

ЕЖЕГОДНОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ
ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА О
ДОСТИГНУТЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ И
ОБЩЕМ ПРОГРЕССЕ

Корпорация «Солнечный Альянс»

КИЕВ. УКРАИНА

2016-2017гг.

Дата присоединения
28 июня 2010г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел I.	
Соблюдение прав человека	3
Раздел II.	
Трудовые отношения.....	8
Раздел III.	
Окружающая среда.....	12
Раздел IV.	
Противодействие коррупции.....	17

I. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



Принцип 1. Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.

Принцип 2. Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека

ПОЛИТИКА КОРПОРАЦИИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Права человека в нашей Корпорации являются основополагающим принципом взаимодействия между сотрудниками Корпорации, а также между Корпорацией и ее партнерами. Это основа и залог успешного развития Корпорации в бизнесе. Для руководства Корпорации права сотрудников являются одним из приоритетов деятельности. Корпорация разработала стандарт, в котором отражены правила взаимоотношений между руководством и персоналом, в котором учитываются рекомендации ВСЕОБЩЕЙ ДЕКЛАРАЦИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА О ГРАЖДАНСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРАВАХ, МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ.

В сфере своего влияния Корпорация признает и гарантирует неприкосновенность прав своих сотрудников, клиентов, партнеров,

конкурентов и других лиц.

Корпорация имеет прозрачную и понятную систему управления, разработанную с учетом рекомендаций международных стандартов ISO и на основе собственных стандартов Корпорации, таких как:

- Политика руководства, в котором определены главные заинтересованные стороны – окружающая среда планеты Земля и человек как составляющая этой среды, заказчик и персонал;
- Должностные обязанности персонала, включая высшее руководство;
- Процессы и их обеспечение и другие.

В дальнейшем Корпорация намерена развивать не только культуру деловой этики, основанной на Всеобщей декларации прав человека, но и внедрять новые подходы взаимоотношений между сотрудниками, основанные на нормах Системы ценностей третьего тысячелетия.

Каждый сотрудник имеет возможность общения с руководством Корпорации либо в личной беседе, либо по телефону.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Принципы Глобального договора ООН отражаются в трудовых отношениях внутри Корпорации и во внешней среде, в отношениях с заказчиками, партнерами, обществом.

Основные принципы трудовых отношений в Корпорации: честность, профессионализм, прозрачность намерений и действий, взаимное уважение, взаимопонимание, взаимное доверие, единомыслие.

Эти принципы являются постоянными составляющими жизнедеятельности Корпорации и входят в Систему ценностей Корпорации, согласованную персоналом и утвержденную президентом Корпорации в 2016 году.

В отношениях с внешними сторонами Корпорация проводит политику, направленную на распространение опыта приверженности Глобальному договору и Системе ценностей третьего тысячелетия.

Своими действиями Корпорация демонстрирует приверженность гуманизму, отсутствию дискриминации по половому, возрастному, расовому признакам.

В Корпорации разработан стандарт «Система ценностей Корпорации», в котором описан, в

том числе, механизм отслеживания и принятия решений по результатам контроля за соблюдением норм трудовых отношений.

Правилами жизнедеятельности Корпорации, которые обязательно соблюдаются, обеспечивается оперативность действий, максимум внимания к партнерам и заказчикам, а также предусмотрен механизм реагирования на их жалобы, замечания или предложения.

За отчетный период не зафиксировано ни одного случая судебного разбирательства между указанными сторонами и Корпорацией.

В Корпорации приветствуется сотрудничество с компаниями, имеющими положительную репутацию на рынке. Особенно приветствуется взаимодействие с компаниями, поддерживающими Глобальный договор ООН.

Согласно стандарту Корпорации, на работу принимаются только лица, достигшие совершеннолетия, в соответствии с международными нормами и национальным законодательством.

Детский труд не используется.

Руководство Корпорации способствует раскрытию потенциала сотрудников в их профессиональной деятельности. Поддерживается активная гражданская позиция, не противоречащая действующему законодательству Украины и не призывающая к радикальным действиям.

По отношению к государственной политике Корпорация занимает нейтральную позицию, лояльно относится ко всем партиям и течениям, политика и действия которых не противоречат законодательству Украины.

