



# АК «АЛРОСА» (ПАО)

Политика в области социокультурного  
многообразия и инклюзивности

**УТВЕРЖДЕНА**

решением Правления АК «АЛРОСА» (ПАО)  
05.04.2022 (протокол № 01/347-ПР-П)

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>4</b>
1.1. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ	4
1.2. ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ	4
1.3. ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ	4
<b>2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ МНОГООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ</b>	<b>6</b>
2.1. ПРОДВИЖЕНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО МНОГООБРАЗИЯ И УВАЖЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ	6
2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО МНОГООБРАЗИЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ	6
2.3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ И СПРАВЕДЛИВЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА	6
2.4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА	7
2.5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОЗРАСТНОГО РАВЕНСТВА	7
2.6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНОЙ И ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ	7
2.7. УВАЖЕНИЕ ПРАВ МЕСТНЫХ КУЛЬТУР И НАРОДОВ	7
2.8. НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И ИНЫХ НАРУШЕНИЙ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	8
<b>3. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ МНОГООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ</b>	<b>9</b>
3.1. СПРАВЕДЛИВЫЙ ПОДБОР И НАЕМ ПЕРСОНАЛА	9
3.2. ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА	9
3.3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ	10
3.4. ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОТЧЕТНОСТЬ	10
3.5. МЕХАНИЗМ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ	10
<b>4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>11</b>
4.1. ВНЕДРЕНИЕ, КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	11
4.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ ПОЛИТИКИ	11
4.3. ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ	11
<b>5. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ</b>	<b>12</b>

---

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. Цели политики

Политика в области социокультурного многообразия и инклюзивности АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Политика) является основополагающим документом, определяющим подход АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Компания, АЛРОСА) к вопросам обеспечения равных прав и возможностей работников, а также создания инклюзивной среды как на рабочем месте, так и во взаимоотношениях с заинтересованными сторонами.

Политика декларирует приверженность Компании принципам уважения и признания преимуществ социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников и заинтересованных сторон, независимо от их пола, расы, цвета кожи, сексуальной ориентации, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от каких-либо других признаков.

Компания стремится создать и развивать рабочую атмосферу, обеспечивающую взаимопонимание и поддержку, в которой все работники и заинтересованные стороны имеют возможность максимально реализовать свой потенциал, независимо от их различий. Принципы социокультурного многообразия и инклюзивности являются основополагающими для формирования стратегии развития персонала, что позволяет Компании достигать устойчивого развития, внедрять современные инновационные решения, эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям среды, повышать свою конкурентоспособность на рынке и привлекательность как работодателя.

## 1.2. Основы разработки

Политика разработана в соответствии с действующими нормами российского и международного права, с учетом применимых к Компании глобальных и отраслевых требований, добровольно принятых обязательств, положений внутренних документов Компании, а также рекомендаций общепризнанных стандартов и ведущих мировых практик.

Концептуальной основой разработки Политики послужили Международный билль о правах человека, Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, принципы Глобального договора ООН, а также Цели в области устойчивого развития ООН.

Политику следует рассматривать во взаимосвязи с другими ключевыми документами Компании в области устойчивого развития, включая Кодекс корпоративной этики, Политику в области устойчивого развития и Политику в области прав человека.

## 1.3. Область действия

Политика распространяется на Компанию и носит обязательный характер для всех работников Компании, включая должностных лиц, членов органов управления и руководителей. Нормативные, организационные, распорядительные и иные внутренние документы Компании должны соответствовать Политике.

В целях унификации подхода к вопросам устойчивого развития и использования единых стандартов ответственного ведения бизнеса в рамках Группы АЛРОСА, Политика рекомендована для внедрения и соблюдения в дочерних обществах Группы АЛРОСА.

---

Компания придерживается принципов настоящей Политики во взаимоотношениях со всеми заинтересованными сторонами, ожидает от них следования высоким этическим нормам, отказ от любой деятельности, которая может рассматриваться как нарушающая эти нормы, и приветствует распространение Политики, ее адаптацию и соблюдение широким кругом заинтересованных сторон.

---

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ МНОГООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ**

Компания обязуется неукоснительно соблюдать принципы социокультурного многообразия и инклюзивности в отношении своих работников, включая должностных лиц, членов органов управления и руководителей, а также во взаимоотношениях с заинтересованными сторонами, включая поставщиков, подрядчиков, клиентов и бизнес-партнеров, на всех этапах своей деятельности, и принимает следующие обязательства:

### **2.1. Продвижение принципов социокультурного многообразия и уважение индивидуальных особенностей**

Компания ценит разностороннее мышление, навыки, таланты и профессиональный опыт работников, которые позволяют Компании внедрять лучшие практики, совершенствовать знания и опыт работы с партнерами из других отраслей и стран.

