



ЩОРІЧНЕ ІНФОРМУВАННЯ
«ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ»
ПРО ДОСЯГНУТІ РЕЗУЛЬТАТИ
ТА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОГРЕС

Корпорація «Сонячний Альянс»



Київ. Україна

2010 - 2011

Дата приєднання до

Глобального договору:

28 червня 2010

Область впровадження:

Енергозберігаючі технології



СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС
корпорація

код 32374304 03035 м.Київ вул.Енергетиків, 19
+38(044) 229-89-97
worldwide@solaralliance.com.ua
www.solaralliance.com.ua



SOLAR ALLIANCE
corporation

32374304 19, Enegetikov str. Kiev 03035
tel/fax +38(044) 229-89-97
worldwide@solaralliance.com.ua
www.solaralliance.com.ua



Вельмишановний пане Генеральний секретар,

У червні 2010 року, Корпорація «Сонячний Альянс», приватна науково-виробнича компанія України, приєдналася до ініціативи Глобального договору Організації Об'єднаних Націй, заявивши про прихильність 10 принципам з області прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Поряд з цим, нами виражено намір підтримувати і просувати принципи Глобального договору, а також інформувати зацікавлені сторони та громадськість про взяті на себе зобов'язання та прогрес у їх виконанні.

Корпорація «Сонячний Альянс» займається розробкою та впровадженням високих технологій та ноу-хау в сфері енергозбереження, забезпечуючи відсутність шкідливого впливу на навколишнє середовище.

Мета наших розробок - створення абсолютно нешкідливих для навколишнього середовища установок, що забезпечують енергетичну автономність виробництва, сільського господарства та населення. Ми також прагнемо до поліпшення екологічної ситуації на планеті шляхом очищення її від сміття, всякого роду забруднень і відходів, а також очищення води.

Приєднавшись до ініціативи Глобального договору, Корпорація мобілізувала свої сили для коригування вже існуючих традицій і етичних норм, а також взяла курс на зміцнення міжнародно визнаних прав і свобод людини, і посилення контролю над їх дотриманням. Ми орієнтуємося на бізнес лідерів, які беруть активну участь у реалізації політики поваги й заохочення універсальних права людини, здійснюють практику гідної праці, а також вишукують засоби для зниження впливу на навколишнє середовище, й забезпечують нульовий рівень корупції в рамках своїх операцій і сфер впливу.

Ми дотримуємося позиції, що десять принципів Глобального договору ООН повинні стати невід'ємною частиною стратегії, культури та щоденної діяльності компаній, що прагнуть внести свій вклад в корпоративну стабільність і вирішення найбільш гострих проблем сучасного суспільства, сприяючи тим самим розвитку країн і поліпшенню добробуту життя на планеті. У зв'язку з цим Корпорація робить кроки по втіленню в життя прийнятих зобов'язань дотримання принципів Глобального договору, а також має намір в рамках своєї сфери діяльності сприяти вирішенню проблем, позначених у Декларації тисячоліття ООН.

З повагою,

Президент Корпорації «Сонячний Альянс»

Ю.П. Боголюбський



РОЗДІЛ І. ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

ПРИНЦИП 1. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ПІДТРИМУВАТИ ТА ПОВАЖАТИ ЗАХИСТ ПРОГОЛОШЕНИХ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ ПРАВ ЛЮДИНИ

ПРИНЦИП 2. ДІЛОВІ КОЛА НЕ ПОВИННІ БУТИ ПРИЧЕТНИМИ ДО ПОРУШЕНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ

ПОЛІТИКА КОРПОРАЦІЇ

КОРПОРАЦІЯ ВИСТУПАЄ ЗА ПІДТРИМКУ Й ЗАХИСТ ПРАВ, ПРОГОЛОШЕНИХ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ, В ТАКИХ ДОКУМЕНТАХ ЯК ЗАГАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ, МІЖНАРОДНИЙ ПАКТ ПРО ГРОМАДЯНСЬКІ Й ПОЛІТИЧНІ ПРАВА, МІЖНАРОДНИЙ ПАКТ ПРО ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ ТА КУЛЬТУРНІ ПРАВА, ПРИЙНЯТИХ РЕЗОЛЮЦІЄЮ ГЕНЕРАЛЬНОЇ АСАМБЛЕЇ 16 ГРУДНЯ 1966, ТА ІНШИХ ЗАКОНОДАВЧИХ І НОРМАТИВНИХ АКТАХ, СПРЯМОВАНИХ НА ДОТРИМАННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ.

А ТАКОЖ КЕРУЄТЬСЯ КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ, ЗА ЯКОЮ ПРАВА ЛЮДИНИ Є НАЙВИЩОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ЦІННІСТЮ (Ч. 1 СТ. 3 ОСНОВНОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ).

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПРАВАМИ ЛЮДИНИ, ОХОРОНОЮ ПРАЦІ Й ЗДОРОВ'Я СПІВРОБІТНИКІВ КОРПОРАЦІЇ «СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС» ҐРУНТУЄТЬСЯ НА ЗАКОНАХ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ МІЖНАРОДНОГО ХАРАКТЕРУ ТА УКРАЇНИ, ЗОКРЕМА КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ, В ЯКОМУ ВКАЗАНО ПРИНЦИП ПРІОРИТЕТУ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ, ПОВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА СТВОРЕННЯ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ (СТ. 4 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ).

ДОТРИМАННЯ ПРАВ СПІВРОБІТНИКІВ

ПРАВО НА ОСВІТУ

Одне з пріоритетних завдань Корпорації - підвищення кваліфікації та особистісного росту співробітників. Розвиток Компанії в цілому обумовлено, насамперед, особистим розвитком співробітників. Турбота про вдосконалення своїх професійних знань і навичок, підвищення кваліфікації, розширення кругозору, глибини й широти мислення є пріоритетним обов'язком кожного співробітника. Корпорація, в свою чергу, забезпечує можливості та сприяє індивідуальному розвитку кожного співробітника. У розпорядженні персоналу Корпорації знаходиться бібліотека професійної програми, які охоплюють навчання за різними напрямками: від бізнес-процесів до етичних норм і самовдосконалення.

Співробітники Корпорації постійно проходять семінари та тренінги, які організовує українська мережа ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН, ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА, одна з найбільших європейських юридичних фірм NOERR, а також програма ЄВРОПЕЙСЬКА ОСВІТА.



Global Compact Network
Ukraine



За звітний рік співробітники відвідали більше 20-ти навчальних заходів для підвищення кваліфікації.

В планах Корпорації «Сонячний Альянс» співпрацювати з асоціаціями, спілками та організаціями для впровадження сучасних практик ефективного управління, розвитку корпоративної соціальної відповідальності, а також вдосконалення взаємодії бізнесу і держави. Корпорація прагне також до обміну досвідом, ділитися своїми досягненнями й опановувати кращі передові практики бізнес-організацій.

ПРАВО НА ОХОРОНУ СІМ'Ї, МАТЕРИНСТВА, БАТЬКІВСТВА ТА ДИТИНСИВА

Захищаючи права та свободи дітей, Корпорація не використовує дитячу працю й негативно ставиться до використання дитячої праці в суспільстві. Керівництво й співробітники компанії беруть участь в акціях допомоги дітям-сиротам. Президент Корпорації, Юрій Боголюбський, був ініціатором створення благодійних центрів в містах Рівному, Хмельницькому, Сімферополі в 1999 році, а також **Міжнародного Християнського Благодійного Фонду «Сонячний світ»** (www.sunnyworld.org.ua), який на сьогоднішній день успішно функціонує по всій Україні, та являється членом ініціативи Глобального договору ООН. В планах Корпорації створення Школи для обдарованих дітей, де зможуть навчатися діти не залежно від їх матеріально статусу, а також Центру для надання матеріальної та психологічної допомоги та духовного виховання.



Компанія веде активну роботу в напрямку захисту й допомоги сім'ї, як основному осередку суспільства, в тому числі надає психологічну й медичну підтримку батькам, допомагає в освіті дітей співробітників, організовує культурні заходи.

Надалі планується вдосконалити та реалізувати освітні та просвітницькі програми для поліпшення якості освіти, а також лобювати введення обов'язкової екологічної освіти на всіх етапах розвитку людини.

ПРАВО НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я ТА МЕДИЧНУ ОХОРОНУ

Корпорація забезпечує своїм співробітникам безпечні й здорові умови праці, доступ до основних медичних послуг, співпрацюючи з кваліфікованими працівниками медслужби.