Корпорация поддерживает право свободного объединения граждан в общественные и политические союзы, с пониманием относится к общественной деятельности своих сотрудников, содействует расширению их мировоззрения. В частности, в трудовом договоре с сотрудниками Корпорации наряду с производственными вопросами учтены принципы Глобального договора ООН.

Корпорация совершенствует трудовые отношения путем поиска и внедрения новых форм взаимоотношений. Корпорация организовала работу постоянно действующего клуба. На заседаниях членов клуба происходит, в том числе, рассмотрение принципов Глобального договора ООН, знакомство с международным опытом приверженности в практической деятельности Целей устойчивого развития.

Один раз в три месяца клуб организует форум по проблемам общечеловеческих ценностей, путей преодоления глобального мирового кризиса в сфере экономики, экологии, защиты окружающей среды, помощи людям, пережившим дискриминацию, помощи детям,

страдающим ДЦП и аутизмом.

В Корпорации действует система обучения не только по профессиональным темам, но и по вопросам деловой этики. С 2016 года Корпорация, пересмотрев свои Миссию, Видение, Политику, начала обучение своих сотрудников по Украинской национальной Модели самосовершенствования (УМ), которая представляет собой механизм продвижения к вершинам делового успеха на основе Системы ценностей третьего тысячелетия и инеологических знаний. Обучение начинается с руководства Корпорации, затем обучение проходят руководители среднего звена, затем остальные сотрудники.

Президент Корпорации лично читает лекции по правам человека, по проблемам общечеловеческих ценностей. Обучение персонала по инеологическим программам и профессиональным темам осуществляют приглашенные преподаватели.

Среднее количество часов обучения для сотрудника в год составляет 64 часа.

Корпорация создает сотрудникам все необходимые условия для профессионального роста. Каждому предоставляется возможность проявить себя в наиболее привлекательной для него сфере. Если уровень компетентности сотрудника для выбранной деятельности недостаточен, сотрудника направляют на обучающие курсы либо к нему прикрепляют наставника, который помогает ему достичь необходимого уровня знаний и практики.

Критерием повышения по службе является достижение сотрудником поставленных целей и ожидаемых результатов. При этом учитываются компетентность, работоспособность, профессионализм, тактичность при любых обстоятельствах.

ЦЕЛЬ КОРПОРАЦИИ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА– достичь полной удовлетворенности сотрудников условиями работы в Корпорации.

Для этого тактическими планами 2016 года было предусмотрено и в 2017 году разработано и осуществлено:

1. Стандарт предприятия об организации обратной связи с сотрудниками по вопросам их удовлетворенности обеспечением их прав.
2. Стратегические и тактические планы и цели Корпорации регулярно доводились до сведения сотрудников путем информирования на ежегодных и ежеквартальных совещаниях.
3. С целью создания сплоченного коллектива единомышленников были:
 - проведены два бесплатных тренинга для сотрудников по производственным темам;
 - проведено пять культурно-спортивных мероприятия: весенний спортивный велопробег на 20 км; посещение фестиваля «Япония сегодня», форума книгоиздателей,

тренинга по скандинавской ходьбе, «Очень научное шоу» для детей сотрудников;

- поддерживается здоровый образ жизни сотрудников;

- за счет Корпорации направлено 5 сотрудников в санатории «Трускавец», «Поляна» для профилактики, лечения, в профилакторий «Ворзель» 3 сотрудника на отдых;

- продолжается внедрение программы добровольного медицинского и пенсионного страхования.

МОНИТОРИНГ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Сегодня инструменты мониторинга следующие.

В случае если сотрудник посчитает, что его права в ходе деятельности Корпорации были нарушены, он вправе обратиться к юристу Корпорации и написать письменное обращение к президенту Корпорации, в котором описать проблему и свои претензии.

Каждый сотрудник вправе сообщать о своих предложениях и проблемах ущемления своих прав на ежеквартальных общих собраниях корпорации, либо лично встретиться с президентом Корпорации.