Компания стремится привлекать, развивать и удерживать таланты, руководствуясь принципами многообразия и инклюзивности и создавать комфортную и уважительную рабочую среду, в которой каждый работник чувствует свою вовлеченность, ценность и причастность к общему результату деятельности и может полностью реализовать свой потенциал.

В свою очередь Компания ожидает от работников проявления уважения к своим коллегам и готовности к эффективному взаимодействию в рамках командной работы для достижения стратегических целей АЛРОСА.

### **2.2. Обеспечение социокультурного многообразия органов управления**

Компания стремится поддерживать и развивать культуру социокультурного многообразия и инклюзивности на всех организационных уровнях управления, включая органы управления Компании.

АЛРОСА на регулярной основе проводит анализ составов Наблюдательного совета и его комитетов на предмет оценки его социокультурного многообразия, по результатам которого осуществляет выработку и представление основным акционерам Компании предложений по выдвижению кандидатов в органы управления для избрания на Общем собрании акционеров в целях укрепления и/или повышения многообразия органов управления в соответствии с лучшими практиками, в частности обеспечения необходимого количества независимых членов Наблюдательного совета Компании.

Компания стремится выдвигать кандидатуры для избрания в состав Советов директоров Группы АЛРОСА и назначения на руководящие должности высшего и среднего уровней Компании на основании знаний, опыта и профессиональных качеств кандидатов.

### **2.3. Обеспечение равных и справедливых условий труда**

При принятии решений по вопросам найма и отбора работников, нормирования рабочего времени, определения размера заработной платы и прочих выплат, предоставления мер социальной поддержки, повышения, перевода, аттестации, обучения, привлечения к ответственности, сокращения и увольнения, выхода на пенсию, защиты прав работника или иным вопросам АЛРОСА руководствуется исключительно применимыми правовыми нормами в сфере труда и принятыми на их основании четкими правилами, являющимися едиными для всех.

Компания обеспечивает уважительное отношение ко всем работникам и кандидатам, создание равных возможностей для них на каждом этапе карьерного продвижения, формирование культуры равных возможностей, основанных исключительно на профессиональных навыках и результатах работы.

---

#### **2.4. Обеспечение гендерного равенства**

Компания стремится продвигать принципы гендерного равенства на всех уровнях управления и в различных направлениях деятельности.

С этой целью Компания обеспечивает равные условия труда для всех сотрудников независимо от гендерной принадлежности, включая возможность реализации своего профессионального потенциала, равное вознаграждение за труд одинаковой квалификации, равные возможности обучения и развития, использования отпусков по уходу за ребенком и другие.

Компания признает, что расширение прав и возможностей женщин имеет важное значение для обеспечения эффективной работы и достижения поставленных результатов. Компания также уделяет важное внимание обеспечению доли женщин в руководстве Компании.

#### **2.5. Обеспечение возрастного равенства**

Компания стремится сохранять принципы возрастного равенства персонала в различных направлениях деятельности. Компания признает, что использование сильных сторон людей в соответствии с их профессиональными качествами независимо от возраста имеет важное значение для обеспечения эффективной работы и достижения поставленных результатов.

АЛРОСА обеспечивает недопущение дискриминации по возрасту и стремится к удержанию работников, чьи навыки, опыт и отношение к делу соответствуют требованиям должности/профессии. Компания не допускает при найме работников наличия каких-либо требований к возрасту кандидатов, кроме тех, которые касаются минимального возраста для приема на работу и/или допуска к определенным видам работ.

#### **2.6. Обеспечение доступной и инклюзивной среды**

Компания уделяет особое внимание обеспечению доступной и инклюзивной среды с учетом особенностей своей производственной деятельности, в том числе для людей с ограниченными возможностями здоровья.

Компания принимает разумные меры по сохранению занятости работников, которые становятся неспособными выполнять свои обязанности по состоянию здоровья, путем их переобучения, предоставления специального оборудования/специально оснащенных рабочих мест или сокращения рабочего времени.

В целях мотивации персонала и обеспечения баланса между работой и личной жизнью, АЛРОСА предусматривает для своих работников работу на условиях неполного рабочего времени и/или в режиме гибкого рабочего времени.