Співробітники Корпорації можуть проходити безкоштовне обстеження всього організму на новітньому обладнанні та подальше визначення необхідних препаратів для лікування.

Завдяки цьому 10% співробітників, які прийняті на роботу в Корпорацію змогли позбутися від хронічних захворювань, у 80% співробітників значно покращився загальний стан.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Корпорація дотримується принципу рівних можливостей, прав та обов'язків для чоловіків та жінок. Представники обох статей мають рівний доступ до освіти та охорони здоров'я, управління, мають рівні можливості досягнення фінансової незалежності, реалізації своїх особистісних та професійних потреб та інтересів. Результатом цього стало обрання на посаду Генерального директора Корпорації Іоани Боголюбської. Також багато ключових посад та персоналу Корпорації займають жінки, оплата праці яких не нижча ніж чоловіків.

Менеджери Корпорації постійно проходять навчання з метою підвищення рівня та систематизації знань щодо неприпустимості застосування гендерної нерівності у взаєминах із людьми. Однією з таких освітніх програм став тренінг, організований українською мережею Глобального договору ООН "**Забезпечення рівних можливостей на робочому місці**", на якому розглядалися гендерні аспекти оцінки й досягнення справедливості на робочому місці.

ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК

В Корпорації організована робота зі зверненнями співробітників з питань соціально-трудового характеру, завдяки якій кожен може отримати потрібну йому інформацію, а також існує пряма лінія зв'язку з керівництвом для скарг з приводу порушення прав людини. Персонал служби безпеки ознайомлений з основними правами та свободами людини.

Корпорація стежить за дотриманням прав та свобод людини за допомогою існуючих систем звітності, за якими всі підрозділи звітують про виконання своєї діяльності відповідно до ключових показників ефективності, включаючи дані про здоров'я, безпеки, віку співробітників, рівня освіти та багато іншого.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ПАРТНЕРАМИ ТА ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

Політика Корпорації спрямована на відповідальне й етичне ведення бізнеспроцесів, забезпечуючи цим прозоре та відкрите функціонування організації.

Грунтуючись на статті другій **Загальної декларації прав людини**, згідно з якою «кожна людина повинна мати всі права та всі свободи, без якої б то не було різниці», Корпорація не допускає виникнення дискримінації по відношенню до представників будь-якої раси. Взаємини всередині робочого колективу та з зовнішнім світом будуються без будь-якої різниці відносно кольору шкіри, статі, мови, віросповідання, політичних чи інших переконань, соціального, майнового або іншого становища.

Результатом такої політики стало налагодження зв'язків та обмін досвідом з представниками різних країн, у тому числі Польщі, Йорданії, Куби; різних національностей і віросповідань: представники Корпорації брали участь у конференції в Польщі **"Системні рішення та успішні практики Польщі та Україні у сфері енергозбереження - формування плану дій на 2010-2011 роки "**, в українсько-йорданському бізнес-форумі, на Засіданні ради підприємців **"Україна-Куба-країни Карибського басейну та Латинської Америки "** та інших заходах.





РОЗДІЛ II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

ПРИНЦИП 3. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ПІДТРИМУВАТИ СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ ТА РЕАЛЬНЕ ВИЗНАННЯ ПРАВА НА УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

ПРИНЦИП 4. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ПІДТРИМУВАТИ ЛІКВІДАЦІЮ ВСІХ ФОРМ ПРИМУСОВОЇ ТА ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ПРАЦІ

ПРИНЦИП 5. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ВИСТУПАТИ ЗА ПОВНЕ ВИКОРІНЕННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

ПРИНЦИП 6. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ВИСТУПАТИ ЗА ЛІКВІДАЦІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

ПОЛІТИКА КОРПОРАЦІЇ

КОРПОРАЦІЯ «СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС» ПІДТРИМУЄ СВОБОДУ АСОЦІАЦІЙ І ВИЗНАЄ ПРАВА СПІВРОБІТНИКІВ УТВОРЮВАТИ ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ЗА СВОЇМ ВИБОРОМ І БРАТИ УЧАСТЬ В КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ. КОРПОРАЦІЯ ТАКОЖ ГАРАНТУЄ, ЩО ЧЛЕНИ ПРОФСПІЛКИ АБО ПРЕДСТАВНИКИ ПЕРСОНАЛУ, ЯКІ БЕРУТЬ УЧАСТЬ У КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ, НЕ БУДУТЬ ПІДДАВАТИСЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ.

КОРПОРАЦІЯ «СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС» ВИСТУПАЄ КАТЕГОРИЧНО ПРОТИ НЕЗАКОННОГО ВИКОРИСТАННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ ТА НЕ БУДЕ СПІВПРАЦЮВАТИ З ОРГАНІЗАЦІЯМИ, В ЯКИХ ВИЯВЛЕНІ ВИПАДКИ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ДІТЕЙ, ЖОРСТОКОГО ПОВОДЖЕННЯ З ПЕРСОНАЛОМ, ПРИМУСОВА ПРАЦЯ ТА ІНШІ ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ.

КОРПОРАЦІЯ НЕ ЗАСТОСОВУЄ І НЕ ПІДТРИМУЄ ДИСКРИМІНАЦІЮ ПРАЦІВНИКА ЗА ОЗНАКАМИ РАСИ, НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРИНАЛЕЖНОСТІ, ВІРОСПОВІДАННЯ, ІНВАЛІДНОСТІ, СТАТІ, НАЛЕЖНОСТІ ДО БУДЬ-ЯКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПОЛІТИЧНИХ ПОГЛЯДІВ АБО ВІКУ ПРИ НАЙМАННІ НА РОБОТУ, ОПЛАТІ ПРАЦІ, НАДАННІ ДОСТУПУ ДО НАВЧАННЯ, ПІДВИЩЕННІ НА ПОСАДІ, ЗВІЛЬНЕННІ АБО ВИХОДУ НА ПЕНСІЮ.

У СВОЇЙ ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЯ КЕРУЄТЬСЯ:

КОНВЕНЦІЄЮ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ «ПРО ПРИМУСОВУ ЧИ ОБОВ'ЯЗКОВУ ПРАЦЮ» (N 29), ЯКА ВИМАГАЄ ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ЧИ ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ПРАЦІ В УСІХ ФОРМАХ.

КОНВЕНЦІЄЮ ПРО МІНІМАЛЬНИЙ ВІК ДЛЯ ПРИЙОМУ НА РОБОТУ, 1973 Р. (N 138), ЩО ВСТАНОВЛЮЄ ПРИНЦИП, ЗГІДНО З ЯКИМ МІНІМАЛЬНИЙ ВІК ПОВИНЕН БУТИ НЕ МЕНШЕ НІЖ ВІК ЗАКІНЧЕННЯ ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ, І В ЖОДНОМУ РАЗІ НЕ МЕНШЕ 15 РОКІВ.

КОНВЕНЦІЄЮ ПРО НАЙГІРШІ ФОРМИ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ, 1999 Р. (N 182), ЯКА ВІДОБРАЖАЄ ЗАГАЛЬНУ ОДНОСТАЙНІСТЬ У ТОМУ, ЩО НАЙГІРШИМ ФОРМАМ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ НЕГАЙНО МАЄ БУТИ ПОКЛАДЕНО КРАЙ.

КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ, в якій закріплена норма про заборону використання примусової праці та підтверджена відмова від принципу обов'язковості праці.

КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ, згідно з яким керівник не має права вийти за межі трудового договору, який визначає коло обов'язків працівника, зокрема з урахуванням спеціальності, кваліфікації та посади.

А також іншими діючими нормативно-правовими актами міжнародного характеру та України.

Політика компанії відносно персоналу спрямована на розкриття професійного потенціалу працівників і створення сприятливого клімату в колективі. Основні принципи соціальної політики - підвищення захищеності працівників, створення безпечних умов праці, надання можливостей для особистісного зростання.



Корпорація дотримується наступних основних принципів у сфері управління персоналом:

- ✓ дотримання чинного трудового законодавства та прав людини;
- ✓ забезпечення конкурентоспроможної винагороди працівників з урахуванням їх професіоналізму, складності виконання робіт і ступеня відповідальності;
- ✓ інвестиції в освіту та навчання працівників для того, щоб допомогти їм реалізувати свій потенціал та зробити внесок в успіх Компанії;
- ✓ надання соціальної підтримки.