Поскольку всякая проблема влияет на результат хозяйственной деятельности, руководство крайне заинтересовано решить ее в кратчайшие сроки. Устранять причину возникновения проблемы – прямая задача руководящих менеджеров. Три раза в неделю руководящие менеджеры докладывают президенту Корпорации о наличии таких сообщений и о принятых мерах по ликвидации той или иной проблемы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ



Принцип 3. Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров

Принцип 4. Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда

Принцип 5. Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда

Принцип 6. Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости

ПОЛИТИКА КОРПОРАЦИИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В области соблюдения трудовых прав Корпорации «Солнечный альянс» руководствуется международными стандартами, опираясь на такие документы, как КОНВЕНЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА «О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ТРУДЕ», КОНВЕНЦИЕЙ О МИНИМАЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ, а также КОНСТИТУЦИЕЙ, законами и нормативно-правовыми актами Украины.

Корпорация «Солнечный альянс» поддерживает свободу ассоциаций и признает право сотрудников участвовать в общественных организациях по своему

усмотрению, а также право на заключение коллективного договора. Компания не использует принудительный, обязательный или детский труд, и не сотрудничает с организациями, которые отходят от этого принципа. Основываясь на второй статье «Всеобщей декларация прав человека», согласно которой «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, без какого бы то ни было различия», Компания не допускает возникновения дискриминации по отношению к сотрудникам и партнерам ни по каким признакам, в том числе расы, национальности, вероисповедания, пола, политических взглядов.

Наша политика в области управления персоналом основывается на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения, непрерывного развития и служит для привлечения, стимулирования и удержания талантливых специалистов. Корпорация «Солнечный альянс» признаёт сотрудников своим важнейшим активом и стремится к обеспечению их профессионального и личного роста, строит взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, обеспечивая соблюдение безопасных, комфортных условий труда и достойную оплату.

РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ

Сотрудники корпорации «Солнечный альянс» могут вступать в общественные организации по своему выбору, не опасаясь репрессий со стороны руководства. В Корпорации действует Коллективный договор. Корпорация не использует детский труд. На предприятии соблюдается положение о минимальном возрасте приема на работу, предусмотренное национальным трудовым законодательством и международными нормами. Корпорация «Солнечный альянс» не использует принудительный и обязательный труд. Сотрудники, работающие на условиях временной или неполной занятости, на производство не привлекаются. В случае необходимости заключаются договора с ЧП.

В Корпорации «Солнечный альянс» отсутствует дискриминация по политическим, религиозным, расовым, национальным, половым или другим признакам при приеме на работу, оплате труда и продвижении по службе. Соотношение базового оклада мужчин и женщин: 1:1 в каждой категории. Женщины в нашей Компании работают на должностях средних менеджеров и старшего руководства.

Корпорация «Солнечный альянс» считает важной чертой привлекательного работодателя умение относиться к сотруднику как к личности, признавать его заслуги, быть открытым к идеям и предложениям. Такой характер отношений внутри Корпорации дает возможность сотрудникам реализовать личные интересы на рабочем месте и создает эффективную, доброжелательную атмосферу в коллективе.

Корпорация совершенствует систему вознаграждения, повышает социальную защищенность, предоставляет возможность для профессионального и личностного роста, определяет уровень комфорта и удовлетворенность сотрудников от своей работы. Сотрудники Корпорации имеют полный социальный пакет, который включает в себя материальную помощь в случае возникновения чрезвычайной ситуации, оздоровление за счет средств Корпорации, всевозможные бесплатные спортивные и культурные мероприятия.

Для детей сотрудников Корпорации на праздники организуются концерты, представления, походы в цирк либо туристические поездки.

Одним из главных направлений деятельности руководства Корпорации является безопасность на производстве и предотвращение травматизма сотрудников.

Случаев травматизма и профессиональных заболеваний за отчетный период не было.

Количество дней больничных за отчетный период составила 33 дня на весь коллектив.

Корпорацией приветствуется и поддерживается рождаемость детей у сотрудников. При рождении ребенка сотрудник получает пособие от Корпорации. За отчетный период у сотрудников Корпорации родилось трое детей.

Наша Корпорация выполняет все требования законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности. В Корпорации работает инженер по технике безопасности. Мы постоянно стремимся улучшить условия труда и исключить факторы, представляющие потенциальную опасность. По охране труда разработаны инструкции по каждому участку работы согласно трудовому законодательству.

ЦЕЛЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

Достичь полной удовлетворенности сотрудников трудовыми отношениями в Корпорации.

Для этого тактическими планами Корпорации предусмотрено:

1. привлекать молодых специалистов, обучать кадровый резерв;
2. совершенствовать систему мотивации сотрудников;
3. в соответствии с научным прогрессом непрерывно совершенствовать обучающие

-
- программы по подготовке квалифицированных сотрудников;
4. улучшать информационный блок Корпорации с целью повышения информированности сотрудников о защите их прав и интересов;
 5. повышать качество обмена опытом с другими организациями, как в Украине, так и за рубежом;
 6. совершенствовать социальный пакет сотрудника.

МОНИТОРИНГ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Сегодня инструментом мониторинга психологического климата в коллективе Корпорации служит анкетирование, проводимое раз в три месяца, а также высказывание мнения сотрудником на общем собрании коллектива Корпорации. Тактическим планом на 2016 год была предусмотрена разработка стандарта предприятия по вопросу обратной связи руководства с сотрудниками, а в 2017 году такой стандарт был разработан и согласован заинтересованными сторонами. Внедрение стандарта намечено с 1 января 2018 года.

Президент Корпорации проводит личные собеседования с каждым сотрудником, знает все трудности и проблемы не только трудовой, но и личной жизни сотрудника. В Корпорации существует система взаимной выручки и поддержки между работниками, касса взаимной помощи.

В стандарте предприятия по вопросам обратной связи предусмотрены меры воздействия к нарушителям прав человека среди сотрудников. До настоящего времени в Корпорации подобных нарушений не зафиксировано.

III. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА



Принцип 7. Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.

Принцип 8. Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.

Принцип 9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий

ПОЛИТИКА КОРПОРАЦИИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В области защиты окружающей среды Корпорация руководствуется международными документами, ДЕКЛАРАЦИЯ РИО-ДЕ-ЖАНЕЙРО ПО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ И РАЗВИТИЮ, МЕЖДУНАРОДНОЙ ДЕКЛАРАЦИЕЙ ЮНЕП ОБ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТОМ ПРОИЗВОДСТВЕ, и др.

Корпорация реализует политику устойчивого развития в отношении воды. Мы поддерживаем все международные инициативы, касающиеся сбережению водных ресурсов планеты, очистке воды от загрязнения и улучшению общего климата планеты. Корпорация применяет только экологически безопасные технологии, каждый год разрабатывает все новые и новые подходы к реализации мировых экологических программ.

Корпорация и в дальнейшем будет поддерживать международные инициативы в отношении защиты окружающей среды, способствовать развитию экологической ответственности, участвовать в программах по защите окружающей среды. Корпорация развивает такие направления видов деятельности, которые способствуют сохранению естественного природного баланса.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ



На основании Стратегии развития Корпорации, утвержденной в 2016 году, разработаны и внедряются новые виды деятельности:

- в стадии проектирования находится техническая документация на строительство завода по выпуску минеральной бутилированной воды;
- разработан план инновационного проекта энерготехнологического горелочного комплекса «БИОЭКОТЭК-УНИВЕРСАЛ». Полное название проекта: «Разработка опытно промышленного энерготехнологического комплекса «БИОЭКОТЭК-УНИВЕРСАЛ» для повышения эффективности возобновляемых энергетических ресурсов в обеспечении

тепловой работы промышленных печей и теплоэнергетических установок в производстве альтернативного жидкого топлива содержанием до 70% воды, городских канализационных и промышленных стоков в отработанном масле, некондиционном мазуте, нефтешламах.

- продолжается организация производства продуктов питания из растительного сырья, осуществляется выбор площадей для закладки орехового сада, начато разведение пчел и переработка меда;
- организован выпуск утеплителя на основе базальтовой крошки,
- техническая документация на строительство завода по переработке мусора (полиэтиленовой тары) проходит стадию согласования.

Стратегией Корпорации предусмотрено введение в практику деятельности обучение персонала и всех заинтересованных сторон по программе изучения информационно-энергетического взаимодействия человека с окружающей средой планеты. Результатом освоения полученных знаний ожидается получение знака «Инеологически безопасно», гарантирующего не только экологическую чистоту продукции, но и ее информационно-энергетическую безопасность. Автором знака «Инеологически безопасно» и технологии его получения является украинский ученый.