#### **2.7. Уважение прав местных культур и народов**

Компания уважает культуру, обычаи, традиции и особенности уклада местных сообществ, особое внимание уделяя поддержке и сохранению культурных и исторических ценностей коренных малочисленных народов.

Осознавая свою ответственность за воздействие, оказываемое на жизнедеятельность населения в регионах присутствия, АЛРОСА стремится создать условия для эффективного взаимодействия с местными сообществами и относиться с уважением к правам коренных малочисленных народов, путем обеспечения их адаптации в регионах присутствия Компании, поддержания кандидатов из местных сообществ, трудоустройством представителей коренного населения в подразделениях Группы АЛРОСА.

---

## 2.8. Недопущение дискриминации и иных нарушений прав человека

Обеспечение своим работникам здоровых, безопасных, справедливых и благоприятных условий труда является одним из ключевых приоритетов АЛРОСА. В своей деятельности Компания руководствуется принципом недопущения дискриминации и не допускает никаких различий, исключений, ограничений или предпочтений в правах, основанных на каком-либо признаке, в том числе расе, цвете кожи, поле, языке, религии, сексуальной ориентации, политических и иных взглядах, этнической или социальной принадлежности.

Компания признает недопустимым ненадлежащее или нежелательное поведение, как единичного, так и систематического характера, выраженное в форме слов, жестов или действий, которое разумно может раздражать, тревожить, оскорблять, унижать, запугивать или смущать других, имеет целью умаление достоинства человека и его прав или создает пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу, включая харассмент, моббинг (буллинг) и иные формы нарушений прав человека.

Компания обязуется создавать благоприятную рабочую среду, свободную от домогательств и преследований, непристойного, угрожающего и запугивающего поведения, в которой работники не боятся высказывать свои опасения и чувствуют себя в безопасности, когда говорят о проблемах.

---

### **3. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ МНОГООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ**

В целях выполнения принятых обязательств АЛРОСА внедряет следующие механизмы обеспечения обязательств в области многообразия и инклюзивности:

#### **3.1. Справедливый подбор и наем персонала**

Процедуры подбора персонала в АЛРОСА основаны на принципах объективности и недопущения дискриминации. С учетом особенностей своей производственной деятельности Компания признает важность обеспечения гендерного баланса в общей численности персонала и сбалансированного участия представителей различных социальных групп и местного населения.

АЛРОСА стремится обеспечить соискателям равные условия доступа к трудоустройству. Компания размещает информацию об открытых вакансиях в публичном доступе, обеспечивая возможность рассмотрения вакансии и отклика на нее для всех потенциальных кандидатов без исключения. Требования к соискателям ограничиваются исключительно теми требованиями, которые необходимы для эффективного выполнения работы на соответствующей должности, и не допускают использования стереотипных суждений.

Принятие решений о найме сотрудников осуществляется исключительно на основании оценки их опыта, квалификации, компетентности и соответствия замещаемой должности. АЛРОСА не допускает предположений или предварительных суждений о соответствии кандидата замещаемой должности на основании их пола, расы, цвета кожи, возраста, языка, религии, сексуальной ориентации, политических и иных взглядов, этнической или социальной принадлежности, а также иных дискриминационных признаков.

Любые проводимые Компанией проверки и тестирования кандидатов направлены исключительно на подтверждение того, что кандидаты обладают навыками и способностями, необходимыми для выполнения работы на соответствующей должности.

АЛРОСА стремится, по мере возможности, проводить периодический анализ социокультурной принадлежности своих сотрудников и соискателей на всех уровнях.

#### **3.2. Эффективное развитие персонала**

АЛРОСА прикладывает системные усилия к формированию культуры равных возможностей и созданию для своих сотрудников благоприятных условий для профессионального развития и карьерного роста. Компания на регулярной основе осуществляет комплекс мероприятий, связанных с профессиональным обучением, повышением квалификации, планированием карьеры, формированием кадрового резерва, профессиональную ориентацию и карьерное развитие молодых специалистов Компании и молодежи в регионах присутствия, адаптации коренных малочисленных народов, а также укрепление и повышение вовлеченности и мотивации сотрудников.

Ключевой задачей АЛРОСА в данном направлении является раскрытие потенциала каждого сотрудника и предоставление ему наилучших возможностей для профессиональной реализации. Деятельность Компании в области развития персонала осуществляется в строгом соответствии с принципами недопущения дискриминации и обеспечения равного отношения ко всем.