РЕАЛІЗАЦІЯ

ПІДТРИМКА ТА ЗАХИСТ СВОБОДИ АСОЦІАЦІЙ

Співробітники можуть вступати в союз за власним вибором, не побоюючись репресій з боку керівництва Корпорації.

Для обговорення умов праці та зайнятості, а також відносин між працівниками й роботодавцями можуть використовуватися колективні переговори, як конструктивна форма для обговорення та прийняття рішень.

ВІДСУТНІСТЬ ПРИМУСОВОЇ ТА ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ПРАЦІ

Керівництво Корпорації проводить постійну роботу щодо поліпшення контролю над можливими спробами використання примусової чи обов'язкової праці в організації, впроваджуючи системи опитування та анкетування, а також засоби зворотнього зв'язку, за допомогою якого кожен співробітник щодня може повідомити про порушення своїх прав безпосередньо керівництву.

Корпорація укладає трудові договори зі своїми співробітниками, в яких чітко встановлені обов'язки співробітника, робочий час і час відпочинку, а також гарантії і зобов'язання співробітників. Корпорація прагне до того, щоб кожен співробітник мав трудовий договір.

На сьогоднішній день компанія не має стягнень, пред'явлених оголошень або іншої форми участі, пов'язаної з використанням примусової праці.

ПРОТИДІЯ ВИКОРИСТАННЮ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

Витримуючи політику повної ліквідації дитячої праці, Корпорація дотримується мінімального віку прийняття на роботу працівників. На сьогоднішній день в Корпорації немає персоналу, вік якого нижче 18 років.

Корпорація займається розробкою програми дій щодо ліквідації існуючої дитячої праці в суспільстві та запобігання її нових форм. Одним із засобів реалізації є створення Центрів допомоги для дітей та Школи Третього тисячоліття, розробкою яких займаються педагогі-ентузіастки за ініціативи та підтримки керівництва.

ВІДСУТНІСТЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Основою для найму, професійної підготовки та просування кадрів виступають кваліфікація, навички та досвід. Корпорація приймає на роботу та співпрацює з людьми різної національної приналежності, в тому числі росіянами, євреями, поляками, арабами та іншими національностями.



Корпорація не ставить якусь із релігій вище інших, визнаючи право кожної релігії на існування, та право людини на свободу віросповідання.

Організація не керується політичними поглядами у вирішенні кадрових питань, в управлінні та питаннях співпраці.

При виборі між чоловіком і жінкою на рівних умовах перевага віддається жінці. В результаті такої політики в Корпорації сьогодні на керівних посадах переважають жінки.

Корпорація й надалі має намір дотримуватися політики поважного та справедливого ставлення до співробітників і партнерів та гарантувати, що в компанії виключена дискримінація в сфері праці та зайнятості.

Особливу увагу Корпорація має намір приділяти ознайомленню співробітників з їх правами та обов'язками та постійному оновленню навчальних програм щодо дотримання прав людини.

Корпорація дотримується наступних основних принципів у сфері управління персоналом:

- ✓ дотримання чинного трудового законодавства та прав людини;
- ✓ забезпечення конкурентоспроможної винагороди працівників з урахуванням їх професіоналізму, складності виконання робіт і ступеня відповідальності;
- ✓ інвестиції в освіту та навчання працівників для того, щоб допомогти їм реалізувати свій потенціал та зробити внесок в успіх Компанії;
- ✓ надання соціальної підтримки.

ЦІЛІ Корпорації:

- Залучення молодих фахівців, розвиток кадрового резерву.
- Постійне підвищення професійного рівня співробітників.
- Удосконалення системи мотивації співробітників.
- Розвиток навчальних програм, включаючи професійну підготовку та підвищення кваліфікації.
- Підвищення поінформованості співробітників про те, що робиться в компанії на захист їх інтересів.
- Розробка та впровадження соціальних програм для реабілітації й допомоги в отриманні освіти малозабезпеченим дітям.
- Обмін досвідом з підприємствами та організаціями на Україні, Польщі, Німеччині та в інших країнах.
- Покращення соціального стану співробітників.

Очікувані результати:

Підвищення мотивації співробітників.

Забезпечення профілактики дитячої праці в зоні діяльності Корпорації.

Підвищення рівня самосвідомості та соціальної відповідальності у співробітників та суспільства.

НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

ПРИНЦИП 7. ДІЛОВІ КОЛА МАЮТЬ ПІДТРИМУВАТИ ОБЕРЕЖНИЙ ПІДХІД ДО ЕКОЛОГІЧНИХ ПИТАНЬ.

ПРИНЦИП 8. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ВЖИВАТИ ІНІЦІАТИВИ В ПІДТРИМКУ ПОСИЛЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.

ПРИНЦИП 9. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ЗАОХОЧУВАТИ РОЗРОБКУ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНО БЕЗПЕЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.

ПОЛІТИКА КОРПОРАЦІЇ

ПОЛІТИКА КОМПАНІЇ В СФЕРІ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВІДПОВІДАЄ ЗАГАЛЬНОСВІТОВОМУ БАЧЕННЮ ТА РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ПЛАНЕТИ, КОРПОРАЦІЯ ПІДТРИМУЄ **ДЕКЛАРАЦІЮ РІО ІЗ ЗАХИСТУ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ТА МІЖНАРОДНУ ДЕКЛАРАЦІЮ ЮНЕП ПРО ЕКОЛОГІЧНО ЧИСТЕ ВИРОБНИЦТВО.**

МЕТА ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЇ «СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС» - СТВОРЕННЯ АБСОЛЮТНО НЕШКІДЛИВИХ ДЛЯ ДОВКІЛЛЯ УСТАНОВОК, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ЕНЕРГЕТИЧНУ АВТОНОМНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА, СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА НАСЕЛЕННЯ, А ТАКОЖ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ОСНОВІ НОВІТНІХ ВІДКРИТТІВ В ОБЛАСТІ ХІМІЇ І ФІЗИКИ.

Для реалізації даної мети Корпорація об'єднує ряд підприємств:

- ПП «Сонечко» (технічний інжиніринг),
- ТОВ «СанПлазм» (науково-виробниче підприємство),
- ТОВ «Сані Проджект Компані» (ген. проектна організація),
- ТОВ «Сонячне Проміння» (ген. підрядна будівельна організація).

З САМОГО ПОЧАТКУ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАЦІЇ ОСНОВНИМИ ПРИНЦИПАМИ ТА ПІДХОДАМИ ДО ЇЇ РОЗВИТКУ СТАЛА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ВСІХ РОЗРОБЛЮВАНИХ І ВПРОВАДЖУВАНИХ ТЕХНОЛОГІЙ. КРІМ ТОГО, КОЖЕН ІЗ ПРОЕКТІВ СПРЯМОВАНИЙ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА МАКСИМАЛЬНО МОЖЛИВЕ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ЗАБРУДНЕННЯ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.

ОГЛЯД ТЕХНОЛОГІЙ

1. Корпорація розробляє ряд енерготехнологічних комплексів, які в сукупності можуть вирішити більшу частину проблем навколишнього середовища, серед яких:

- Автономний Енергетичний Комплекс з очищення стічних вод і переробки мулових майданчиків.
- Комплекс для переробки курячого посліду.
- Промислово-виробничий комплекс «Енергія» з опріснення морської води.
- Комплекс отримання прямої та зворотної паливних емульсій.
- Комплексна модульна система внутрішньої мийки залізничних цистерн.
- Модульний комплекс з очищення каналізаційних стоків для вторинного використання води.

- Комплекс «Сонячні батареї» з пристроєм підвищення ефективності роботи обладнання, та інші.