Технология состоит в освоении инеологических знаний по курсу «Украинская национальная Модель самосовершенствования (УМ)», внедрения этих знаний в жизнедеятельность предприятий и каждого сотрудника, и периодического тестирования сотрудников и Корпорации (либо отдельных предприятий). Эта Модель является следующим этапом к успешному бизнесу после известной в мире Модели совершенства EFQM, но ее отличительными особенностями являются ориентация на планетарную ответственность за окружающую среду планеты Земля, здоровье населения и информационно-энергетическая безопасность продукции и услуг.

Доклад об этой модели опубликован на сайте EFQ в материалах 54-го Международного Конгресса по Качеству в 2010 году, Турция, Измир.

Руководство Корпорации приняло решение о продвижении к бизнес-успеху с помощью именно этой Модели, так как в ней сочетаются считавшиеся ранее не сочетаемыми идеи – движение к успеху в бизнесе благодаря духовному развитию и заботе о планете Земля, о человеке, об окружающей среде.

Корпорация так же сосредотачивает усилия на помощи людям, пострадавшим от военных действий в Украине. Мы предлагаем свою технологию по выращиванию плодовых и ореховых культур к использованию семьям, переселившимся из восточных регионов Украины и Крыма. Мы также бесплатно предлагаем технологии по производству меда,

помогаем освоить новые виды деятельности семьям переселенцев.

В сфере производства питьевой минеральной воды Корпорация использует современные методы очистки воды, как на уровне механической очистки воды, так и на микробиологическом уровне.

Мы планируем обеспечивать чистой питьевой водой не только отдельные районы города, но и поставку питьевой бутилированной воды на экспорт, с целью обеспечения питьевой водой беженцев Сирии. Корпорация использует эффективные технологии водоподготовки механической, физико-химической и биологической очистки воды.

ИНИЦИАТИВЫ ПО ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Корпорация всячески стремится минимизировать негативное влияние деятельности человека на окружающую среду и повысить уровень рационального использования природных ресурсов.

Для этого реализуются следующие инициативы:

Инициатива Корпорации – обеспечить каждую семью Украины экологически чистыми и полезными продуктами питания. Для этого мы восстанавливаем численность пчелиных семей, увеличиваем количество плодовых и ореховых деревьев.

Инициатива по потреблению только чистой питьевой воды населением Украины с целью снижения заболеваемости желудочно-кишечными инфекциями и оздоровления всего организма.

Инициатива по очистке территории Украины от загрязнения пластиковыми отходами. С этой целью корпорация планирует строительства ряда заводов по переработке полиэтиленовых отходов и мусора.

Производства корпорации рассчитаны на 50 лет эксплуатации. После завершения цикла производства все конструкции могут быть утилизированы в качестве металлолома и сданы в переработку.

УЧАСТИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ФОРУМАХ

Глобальный Форум, проходивший в Киеве 19 августа 2016 г., собрал представителей европейских стран, чтобы содействовать всестороннему диалогу и разработке политики на самом высоком уровне, определения потребностей в инвестиции и в области развития. Внимание Корпорации было сосредоточено на проблемах, возможностях и вариантах политики активизации участия в достижении целей устойчивого развития и содействия разработке повестки дня ООН в области развития после 2015 г.

Участие в Форуме стало принципиальным моментом в развитии Корпорации «Солнечный Альянс» и способствовало получению новых бизнес-контактов, привлечению внимания к проектам, а также расширению видения в формировании нового курса инвестиционной политики в интересах развития Корпорации и сохранения окружающей среды.

ЦЕЛИ КОРПОРАЦИИ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ:

- Продолжить распространять и совершенствовать технологии, способствующие снижению вредного воздействия на окружающую среду
- Привлечь инвестиции для разработки проектов по сохранению окружающей среды.
- Совершенствовать инициативы по снижению вредного воздействия.
- Пропагандировать экологические подходы в ведении бизнеса.
- Использовать международный опыт для совершенствования экологических подходов в деятельности корпорации.
- Принимать участие в международных экологических инициативах.