Все сотрудники Компании обладают равным доступом к корпоративным системам обучения и профессионального развития, участию в корпоративных профессиональных конкурсах и конкурсах на замещение открытых вакансий. Все принимаемые в АЛРОСА решения, касающиеся

---

выплаты вознаграждения, повышения размера заработной платы, повышения в должности, перевода на другую должность, обучения повышения квалификации, и других форм профессионального развития и карьерного роста основываются исключительно на объективных критериях, закрепленных внутренними нормативными документами Компании.

### **3.3. Совершенствование и обучение**

Компания регулярно актуализирует Политику путем отслеживания изменений законодательства и стандартов, изучения внедрения новых практик в области многообразия и инклюзивности, а также ведения диалога с работниками по вопросам необходимости и возможности внедрения системных улучшений в АЛРОСА.

В целях обеспечения единообразного понимания ключевых принципов и стандартов Политики, АЛРОСА обеспечивает проведение профильного обучения персонала всех уровней, включая руководителей, разрабатывает и совершенствует учебные модули на базе Корпоративного университета Компании в отношении применения Политики и процедур, регламентирующих подход к многообразию и инклюзивности.

### **3.4. Информирование и отчетность**

В своей приверженности принципу информационной прозрачности АЛРОСА обеспечивает осведомленность внутренних и внешних заинтересованных сторон, демонстрируя продвижение ценностей многообразия и инклюзивности, путем доведения Политики до сведения всех работников и заинтересованных сторон, в том числе путем ее размещения в открытых источниках.

Компания постоянно работает над тем, чтобы внутренние коммуникации были встроены с учетом соблюдения принципа многообразия работников, включая язык коммуникаций и используемые визуальные образы. Компания также стремится к тому, чтобы внешние коммуникации учитывали разнообразие клиентов, деловых партнеров и акционеров.

АЛРОСА ведет учет и раскрывает информацию о результатах деятельности в области многообразия и инклюзивности, в том числе о своем подходе, принципах, соблюдении социальных, трудовых и этических стандартов, а также реализуемых мерах в области социокультурного многообразия и инклюзивности в ежегодных отчетах в области устойчивого развития на корпоративном сайте и в иных формах.

### **3.5. Механизм обратной связи**

В целях предотвращения и/или минимизации рисков нарушения принципов Политики, преследования сотрудников или партнеров по причине социокультурного многообразия, а также обеспечения возможности конфиденциально и оперативно задать вопрос или сообщить об опасениях в отношении возможного или предполагаемого нарушения/преследования в АЛРОСА или среди её заинтересованных сторон в Компании действует механизм обратной связи<sup>1</sup>.

Основные принципы работы механизма обратной связи изложены в соответствующем внутреннем нормативном документе Компании.

---

<sup>1</sup> Более подробную информацию о механизме обратной связи можно найти в Политике АК «АЛРОСА» (ПАО) в области прав человека

---

## **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **4.1. Внедрение, контроль и ответственность**

Компания осознает важность применения принципов Политики в деятельности Группы АЛРОСА. Обязанность и ответственность за внедрение и соблюдение принципов Политики возлагается на руководителей функциональных, структурных и обособленных подразделений Компании, в рамках их полномочий, и руководителей компаний Группы АЛРОСА.

Компания стремится внедрить в свою деятельность процедуры мониторинга и контроля и на регулярной основе проводить комплексную работу по выявлению, анализу и разработке профилактических мер по предотвращению и минимизации нарушений принципов многообразия и инклюзивности, дискриминации и каких-либо мер запугивания, преследования персонала, и осуществлять контроль за выполнением мероприятий и недопущением повторных нарушений.

В целях соблюдения принципов в области многообразия и инклюзивности Компания внедряет систему мотивации путем установления дополнительных целевых показателей в области продвижения указанных принципов, в частности касающихся сохранения доли женщин и обеспечения доли представителей коренного населения в общей численности персонала АЛРОСА.

Работники Компании обязаны во всех аспектах своей деятельности обеспечивать этическое поведение и личную приверженность принципам социокультурного многообразия и инклюзивности и несут дисциплинарную или иную предусмотренную применимым правом ответственность за свои действия или бездействие, которые оказывают негативное воздействие на права человека и влекут несоблюдение положений Политики.

### **4.2. Обеспечение соблюдения положений политики**

Ответственность за осуществление контроля над соблюдением положений Политики возлагается на генерального директора-председателя правления Компании.