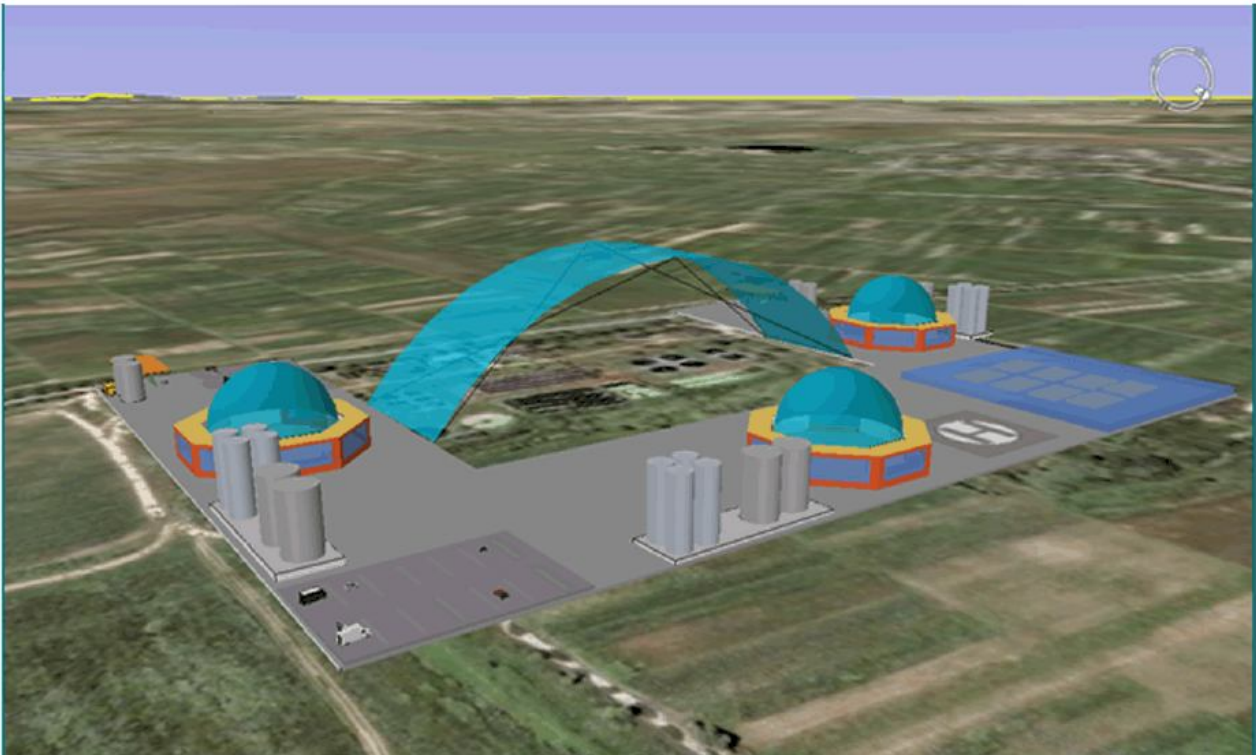
Розробки ведуться спільно з організаціями та вищими навчальними закладами:

- ✓ **НДІ Машин і Систем** (м. Харків. Сфера діяльності - наукові дослідження, інноваційна діяльність, технологічні розробки, проектування нових видів техніки, економіко-виробничі системи, управління проектами, підготовка кадрів вищої категорії).
- ✓ **ТОВ СП «Профіпласт»** (м. Суми. Виконання комплексних робіт з проектування, виготовлення та встановлення апаратів з конструкційних термопластичних полімерів).
- ✓ **Державним науково-дослідним і проектно-конструкторським інститутом інноваційних технологій в енергетиці та енергозбереженні** (Виконує підрядне проектування комплексу, супровід проекту, узгодження і сертифікацію).
- ✓ **Фізичним факультетом Одеського Національного університету імені І. І. Мечникова** (<http://phys.onu.edu.ua/>).
- ✓ **Східноукраїнським національним університетом імені Володимира Даля** (<http://www.snu.edu.ua/welcome.php>).
- ✓ **Аль-Хуссейн Бин Талал Університет в Йорданії** (<http://www.ahu.edu.jo/>).
- ✓ **Німецько-Російський інститут біомагнітної кібернетики та нанотехнологій** (<http://www.bimk.eu/about-2/rekvizity>).

2. Корпорацією проводиться впровадження на території України рідкокерамічного термоізоляційного матеріалу «Керамоізол», розробленого підприємством «Інкор +».

АВТОНОМНИЙ ЕНЕРГЕТИЧНИЙ КОМПЛЕКС (АЕК) З ОЧИЩЕННЯ СТИЧНИХ ВОД ТА ПЕРЕРОБКИ МУЛОВИХ МАЙДАНЧИКІВ

Розроблена Корпорацією система АЕК вирішує цілу низку важливих питань, пов'язаних з екологічною безпекою держави та планети в цілому. Загальний принцип проекту полягає в створенні комплексу із замкнутим циклом роботи для виробництва електричної та теплової енергії із застосуванням когенераційних установок і плазмагазореакторів, які переробляють рідкі органічні відходи та виробляють синтез-газ, при цьому витрачають на власні потреби 10-15% від виробленої електроенергії.



Корисні продукти на виході:

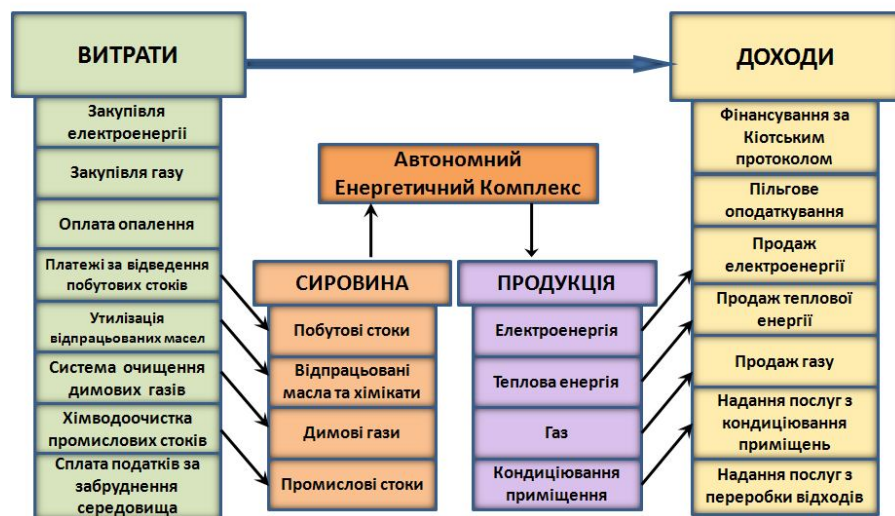
- синтетичний газ;
- електрична енергія;
- очищена дистильована вода;
- теплова енергія.

Сировиною до такого виробництва можуть бути будь-які органічні відходи:

- промислові стоки хімічного, нафтопереробного та іншого виробництва;
- відпрацьовані хімікати та масла;
- побутові каналізаційні стоки міст і сіл;
- відходи ферм, і т.п.

Варіанти компоновки АЕК дозволяють переробляти та утилізувати отруйні й високотоксичні відходи. При цьому особливістю комплексу є практично повна безвідходність виробництва із замкнутим циклом. Система АЕК дозволяє не тільки реалізувати промислове застосування плазмагазореакторів, але й виключити викиди відпрацьованих газів в атмосферу.

ЗАСТОСУВАННЯ АЕК НА ПІДПРИЄМСТВІ дозволяє мінімізувати частину витрат і дає можливість отримання додаткового доходу

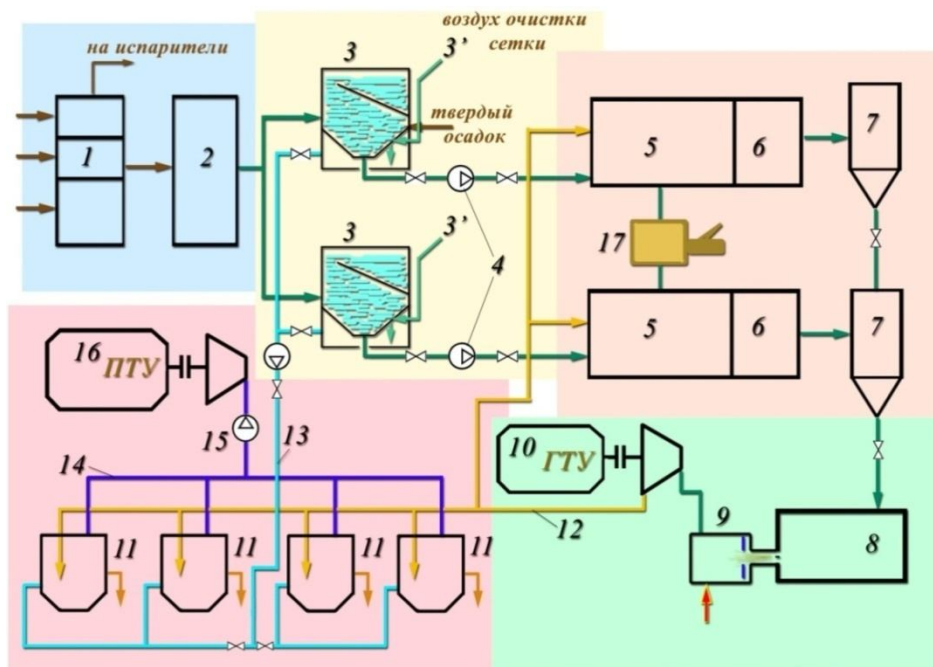


КОМПЛЕКС З УТИЛІЗАЦІЇ І ПЕРЕРОБКИ КУРЯЧОГО ПОСЛІДУ ТА УТИЛІЗАЦІЇ ДИМОВИХ ГАЗІВ

Особливість даного комплексу в тому, що в ньому відбувається пряме спалювання відходів (минаючи стадію одержання та використання біо-газу) для отримання електричної та теплової енергії із застосуванням газотурбінних установок.

