



ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2.	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
3.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
4.	БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ	4
5.	КОНТРОЛЬ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ	6
6.	ПЕРЕСМОТР И ИЗМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ	7
7.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Действие Политики равных возможностей МКПАО «ОК РУСАЛ» (далее – Политика) распространяется на всех сотрудников, поставщиков и подрядчиков, а также деловых партнеров Группы РУСАЛ. Область применения Политики охватывает всю цепочку создания стоимости РУСАЛа и включает в себя предприятия по добыче бокситов, производству глинозема, первичного алюминия и сплавов, а также продуктов переработки алюминия.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 2.1. **Группа РУСАЛ** – для целей настоящей Политики: МКПАО «ОК РУСАЛ», дочерние компании МКПАО «ОК РУСАЛ» с долей собственности от 50 % и более, независимо от их местонахождения.
- 2.2. **Деловой партнер** – физическое или юридическое лицо, которое не является участником или сотрудником Группы РУСАЛ и с которым Группа РУСАЛ заключила либо планирует заключить сделку, включая посредников.
- 2.3. **Дискриминация** – ограничение или лишение прав определенной категории граждан на основе расы, пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, ограничений по здоровью, места рождения или любых других характеристик.
- 2.4. **Заинтересованные стороны** – физические и юридические лица или группы лиц (сотрудники, деловые партнеры, представители бизнес-сообщества, государственной власти, местных сообществ и др.), которые оказывают влияние на деятельность РУСАЛа или подвержены фактическому или потенциальному, негативному или позитивному воздействию со стороны Группы
- 2.5. **Инклюзивность** – это принцип, который лежит в основе корпоративной культуры Группы и заключается в создании условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека в отдельности одинаково ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и вклад в развитие компании.
- 2.6. **Местное население** – группа лиц, проживающих и/или работающих на территориях ответственности Группы.
- 2.7. **Многообразие** – это проявление множественные проявления индивидуальных характеристик людей, в том числе различия между ними по возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, возможностям здоровья, сексуальной ориентации, образованию, национальности, способностям, социальному происхождению и другим характеристикам, служащие основой для расширения прав и возможностей сотрудников.
- 2.8. **Равенство** – это право всех людей быть равными в достоинстве, право на уважительное и внимательное обращение и право на участие на равных с другими в любой сфере гражданской деятельности или экономической, социальной, политической или культурной жизни.
- 2.9. **Сотрудники** – это физические лица, которые входят в индивидуальные трудовые отношения с Группой. Для целей настоящей Политики все работники и руководители Группы.
- 2.10. **Территория ответственности** – это населенные пункты, где (или вблизи которых) располагаются производственные предприятия Группы, оказывающие значимое воздействие на окружающую и социальную среду в результате хозяйственной деятельности; в свою очередь население и органы власти территорий оказывают непосредственное влияние на функционирование данных предприятий Группы.
- 2.11. **Толерантность** – социологический термин, обозначающий терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и проявлению индивидуальности сотрудников, поставщиков, подрядчиков, деловых партнеров и прочих заинтересованных сторон РУСАЛа.

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Принятием Политики обеспечения равенства (далее – Политика) Группа РУСАЛ (далее – РУСАЛ, Группа) подтверждает свое стремление обеспечивать комфортную и инклюзивную рабочую среду, в которой сотрудники, деловые партнеры и представители других групп заинтересованных сторон будут иметь возможность применить свои способности и реализовать потенциал.
- 3.2. Настоящая Политика формирует единый подход для всех компаний и предприятий Группы в области обеспечения многообразия и равенства. Принимая Политику, мы обязуемся выполнять ее положения, а также придерживаться наших основных ценностей, включая этические принципы и стандарты, зафиксированные в Кодексе корпоративной этики и Политике в области прав человека Группы РУСАЛ.
- 3.3. Настоящая Политика опирается на базовые принципы Политики в области прав человека.
- 3.4. Группа строго соблюдает законодательство стран присутствия в отношении многообразия и равных возможностей, а также реализует дополнительные меры поддержки заинтересованных сторон. Политика основана на общепризнанных законах и принципах культуры равенства и справедливости.

4. БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

- 4.1. Политика обеспечения равенства и отсутствия предвзятости РУСАЛ распространяется на всех сотрудников, кандидатов на должность, подрядчиков, заинтересованных лиц, деловых партнеров, а также третьих лиц, нанятых или привлеченных РУСАЛом или предоставляющих услуги от имени Группы.
- 4.2. Мы не допускаем прямой или косвенной дискриминации в любом проявлении на основании:
 - расовой и национальной принадлежности;
 - пола;
 - ограничений по здоровью;
 - религии;
 - брачного статуса;
 - статуса материнства, отцовства или опекуна;
 - социального статуса;
 - экономического статуса;
 - политических убеждений;
 - других признаков и убеждений.
- 4.3. Многообразие в руководстве Группы:
 - 4.3.1. РУСАЛ стремится к повышению многообразия на всех уровнях организационной структуры Группы. Назначения в совет директоров, равно как и на руководящие должности высшего и среднего звена, осуществляются на основании заслуг, опыта, знаний и навыков кандидатов, что обеспечивает баланс и разнообразие экспертных знаний. Сочетание профессионализма и компетенций руководителей и остальных сотрудников обеспечивает наибольшую широту взглядов и возможностей для решения задач.
 - 4.3.2. Для обеспечения многообразия и высокого уровня компетенций Совета директоров управление Группы РУСАЛ:
 - чётко формулирует критерии отбора кандидатов в уставах компаний Группы и Положениях о Совете директоров;
 - проводит регулярный качественный и количественный анализ состава Совета директоров в соответствии с целями и стратегическими планами компаний Группы;
 - устанавливает цели по обеспечению преемственности состава советов директоров.

- 4.4. Многообразие в структуре персонала. Мы гарантируем, что принцип равных возможностей применяется во всех процедурах управления персоналом. Для этого:
- 4.4.1. Мы предоставляем одинаковые возможности для найма, получения достойной заработной платы, продвижения по службе, получения льгот, а также делового взаимодействия с компаниями Группы. Трудоустройство и продвижение по карьерной лестнице обеспечивается в соответствии с профессиональными качествами сотрудников, а также согласно требованиям Компании, установленным для конкретной должности, вне зависимости от любых признаков многообразия.
 - 4.4.2. РУСАЛ стремится обеспечивать занятость на территориях ответственности, предоставляя возможность трудоустройства как для представителей местного населения, так и мигрантов в равной степени. Группа на регулярной основе проводит анализ доли представителей местных сообществ в структуре персонала.
 - 4.4.3. РУСАЛ стремится к выравниванию соотношения мужчин и женщин на руководящих должностях. Группа проводит анализ доли женщин в структуре персонала и на руководящих должностях и стремится к выравниванию соотношения мужчин и женщин. Мы работаем над устранением причин гендерного разрыва в оплате труда и стремимся обеспечивать равенство в оплате труда мужчин и женщин;
 - 4.4.4. РУСАЛ берет на себя обязательство проводить аудит должностей и специальностей и учитывать особенности и потребности сотрудников с ограниченными возможностями здоровья при найме на конкретную должность;
 - 4.4.5. РУСАЛ стремится обеспечивать индивидуальные условия труда для поддержания и сохранения физического здоровья для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья.
- 4.5. Группа признает право сотрудников на свободу объединения и ведение коллективных переговоров. На предприятиях РУСАЛ заключаются коллективные договоры с сотрудниками, дополнительно регулирующие трудовые отношения и обеспечивающие равенство возможностей вне зависимости от региона и категории сотрудников.
- 4.6. Основы недискриминационного поведения в коллективе
- Компания уделяет большое внимание выстраиванию делового поведения, соответствующего принципам многообразия, инклюзивности и равенства, поощряет толерантное отношение и видит в этом свою силу и конкурентное преимущество. В соответствии с настоящей Политикой, а также Кодексом делового поведения и Политикой по правам человека, Компания обязуется:
- 4.6.1. Устанавливать в коллективе отношения, способствующие развитию толерантности и основанные на обоюдном уважении и доверии;
 - 4.6.2. Стремиться к формированию разнообразных коллективов, поощряя разницу в жизненном и профессиональном опыте;
 - 4.6.3. Исключить любые дискриминационные практики при принятии решений относительно карьерного развития и мотивации сотрудника за исключением профессиональной квалификации и эффективности;
 - 4.6.4. Обеспечить всем сотрудникам равные права быть услышанными и поощрять личный вклад каждого сотрудника вне зависимости от признака многообразия и занимаемой должности;
 - 4.6.5. Избегать суждений, основанных на предрассудках и стереотипах относительно определенных отличительных групп;
 - 4.6.6. Не допускать любого дискриминационного поведения, включая физическое и эмоциональное насилие, любые дискриминационные комментарии или комментарии, адресованные индивидуальным особенностям человека.