МОНИТОРИНГ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Старшим руководством проводится постоянный мониторинг результатов деятельности по охране окружающей среды. С целью проведения комплекса мероприятий, направленных на выявление характера, интенсивности и степени опасности влияния на состояние окружающей среды и здоровье населения своей деятельности, стратегией Корпорации предусмотрены:

- постоянный контроль технологических процессов;
- вовлечение персонала в поиск возможных загрязнений воздуха, воды, земли, недр;
- обучение своего сотрудника по программе «Оценка воздействия на окружающую среду» и получения соответствующего сертификата в 2018 году.

Внешние аудиты результатов деятельности по охране окружающей среды не проводились.

IV. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ



Принцип 10. Деловые круги должны противодействовать всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

ПОЛИТИКА КОРПОРАЦИИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Корпорация «Солнечный Альянс» выступает за предупреждение и искоренение коррупции и уделяет особое внимание соблюдению и пропаганде 10-го принципа ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН с целью защиты своей репутации и не сотрудничает с компаниями, которые отходят от этого принципа. Корпорация ориентирована на прозрачное ведение бизнеса и соблюдение международных норм, закрепленных в таких документах, как КОНВЕНЦИЯ ООН ПРОТИВ КОРРУПЦИИ, а также в национальном законодательстве.

Мы продолжаем совершенствовать программу по противодействию и предотвращению коррупции. Наша цель – соответствовать высоким стандартам ведения бизнеса с нашими партнерами, клиентами и другими заинтересованными лицами.

РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ

Сотрудники Корпорации «Солнечный Альянс» ознакомлены с антикоррупционной политикой Корпорации. Информация о предполагаемом или совершенном коррупционном действии должна передаваться высшему руководству, при этом сотруднику гарантируется конфиденциальность. Обязанности по противодействию коррупции в Компании лежат на службе безопасности предприятия и высшем руководстве.

За отчетный период в Корпорации «Солнечный Альянс» не было выявлено случаев коррупции. Штрафы и финансовые санкции за несоблюдение законодательства и нормативных актов не применялись.

С целью контроля за рисками, связанными с коррупцией, Корпорация:

1. Уведомляет всех сотрудников и партнеров, с которыми корпорация работает или имеет деловые отношения. Доля и общее число бизнес-единиц, в отношении которых проведен анализ рисков, связанных с коррупцией: 17 бизнес-единиц.
2. Безоговорочно осуждает любое поведение, идущее вразрез законодательству или внутренними правилами управления, принципами эффективной деятельности бизнеса;
3. Постоянно информирует сотрудников и внешних партнеров о серьезности административных санкции, которые применяются в случае совершения ими противозаконных действий.
4. Поддерживает постоянный контроль над всеми сферами рисков, и проводит подготовку персонала для надлежащего выполнения своих обязанностей.
5. Поддерживает отношения с сотрудниками государственных органов, придерживаясь принципов прозрачности, лояльности и всестороннего сотрудничества. Корпорация активно пропагандирует необходимость введения электронного правительства и внедрения информационных технологий в государственный сервис.

ЦЕЛЬ В ОБЛАСТИ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ: достичь единства и полного взаимопонимания сотрудников, заказчиков и партнеров в данном вопросе.

Для этого Корпорация:

- Создает системы изучения антикоррупционной политики.
- Пропагандирует борьбу с коррупцией.
- Привлекает международный опыт и международные программы обучения персонала по данной тематике.
- Информировывает всех своих партнеров относительно политики нулевого уровня коррупции.

-
- Совершенствует системы мониторинга и предупреждения возможных случаев нарушения этических норм.

МОНИТОРИНГ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Службой безопасности в 2017 г. было проведено обучение персонала по противодействию коррупции. Со стороны старшего руководства происходят регулярные проверки, гарантирующие выполнение обязательств по предотвращению коррупции.

Внешние аудиторские проверки программ по противодействию коррупции не проводились.



Корпорация «СОЛНЕЧНЫЙ АЛЬЯНС»

сайт:

www.solaralliance.com.ua

e-mail:

international_relations@solaralliance.com.ua

worldwide@solaralliance.com.ua