Схема утилізації рідких органічних відходів птахофабрик методом прямого спалювання речовини та очищення стоків з виробництвом теплової та електричної енергії:

1. Приймальні розподільні камери.
2. Грати-дробарки.
3. Фільтраційні ємкості для накопичення твердого осаду, проціджувачі.
- 3'. Повітря для очищення сітки.
4. Фекальні насоси.
5. Блок ротаційних випарників.
6. Сушильна камера.
7. Накопичувач сухої маси.
8. Блок пилоприготування.
9. Реактор (пальниковий пристрій) з камерою спалювання повітря для подачі на ГТУ (газотурбінна установка).
10. ГТУ.
11. Випарні апарати.
12. Лінія відпрацьованої газо-повітряної суміші на випарні апарати (випарники).
13. Відфільтрована вода стоків на випарні апарати.
14. Пар на парокomppressor.
15. Парокomppressor.
16. Паротурбінна установка (ПТУ) з генератором (потужністю від 300 кВт до 12 МВт).
17. Електрокінетичний пальниковий пристрій допалювання.



РІДКЕ ТЕПЛОІЗОЛЯЦІЙНЕ ПОКРИТТЯ КЕРАМОІЗОЛ

Рідке теплоізоляційне покриття Керамоізол за ТУ У В.2.7-24.6-32396113-001: 2006 призначено для тепло-гідро ізоляції споруд промислового та комунального призначення будь-якої форми складності, для зовнішніх і внутрішніх поверхностей будівель, фундаментів, тепломагістралей, трубопроводів, цистерн, автомобільного, залізничного та іншого транспорту, металевих конструкцій та ін., як в процесі їх будівництва, так і при реконструкції.

Переваги теплоізоляційного матеріалу Керамоізолу:

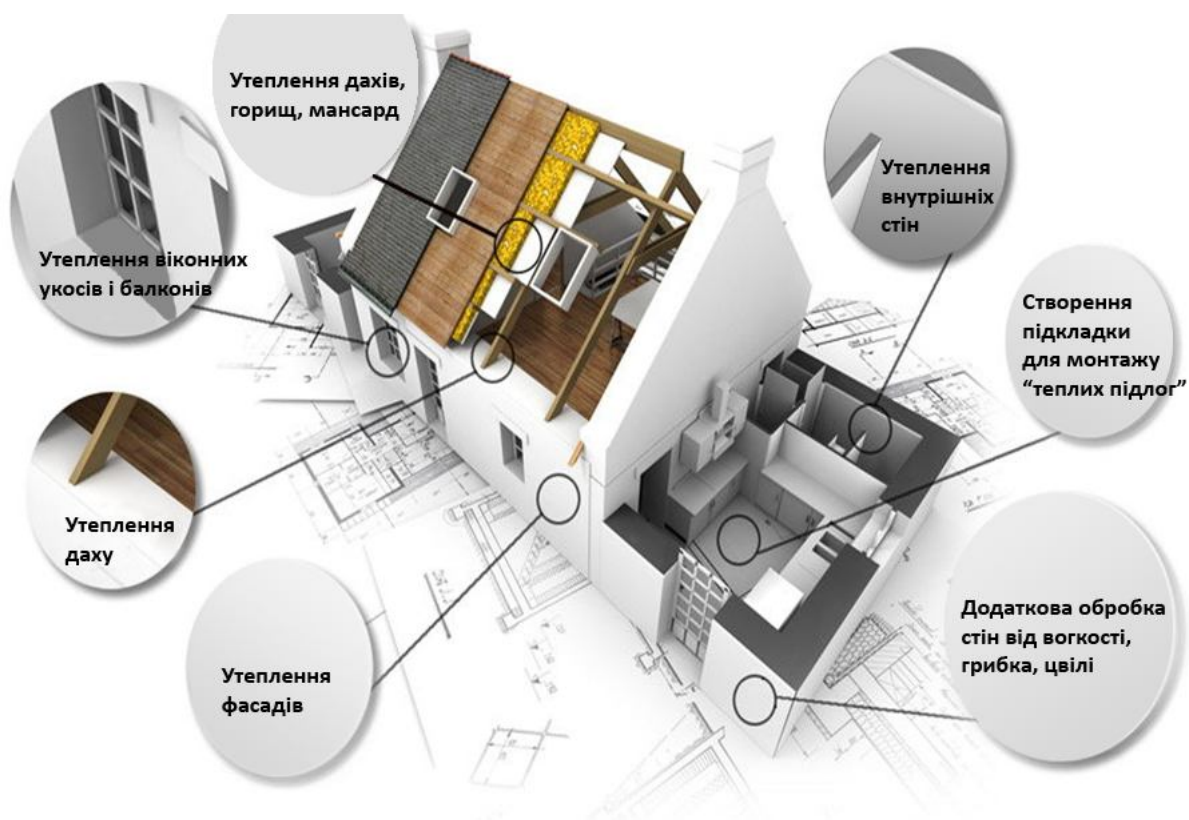
1. Високі теплозберігаючі властивості.
2. Відсутність необхідності спорудження додаткового покриття (жерсті, пластика і т.д.).
3. Відсутність необхідності додаткової пароізоляції.
4. Простота нанесення (кисть, валик, краскопульт, розпилювач високого тиску) і, як наслідок, мала вартість робіт з улаштування теплоізоляції.
5. Можливість нанесення Керамоізолу на поверхню будь-якої геометричної форми.
7. Можливість фарбування в будь-який колір.
8. Можливість проведення робіт при низьких температурах (на лаковій основі).
9. Керамоізол не збільшує навантаження на конструкції.
10. Не змінює геометрію приміщень, оскільки товщина покриття Керамоізолу вимірюється міліметрами, а не сантиметрами, як при використанні стандартних видів теплоізоляції.
11. При необхідності ремонту пошкоджене покриття Керамоізолу легко відновлюється.
12. Не є прийнятним для проживання шкідників (гризунів, комах).

ЗАСТОСУВАННЯ КЕРАМОІЗОЛУ



ЖИТЛОВЕ БУДІВНИЦТВО (СТІНИ КВАРТИР, ПЕРЕКРИТТЯ, ДАХ, ПОЛИ, ФАСАДИ)

КЕРАМОІЗОЛ БІЛЬШ ЗРУЧНИЙ У ВЖИВАННІ, НІЖ ЙОГО АНАЛОГИ, А ТАКОЖ БАГАТОФУНКЦІОНАЛЬНИЙ:



ВИРІШЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ

Система АЕК екологічно безпечна та вирішує ряд основних на сьогоднішній день екологічних проблем:

- ✓ очищення каналізаційних стоків до рівня дистильованої води;
- ✓ ліквідація мулових майданчиків, що практично знімає проблему шкідливого впливу їх випарів на навколишнє середовище;
- ✓ повна переробка органічних відходів для виробництва Солар-газу;
- ✓ повна переробка вихлопних газів в замкнутому циклі;
- ✓ утилізація та перетворення твердої складової відходів, в тому числі отруйних і токсичних та інших, які в звичайних умовах самостійно не розкладаються або розкладаються протягом тривалого терміну;
- ✓ очищення водойм і сміттєвих полігонів;
- ✓ дезактивація й повне знищення патогенних мікроорганізмів і бактерій, що містяться в органічних відходах.

