Кодекс корпоративной этики

**Цель Кодекса корпоративной этики**



Кодекс корпоративной этики Компании (далее – «Кодекс») основывается на Кодексе корпоративной этики, принятом РУСАЛом в 2005 году, и призван:

* дать каждому сотруднику представление о миссии, ценностях и принципах деятельности Компании;
* установить стандарты этичного поведения, определяющие взаимоотношения внутри коллектива, отношения с клиентами, деловыми партнерами, государственными органами, общественностью и конкурентами;
* служить инструментом для предотвращения возможных нарушений и конфликтных ситуаций, а также для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;

Принимая Кодекс, Компания подтверждает свое намерение следовать высоким этическим стандартам деловой практики.

Мы рассматриваем положения и требования Кодекса как единые для всех и берем обязательство их уважать, выполнять и учитывать в своей повседневной деятельности.

**Применение Кодекса**



Положения Кодекса применимы к ОК РУСАЛ и ко всем компаниям, контролируемым ОК РУСАЛ. Термины ОК РУСАЛ и «Компания», используемые в данном Кодексе, означают ОК РУСАЛ и каждого члена группы компаний ОК РУСАЛ; а термин «Совет директоров» означает Совет директоров ОК РУСАЛ.

Положения Кодекса также относятся к агентам, консультантам и другим деловым партнерам в тех случаях, когда они представляют Компанию или группу компаний ОК РУСАЛ или действуют от их имени.

**Содержание Кодекса**



Основу Кодекса составляют положения Кодекса корпоративной этики, принятого РУСАЛом 7 февраля 2005 года. C этого времени текст Кодекса был дополнен несколькими новыми разделами. В нем содержатся более подробные разъяснения отдельных положений и требований по сравнению с прежними версиями документа. Текст был обновлен в связи с необходимостью отразить в Кодексе внутренние и внешние перемены, произошедшие в Компании за два года с момента первого принятия Кодекса. Эти изменения соответствуют новым требованиям к ОК РУСАЛ и ее сотрудникам со стороны деловых партнеров, государственных органов и общества. Помимо этого, в Кодекс были внесены изменения, отражающие новый статус ОК РУСАЛ после присоединения активов СУАЛа и Glencore в марте 2007 г.

Предлагаемый Кодекс содержит следующие положения и разделы:

1. Миссия РУСАЛа

Наша миссия заключается в том, чтобы стать самой эффективной алюминиевой компанией в мире, которой сможем гордиться мы и наши дети.

Через успех РУСАЛа – к процветанию каждого из нас и общества.

2. Ценности РУСАЛа

В нашей Компании мы особенно ценим:

* **Уважение** личных прав и интересов наших сотрудников, требований клиентов, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами, обществом.
* **Справедливость**, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.
* **Честность** в отношениях и предоставлении информации, необходимой для нашей работы.
* **Эффективность** как стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем.
* **Мужество** противостоять тому, что мы не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений.
* **Заботу**, проявляемую в нашем стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду.
* **Доверие** к сотрудникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

Следуя нашим ценностям, мы сможем поддерживать такую корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех наших деловых устремлениях.

Наши ценности находят отражение в наших успехах, являются обязательными для нас и предлагаются всем, кто с нами сотрудничает. Мы не отступаем от наших ценностей ради получения прибыли. Мы воспринимаем их как связующее звено всех сфер нашей деятельности и ожидаем того же во взаимоотношениях с нашими деловыми партнерами.

3. Этические принципы и стандарты РУСАЛа

1. [«Внутренние взаимоотношения» (отношения с сотрудниками)](http://www.rusal.ru/investors/corp_management/inside_relationships/)
2. [«Внешние отношения» (взаимоотношения с инвесторами, клиентами, деловыми партнерами, конкурентами, государственными органами, и обществом; подарки и представительские расходы)](http://www.rusal.ru/investors/corp_management/outside_relationships/)
3. [«Использование ресурсов»](http://www.rusal.ru/investors/corp_management/use_resources/)
4. [«Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды»](http://www.rusal.ru/investors/corp_management/health_protection/)
5. [«Эффективность и прибыльность»](http://www.rusal.ru/investors/corp_management/efficiency/)
6. [«Конфликт интересов»](http://www.rusal.ru/investors/corp_management/conflict_of_interest/)

4. Исполнение Кодекса

Положения Кодекса корпоративной этики распространяются на всех сотрудников каждой компании в составе ОК РУСАЛ, которые берут на себя обязательство руководствоваться ими в своей работе независимо от должности и статуса. При приеме на работу в Компанию сотрудники должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе. С этой целью, а также для эффективного и повсеместного внедрения Кодекса в Компании разработан курс обучения корпоративной этике, который:

* разъясняет положения Кодекса с учетом существующей практики его применения;
* периодически обновляется в соответствии с возникающими требованиями;
* предназначен для всех сотрудников независимо от срока их работы в Компании.

Если вы НЕ УВЕРЕНЫ:

* в этичности своих действий или решений,
* в этичности действий или решений своих коллег и руководителей,
* в соответствии своих действий или решений ценностям и принципам Компании, вам необходимо обратиться за помощью к своему непосредственному руководителю или уполномоченному по корпоративной этике, который действует на каждом предприятии Компании.

В случае если ваш коллега ведет себя неэтично, следует предупредить его об этом, указав, какой принцип Кодекса он нарушает. Все спорные вопросы необходимо решать с непосредственным руководителем или уполномоченным по корпоративной этике. Ваше обращение по этическим вопросам может быть передано в Кадровый комитет либо Комитет по корпоративному управлению, если:

* вопрос не может быть решен на месте вашим непосредственным руководителем или уполномоченным по корпоративной этике,
* вопрос касается действий или решений уполномоченного по корпоративной этике.

Мы гарантируем, что предоставленная вами информация ни в коем случае не будет использована против вас, а ваше обращение останется конфиденциальным. Вы будете своевременно проинформированы о решении по поводу своего обращения уполномоченным по корпоративной этике либо представителем Кадрового комитета либо Комитета по корпоративному управлению.

Вы можете обратиться в Комитет по аудиту Совета директоров или Комитет по корпоративному управлению и назначениям Совета директоров, если этический вопрос связан с действиями или решениями Кадрового комитета либо Комитета по корпоративному управлению.

Все официальные лица и сотрудники Компании должны всемерно содействовать расследованию этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения. Этические вопросы должны регулярно освещаться в корпоративных СМИ.

Любое преследование сотрудника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

Помимо вышеуказанных положений о раскрытии случаев нарушения Кодекса корпоративной этики, сотрудники также могут воспользоваться отдельной Политикой информирования о нарушениях, которая обеспечивает защиту сотрудникам, сообщающим о фактах неэтичного поведения внутри Компании.

Информацию о фактах нанесения ущерба интересам или репутации ОК РУСАЛ сотрудниками компании можно отправить по адресу: 109240, Москва, Котельническая наб., д. 1/1