5. КОНТРОЛЬ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ

- 5.1. Обеспечение равенства и отсутствия предвзятости в Группе входит в компетенцию дирекции по персоналу. В случае выявления нарушения этических принципов РУСАЛа мы обязуемся принимать необходимые меры, а также проводить обучение сотрудников борьбе с дискриминацией и защищать потенциальных жертв дискриминации.
- 5.2. С внутренними политиками и процедурами Группы, регламентирующими подход к многообразию и инклюзивности, можно ознакомиться на корпоративном сайте и внутреннем портале РУСАЛа. Кроме того, РУСАЛ проводит регулярные информационные кампании по повышению осведомленности сотрудников и деловых партнеров по данному направлению с использованием внутренних и внешних инструментов коммуникации, а также образовательного портала UNIVER. С электронными версиями политик также можно ознакомиться на корпоративном вебсайте и внутреннем портале для сотрудников.
- 5.3. Мы прилагаем усилия для обеспечения уважительного и внимательного отношения к сотрудникам в рамках выполнения ими трудовых обязанностей. Мы придерживаемся принципа отсутствия преследования в отношении сотрудников и обязуемся принимать корректирующие меры в отношении любых видов их дискриминации.

5.4. В круглосуточном режиме действует конфиденциальная анонимная служба доверия «СигнаЛ». Обращения в службу можно направлять:

- 5.4.1. по электронной почте (signal@rusal.com);
- 5.4.2. по телефону (+7 800 234-56-40 для бесплатных звонков на территории России или +7 495 221-33-72 для звонков из других стран);
- 5.4.3. с помощью мессенджеров WhatsApp, Telegram, Viber (посредством отправки сообщения на номер +7 915 224-56-40).

- 5.5. Информация о деятельности РУСАЛа в сфере обеспечения многообразия и равных возможностей будет раскрываться в публичных отчетах Группы.

6. ПЕРЕСМОТР И ИЗМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

- 6.1. РУСАЛ обязуется актуализировать Политику на регулярной основе (не реже одного раза в три года) для наиболее полного соответствия целям Группы и/или возможным изменениям в международном, национальном или региональном законодательстве.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Настоящая Политика на русском и английском языках размещена в открытом доступе на корпоративном сайте Группы РУСАЛ.
- 7.2. Группа уважает право заинтересованных сторон на получение достоверных сведений о деятельности Группы в области защиты прав человека, в связи с чем отчитывается о своей деятельности в этой области в отчете об устойчивом развитии Группы. Мы открыты для обращений заинтересованных сторон: вопросы, касающиеся содержания и применения настоящей Политики, могут быть направлены нашим специалистам по телефону и электронной почте. Наши контактные данные представлены на официальном сайте РУСАЛа в разделе «[Контакты](#)».

