взаимодействие с потребителями. Поход к управлению		HKEx Appendix 27 KPI B6 (част), B6.1, B6.2	
Аспект «Маркировка продукции и услуг»				
G4-PR5 Результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителей	Анализ удовлетворенности потребителей		HKEx Appendix 27 KPI B6.2	