При перетворенні тепла в холод з'являється можливість використання системи АЕК як системи безпечного і екологічного кондиціонування, що значно зменшує частку охолоджувальних систем заснованих на фреоні, які є одним з факторів утворення так званих озонових дір.

В результаті отриманих ефектів ми досягаємо: зменшення забрудненості повітря, води, ґрунту, в тому числі акваторії портів, ліквідацію розливів нафтовмісних речовин в морі; відновлення флори й фауни в регіонах, поліпшення загальної екологічної ситуації; зниження захворюваності населення.

ЯКІСНІ ПОКАЗНИКИ ОЧИСТКИ СТОКІВ

ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЕЛЕКТРОІМПУЛЬСНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ (АЕК)

<i>Ступінь очищення електроімпульсним методом</i>			
<i>інгредієнти</i>	<i>концентрація</i>		
	<i>до очищення</i>	<i>після очищення</i>	<i>СанПиН, ПДК, не більш ніж</i>
<i>Каламутність, мг / л</i>	<i>1,5 – 20</i>	<i>< 1,0</i>	<i>1,5</i>
<i>Запах, бали</i>	<i>2 – 10</i>	<i>без запаху</i>	<i>2</i>
<i>Присмак, бали</i>	<i>більше 2,0</i>	<i>менше 2,0</i>	<i>2</i>
<i>Кольори, град.</i>	<i>20 - 80</i>	<i>< 10</i>	<i>20</i>
<i>Окислюваність перманганатна</i>	<i>5 - 10</i>	<i>< 3,0</i>	<i>< 5,0</i>
<i>РН</i>	<i>6 - 9</i>	<i>6 - 9</i>	<i>6 - 9</i>
<i>Залізо загальне, мг / л</i>	<i>0,3 - 12 (і більше)</i>	<i>0,05 - 0,25</i>	<i>0,3</i>
<i>Марганець, мг/л</i>	<i>0,1 - 0,7 (і більше)</i>	<i>0,05 - 0,1</i>	<i>0,1</i>
<i>Кадмій, мг / л</i>	<i><0,005</i>	<i>сліди</i>	<i>0,001</i>
<i>Свинець, мг/л</i>	<i>0,03 - 0,3</i>	<i>сліди</i>	<i>0,03</i>
<i>Молібден, мг/л</i>	<i>0,25 - 0,7</i>	<i>< 0,1</i>	<i>0,25</i>
<i>Мідь, мг/л</i>	<i>1,0 - 2,5</i>	<i>< 0,01</i>	<i>1,0</i>
<i>Фенол, мг/л</i>	<i>0,01-0,02 (і більше)</i>	<i>< 0,001</i>	<i>0,001</i>
<i>Нафтопродукти, мг/л</i>	<i>більше 0,1</i>	<i>менше 0,1</i>	<i>0,1</i>

Формальдегід, мг/л	0,05 - 0,4	0,03 - 0,05	0,05
Загальне мікробне число (бакт. в 1 мл)	500	< 50	50 од.
Термотолерантні коліформні бактерії		в 100 мл відсутність	в 100 мл відсутність
Загальні коліформні бактерії		в 100 мл відсутність	в 100 мл відсутність
Залишковий озон в РЧВ, мг/л		< 0,3	0,3

ЗНИЖЕННЯ ВИКИДІВ ПАРНИКОВОГО ГАЗУ

Реалізація проекту АЕК передбачає кілька етапів зниження викидів парникових газів в атмосферу:

- застосування когенераційних установок, які є на сьогоднішній день найбільш ефективним обладнанням для виробництва електричної та теплової енергії;
- ліквідація мулових майданчиків, що випаровують парникові гази, та переробка каналізаційних стоків;
- повне використання енергії палива при спалюванні в когенераційних установках методом уловлювання вихлопних газів і використання замкнутого циклу.

Приклад розрахунку скорочення викидів парникових газів та залучення інвестицій за Кіотським протоколом в разі використання когенераційних установок:

Котельні, що працюють на природному газі, викидають близько 224 кг на кожен вироблений 1 МВт / год теплової енергії;

Когенераційна установка при виробництві 1 МВт / год електричної та 1 МВт / год теплової енергії скоротить викиди парникових газів в атмосферу на **610 кг CO² екв** (856 +224-470); ця ж установка потужністю 1 МВт / год при роботі на природному газі дозволить за рік експлуатації скоротити викиди на $0,610 * 365 * 24 = 5343$ тонн CO₂ екв / рік

• АЕК потужністю 25 МВт / год електричної і 30 МВт / год теплової енергії, працюючи на природному газі та використовуючи схему замкнутого циклу, повністю виключає викиди в атмосферу парникових газів, у зв'язку з цим **приклад розрахунку скорочень викидів** буде наступний:

$0,856 * 25 * 24 * 365 = 187464$ тонн CO₂ екв / рік на вироблену електричну енергію,

$0,224 * 30 * 24 * 365 = 58867,2$ тонн CO₂ екв / рік на вироблену теплову енергію.

У загальній кількості парникових газів це становить скорочення викидів приблизно на **0,12%** (187464 +58867 = 246331,2 тонн CO₂ екв / рік) від загального обсягу викидів парникового газу за 2010 рік (198,2 млн тонн CO₂ екв / рік).

Таким чином, кожний з пристроїв, комплексів і використовуваних в них технологій дає можливість значно знизити споживання енергії і поступово звести до мінімуму антропогенний вплив на навколишнє середовище.

ЗНИЖЕННЯ ЕНЕРГОВИТРАТ ДЛЯ ПОБУТОВИХ ТА ВИРОБНИЧИХ ПОТРЕБ

Рідкокерамічний термоізоляційний матеріал «Керамоізол» має низьку теплопровідність, здатність відображати 75% падаючих променів світла й розсіювати до 95% інфрачервоного випромінювання. **Ці властивості сприяють збереженню тепла в приміщеннях, запобіганню від сонячної радіації, перегріву приміщень і поверхні дахів.**

Керамоізол є **екологічно чистим** у використанні, на відміну від багатьох інших теплоізоляційних матеріалів не виділяє при нормальних і екстремальних температурних умовах ніяких випарів.

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ ПОКАЗНИКІВ ТЕПЛОПРОВІДНОСТІ:

Матеріал	Коефіцієнт теплопровідності	Коефіцієнт тепловіддачі	Товщина нанесення
Плити мінераловатні	0.046	8	5 см
Пінопласт поліуретановий	0.04	11	3.6 см
Теплоізоляція на зразок «URSA»	0.042	8	3.7 см
КЕРАМОІЗОЛ	0.0025	1.5	1 мм

Вищевказані проекти Корпорації та впроваджувані нами розробки значно вплинуть на поліпшення екологічного стану міст, а при більш масштабному застосуванні - на екологічний стан планети в цілому.

Розроблені технологічні новинки запатентовані й на сьогоднішній день знаходяться на стадії впровадження у виробництво. На даному етапі ведуться переговори з українськими та зарубіжними групами інвесторів і компаніями для розвитку виробничих баз та промислового впровадження Комплексів і технологій.

КОРПОРАТИВНА ПОЛІТИКА

Діяльність Корпорації спрямована на підвищення природоохоронної свідомості серед співробітників компанії і впровадження екологічного аспекту в корпоративну культуру. В офісі компанії використовуються енергозберігаючі лампочки нового покоління та більш економічні у використанні електроенергії рідкокристалічні монітори, копіювальна техніка працює на картриджах дозаправки.

Відповідно до принципів розкриття інформації та прозорості, Корпорація докладає активні зусилля для підтримки інформованості громадськості про технології в пресі, інтернеті, на ділових зустрічах, де Корпорація надає докладну інформацію щодо технологій, а також економічних та екологічних аспектів потенційних проектів.