Компания доводит положения Политики до сведения своих внутренних и внешних заинтересованных сторон и ожидает от них признания и следования основополагающим принципам в области социокультурного многообразия и инклюзивности во всех аспектах своей деятельности.

### **4.3. Период действия и пересмотр политики**

Политика является внутренним документом Компании постоянного действия.

Политика вступает в силу с даты ее утверждения Правлением Компании и действует до признания её утратившей силу на основании решения Правления Компании.

Компания на постоянной основе проводит оценку и в случае необходимости пересмотр Политики в целях ее совершенствования, актуализации и приведения в соответствие с изменениями нормативной базы.

Изменения в Политику вносятся на основании решения Правления Компании.

---

## 5. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

---

<b>АК «АЛРОСА» (ПАО), АЛРОСА, Компания</b>	одна из крупнейших алмазодобывающих компаний в мире, российская горнорудная компания с государственным участием
<b>Группа АЛРОСА</b>	АК «АЛРОСА» (ПАО) и ее подконтрольные общества (дочерние общества Компании или иные юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем АК «АЛРОСА» (ПАО))
<b>Дискриминация</b>	любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах, основанное на каком-либо признаке, в том числе расе, цвете кожи, поле, языке, религии, сексуальной ориентации, политических и иных взглядах, этнической или социальной принадлежности, имеющее целью и/или следствием уничтожение или умаление признания, пользования или осуществления равенства прав человека и основных свобод
<b>Инклюзивность</b>	создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека по отдельности ценят, понимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в достижении успеха организации
<b>Заинтересованные стороны</b>	физические и юридические лица или группы лиц (работники, клиенты, представители бизнеса, гражданского общества, государственной власти, местных сообществ, профсоюзов и т.д.) в различной степени вовлеченные в деятельность организации, которые влияют на результаты деятельности организации и/или испытывают на себе влияние с ее стороны
<b>Коренные малочисленные народы</b>	особые группы населения, проживающие на территориях традиционного расселения их предков, сохраняющие традиционные образ жизни, хозяйствование и промыслы
<b>Лучшие практики</b>	общепризнанные формы организации и элементы системы управления, которые находят, в том числе, отражение в стандартах ведущих глобальных и отраслевых организаций и инициатив и методиках присвоения рейтингов ведущих мировых рейтинговых агентств
<b>Местные сообщества</b>	сообщество людей, проживающих на территориях в регионах присутствия Компании
<b>Многообразие (социокультурное многообразие) на рабочем месте</b>	совокупность индивидуальных особенностей или уникальных черт, свойственных человеку или группе людей, включая расу, цвет кожи, пол, язык, религию, сексуальную ориентацию, политические и иные взгляды, этническую или социальную принадлежность и другие признаки.

---

<b>Моббинг (буллинг)</b>	повторяющиеся намеренные негативные действия на рабочем месте в отношении одного лица со стороны другого или группы лиц с целью причинения морального или физического вреда, умаления прав, оскорбления или запугивания
<b>Работники (в т.ч. «Должностные лица» и/или «Члены органов управления»)</b>	Генеральный директор – председатель Правления, члены Правления, работники всех функциональных, структурных или обособленных подразделений Компании. В целях настоящей Политики к работникам отнесены члены Наблюдательного совета Компании
<b>Устойчивое развитие</b>	«развитие, которое соответствует текущим потребностям, не ставя под угрозу возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности». Концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества.
<b>Харассмент</b>	ненадлежащее или нежелательное поведение, которое разумно может быть воспринято как угрожающее, оскорбительное или унижительное для другого лица, имеющее целью запугивание человека, унижение его достоинства или умаление прав, создающее пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу
<b>Этичное поведение</b>	поведение лица, полностью соответствующее общепринятым моральным принципам, правилам и нормам поведения, в результате которого не нарушаются и не ограничиваются права и интересы других лиц

ОПУБЛИКОВАНО АК «АЛРОСА» (ПАО)

© PJSC ALROSA, 1992-2022

## КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

### АК «АЛРОСА» (ПАО)

115184 Россия, г. Москва

Озерковская наб., д. 24

+7 (495) 620-92-50

+7 (495) 411-75-25

[info@alrosa.ru](mailto:info@alrosa.ru)

677018 Россия, Республика Саха (Якутия)

г. Мирный, ул. Ленина, д. 6

+7 (411-3) 63-00-30

[mirinfo@alrosa.ru](mailto:mirinfo@alrosa.ru)

<http://www.alrosa.ru>