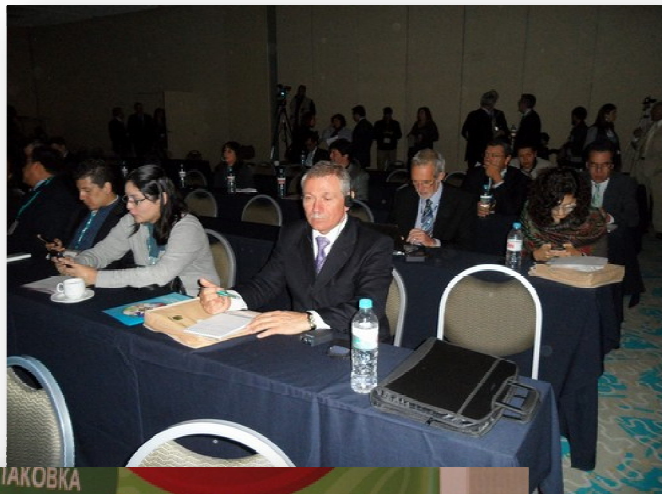


Корпорація «Сонячний Альянс» активно бере участь у заходах, що організовує мережа Глобального договору ООН, спрямовані на вирішення актуальних екологічних проблем. Зокрема, Президент Корпорації Юрій Боголюбський і керівник наукової групи Григорій Драган взяли активну участь у міжнародній конференції *«Прискорення рішень на основі партнерства та інновацій» В4Е (Бізнес для навколишнього середовища)*.

Співробітники Корпорації були запрошені українською мережею Глобального договору ООН на зустріч у форматі **В2В (Бізнес для бізнесу)** *"Екологічні практики в корпоративному контексті"*, де взяли участь в обговоренні підтримки діяльності компаній в напрямку підвищення їх екологічної відповідальності.

А також на **Третій всеукраїнський бізнес-саміт «Зміна клімату: проблема енергоефективності»**, де розглядалися сучасні технології енергозбереження, які впроваджуються в повсякденне життя.

Результатом таких заходів стало підвищення поінформованості керівництва та співробітників Корпорації щодо передових екологічних практик, розробка **Екологічного кодексу** та ознайомлення інших компаній з напрямком діяльності Корпорації у сфері захисту екології.



У найближчому майбутньому Корпорація збирається розробити навчальні заходи для просування екологічної обізнаності та підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища у співробітників компанії, партнерів і клієнтів. Вже сьогодні керівництвом Корпорації розробляється політика екологічного виховання, яка в подальшому буде просуватися для її реалізації в державі.

ЕКОЛОГІЧНЕ ВИХОВАННЯ

На сучасному етапі розвитку суспільства питання екологічного виховання набуває особливої гостроти. Головна причина цього - екологічна безвідповідальність.

В даний час в Україні відсутня система загальної екологічної освіти та виховання, яка б відповідала сучасним вимогам. Існуючі розробки як концептуального, так і

прикладного характеру, розрізнені й не завжди враховують зміни, що відбулися в екології як науці й сфері діяльності.

Система екологічної освіти повинна охоплювати всі вікові групи і стати невід'ємною частиною виховного та освітнього процесу.

Оскільки найбільш ефективною ланкою екологічної освіти є шкільне виховання, необхідна розробка глибокої, всебічної програми екологічного навчання школярів.

Мета екологічної освіти та виховання зумовлює такі актуальні завдання:

- **Засвоєння основних понять наукових фактів і духовних цінностей**, всесвітніх законів, на основі яких визначаються відносини людини і природи;
- **Розуміння цінності Землі на рівні всіх її сфер**;
- **Оволодіння прикладними знаннями, практичними вміннями та навичками** раціонального природокористування, розвиток здатності оцінювати стан природного середовища, приймати правильні рішення щодо її очищення та збереження;
- **Виробити уміння передбачати можливі наслідки** своєї діяльності в навколишньому середовищі;
- **Формувати прагнення до активної діяльності** щодо поліпшення та збереження природного середовища, пропаганди природоохоронних знань;

Подальша реалізація такої програми потребує залучення фахівців з галузі освіти та екології, а також застосування новаторських підходів, необхідність яких обумовлена стрімкою зміною навколишнього середовища. З програмою екологічного виховання співробітники, партнери та зацікавлені сторони зможуть ознайомитися найближчим часом на сайті Корпорації.



БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ

ПРИНЦИП 10. ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ БОРОТИСЯ З УСІМА ПРОЯВАМИ КОРУПЦІЇ, ВКЛЮЧАЮЧИ ЗДИРНИЦТВО ТА ХАБАРНИЦТВО

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТА ПОЛІТИКА КОМПАНІЇ

КОРПОРАЦІЯ «СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС» КЕРУЄТЬСЯ ГЛОБАЛЬНИМ ПРАВОВИМ ДОКУМЕНТОМ, **КОНВЕНЦІЄЮ ООН ПРОТИ КОРУПЦІЇ**, В ЯКІЙ ЗАКРІПЛЕНО, ЩО "КОРУПЦІЯ ПІДРИВАЄ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК, ОСЛАБЛЮЄ ДЕМОКРАТИЧНІ ІНСТИТУТИ Й ПРИНЦИП ВЕРХОВЕНСТВА ЗАКОНУ, ПОРУШУЄ ГРОМАДСЬКИЙ ПОРЯДОК І РУЙНУЄ ДОВІРУ СУСПІЛЬСТВА, ТИМ САМИМ, ДАЮЧИ МОЖЛИВІСТЬ ПРОЦВІТАТИ ОРГАНІЗОВАНИЙ ЗЛОЧИННОСТІ, ТЕРОРИЗМУ ТА ІНШИМ ЗАГРОЗАМ БЕЗПЕКИ ЛЮДИНИ".

МЕТОЮ ПОЛІТИКИ КОРПОРАЦІЇ Є ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИКОРІНЕННЯ КОРУПЦІЇ, ОДНОЧАСНО З ЗАОХОЧЕННЯМ І ПІДТРИМКОЮ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ ТА ТЕХНІЧНОЇ ДОПОМОГИ У ЗАПОБІГАННІ КОРУПЦІЇ Й БОРОТЬБІ З НЕЮ. КЕРІВНИЦТВО КОРПОРАЦІЇ ДОТРИМУЄТЬСЯ ПОЛІТИКИ ЕТИЧНОГО ВЕДЕННЯ СВОЄЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРИДІЛЯЄ ВЕЛИКУ УВАГУ ДОТРИМАННЮ ТА ПРОПАГАНДІ 10-ГО ПРИНЦИПУ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН, ЯК ЧАСТИНИ КОМПЛЕКСУ ЗАХОДІВ ЩОДО ЗАХИСТУ СВОЄЇ РЕПУТАЦІЇ, ІНТЕРЕСІВ СПІВРОБІТНИКІВ І ЗАСНОВНИКІВ.

КОРПОРАЦІЯ ВИСТУПАЄ ЗА ПРОЗОРЕ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ Й СУВОРЕ ДОТРИМАННЯ ВИМОГ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В СФЕРІ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ. ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ВЗАЄМИНИ КОМПАНІЇ БУДУЮТЬСЯ НА ПРИНЦИПАХ ЧЕСНОСТІ, ОБ'ЄКТИВНОСТІ, СПРАВЕДЛИВОСТІ ТА ДОБРОСОВІСНОСТІ.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАГНЕ ДО СТВОРЕННЯ Й ПІДТРИМКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ, ЗАСНОВАНОЇ НА ДОВІРІ Й ТАКОЇ, ЩО ПЕРЕДБАЧАЄ НЕТЕРПИМІСТЬ ДО ВСІХ ПРОЯВІВ КОРУПЦІЇ, ВКЛЮЧАЮЧИ ЗДИРНИЦТВО ТА ХАБАРНИЦТВО.

АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ

Україна ратифікувала **Конвенцію ООН проти корупції** Законом N251-V від 18 жовтня 2006 року. Крім того, Законами N252-V і N253-V від 18 жовтня 2006-го були ратифіковані **Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією**, а також **Додатковий протокол до цієї Конвенції**.

У цьому році Президент України Віктор Янукович дав офіційний старт боротьбі з корупцією, підписавши відповідний закон **"Про засади запобігання та протидії корупції в Україні"**. Цей закон враховує численні пропозиції представників міжнародних організацій і світовий досвід. У роботі над документом брали участь всі міжнародні інституції, зокрема, організація **GRECO**.

За словами Президента України, корупція уповільнює хід модернізації і політичний курс реформ. Закон про протидію корупції дає главі держави право створити спеціальний уповноважений орган з питань антикорупційної політики, який координуватиме реалізацію органами виконавчої влади виконання антикорупційної стратегії. Президент також ініціює створення публічного переліку гучних корупційних злочинів.

ЗАХОДИ ТА ДІЇ

Створення Кодексу корпоративної етики, який містить регламентуючі норми та принципи етики, схвалені Радою Директорів. Кодекс адресований як співробітникам, так і зацікавленим сторонам. Організація прагне заохочувати позитивні дії посадових осіб. Система заохочень спрямована на те, щоб співробітникам було вигідно, як в матеріальному, так і в моральному планах поводитися чесно й ефективно.

Корпорація організовує взаємодію з клієнтами, партнерами, постачальниками, конкурентами та співробітниками, на принципах справедливості та відкритості.

Співробітники компанії повинні ознайомитися з політикою та положеннями в сфері протидії корупції та регулярно інструктуватися з питань попередження фактів корупції і зловживання службовим становищем.

Кожен співробітник має можливість повідомити про передбачувані факти корупції керівництву компанії.

Співробітники Корпорації входять в незалежну організацію з захисту прав і свобод громадян **Національний комітет по боротьбі з корупцією** (www.komitet.ua), а також до **Асоціації правників України** (www.uba.ua) яка створена з метою побудови правової держави, втілення принципу верховенства права.

Корпоративне управління в Корпорації будується на наступних принципах:

- максимально ефективна взаємодія суб'єктів корпоративних відносин,
- прозорість прийняття рішень,
- субординована звітність органів управління.

Існуюча система забезпечує:

- своєчасне й точне розкриття інформації з усіх істотних питань,
- прозору структуру власності та ясні стратегічні пріоритети розвитку компанії.

Цілі Корпорації:

1. Створення спеціальної системи навчання, що роз'яснює, зокрема, політичну, суспільну шкоду корупції і можливі наслідки участі в ній.
2. Розробка системи моніторингу можливих точок виникнення корупційних дій; контролю над навчанням співробітників антикорупційній політики.
3. Організувати систему підбору осіб на посади небезпечні з точки зору корупції.
4. Всі матеріали, пов'язані з корупційними діями, якщо вони не зачіпають конфіденційність, в обов'язковому порядку повинні бути доступними для громадськості.
5. Співпраця із засобами масової інформації, які оприлюднюють випадки корупції і часто проводять незалежні розслідування, а також антикорупційними комітетами й організаціями із захисту прав людини.
6. Партнерська допомога:
 - навчання кадрів, зайнятих боротьбою з корупцією;
 - допомога в розробці антикорупційних програм;
 - допомога в розробці та реалізації пропагандистських заходів.

Очікувані результати:

Підвищення рівня знань і відповідальності співробітників, партнерів і зацікавлених сторін.

Попередження можливих випадків необ'єктивної або недобросовісної поведінки з боку персоналу, що навчається.

ЦІЛІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ

Подальший розвиток Корпорації визначається як більш поглиблений розвиток технологій пов'язаних з альтернативними видами енергії, введення в дію розроблених технологічних схем, і максимальне їх поширення не тільки на території України, а й по всьому світу.

Розроблені та впроваджені, таким чином, комплекси зможуть значно зменшити споживання енергії. Плануються і розробляються схеми використання технологій для автономного розвитку житлових комплексів і котеджних поселень з урахуванням розвитку всієї супутньої інфраструктури (дитячі садки, школи, магазини, зони відпочинку та розваги, лікарні, тощо), сільськогосподарських угідь, тепличних господарств і ферм, які можуть бути не прив'язані до центральної каналізаційної системи, до центрального енергозабезпечення.

При використанні розроблених систем очищення та відновлення води, вживання її вдруге в якості води для технічних потреб, значно зменшує загальне споживання та витрату водних ресурсів. В даний час питання наявності прісної води на планеті стає більш ніж актуальним, враховуючи зменшення водних басейнів основних магістральних річок континентів та неекономне споживання води.

Впровадження ресурсозберігаючих технологій, які використовують в якості сировини відходи життєдіяльності та виробництва, можуть докорінно поміняти фізичний і політичний вигляд планети. Створити ВСІМ людям ДОСТАТНЮ систему енергозабезпечення сьогодні вже можливо, потрібно лише мати політичну та економічну силу волі. Саме тому Корпорація бачить основною своєю стратегічною метою розвиток і впровадження екологічно чистих систем по всьому світу.

Але навіть такий технологічний розвиток суспільства не може, насправді, вирішити докорінно ту катастрофічну ситуацію, перед якою вже стоїть людство як вид, як цивілізація на планеті, без усвідомлення духовних цінностей і принципів, за якими живе сама планета Земля, сам Всесвіт.

Тому Корпорація «Сонячний Альянс» одним із своїх пріоритетних напрямків вважає духовний розвиток не тільки своїх співробітників, але й усіх, хто яким-небудь чином входить в сферу впливу Корпорації. Плануються й розробляються нові системи навчання та розуміння світу саме на основі духовного сприйняття й розвитку, які за можливості будуть впроваджуватися в системи загальної та вищої освіти.

Соціальна відповідальність

Розвиток медичної допомоги розглядається Корпорацією і в плані високотехнологічного обстеження й лікування на найсучаснішому обладнанні, користуванні послуг високопрофесійного медичного лікарського та сестринського персоналу, і в плані розгляду захворювань як духовних процесів, які відбуваються в організмі в результаті взаємодії з навколишнім світом на енергетичному та вищих рівнях. Розуміння цих процесів і правильне управління ними дозволить значно швидше вилікуватися від самих різних, у тому числі й від важких в лікуванні захворювань.

Розглядається створення організації «Екологічна поліція» для громадського контролю за екологічним станом і порядком, контролю за промисловими та виробничими об'єктами за викидами та забрудненням навколишнього середовища в цілому.

Розробляється цілий комплекс заходів щодо впливу на підприємства в разі невиконання умов і пропозицій щодо реорганізації та оптимізації виробництва в напрямку екологічної безпеки.

Введення такого підрозділу в структуру муніципальних правоохоронних органів є наступним кроком в системі розвитку цієї організації.

Планується проведення еко-конкурсу серед школярів міста Києва, а при позитивних результатах - проведення такого конкурсу в школах всіх обласних центрів України. Мета конкурсу - звернути увагу школярів і вчителів на проблему екологічного стану столиці та дати можливість розробити свої підходи щодо відновлення й поліпшення екологічної рівноваги. Кращі проекти будуть представлені фахівцям з екології та лобіюватимуться в муніципальних органах для їх впровадження.

Інформування суспільства

Вищевикладені завдання виносяться на зовнішній розгляд і обговорення. В ході таких обговорень проявляються певні недоліки й слабкі моменти розглянутих питань, що призводить до поліпшення та доповнення певних пунктів, що стосуються розвитку Корпорації в цілому та окремих напрямів зокрема.

У подальшому планується розвиток власного корпоративного тренінгового центру для підготовки власних співробітників, та, можливо, проведення різних відкритих бізнес-тренінгів на комерційній основі.

Планується більш широке ознайомлення громадськості з діяльністю Корпорації за допомогою засобів масової інформації про виконану роботу, перспективи розвитку та соціальної відповідальності, а також на зустрічах, презентаціях й інших заходах.

Вимірювання та оцінка

Оцінка соціальних результатів передбачає, що проекти відповідають соціальним нормам, стандартам та умовам дотримання прав людини. Основними видами соціальних результатів, що підлягають відображенню в розрахунках, є:

- ✓ поліпшення житлових і культурно-побутових умов працівників;
- ✓ зміна умов праці співробітників;
- ✓ зміна структури персоналу;
- ✓ зміна надійності постачання населення регіонів або населених пунктів окремими видами товарів (паливом і енергією - для проектів у паливно-енергетичному комплексі);
- ✓ зміна рівня здоров'я працівників і населення, та ін.

Вплив реалізації проекту на зміни умов праці оцінюється в балах за окремими санітарно-гігієнічним та психофізіологічним елементам. Для оцінки задоволеності співробітників умовами праці можуть використовуватися також дані соціологічних опитувань. Планується також впровадження інформаційних технологій для вдосконалення процесу збору даних та обробки результатів.

Корпорація «Сонячний Альянс» має намір розвиватися в усіх вище згаданих напрямках для користі всього суспільства.



Корпорація «СОНЯЧНИЙ АЛЬЯНС»

вул. Енергетиків, 19 Київ Україна

тел.: (+38) (044) 360-40-69

сайт: www.solaralliance.com.ua

e-mail: international_relations@solaralliance.com.ua

worldwide@solaralliance.com.ua