



**ОТЧЕТ  
О КОРПОРАТИВНОЙ  
СОЦИАЛЬНОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
(CSR) ЗА 2023 ГОД**



# Содержание

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Обращение Председателя Правления | 04 |
|----------------------------------|----|

## 1 О Компании

|                        |    |
|------------------------|----|
| Профиль Компании       | 08 |
| География деятельности | 11 |

## 2 Корпоративное управление и управление вопросами устойчивого развития

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Структура и органы корпоративного управления | 14 |
|----------------------------------------------|----|

## 3 Социальная ответственность и обязательства перед обществом

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Подход к управлению                                                                  | 18 |
| Проекты по социальной поддержке и повышению качества жизни сотрудников               | 20 |
| Проекты, направленные на поддержку и повышение качества жизни в регионах присутствия | 26 |

## 4 Приложения

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Приложение 1. Глоссарий и список сокращений | 29 |
| Приложение 2. Об отчете                     | 30 |
| Приложение 3. Контактная информация         | 31 |



# Обращение Председателя Правления

Хасанов Назиржон  
Набижанович

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ  
АК «УЗБЕКТЕЛЕКОМ»



## Уважаемые акционеры, партнеры и коллеги!

АК «Узбектелеком» представляет Отчет о корпоративной социальной ответственности (CSR) за 2023 год, подготовленный по рекомендациям международных стандартов GRI. В нем отражены ключевые социальные инициативы Компании, направленные на поддержку сотрудников, развитие регионов и повышение качества жизни населения.

В 2023 году АК «Узбектелеком» реализовал ряд значимых социальных проектов, включая:

- Расширение доступа к цифровым технологиям в регионах и обеспечение интернет-подключения для 100% объектов социальной сферы.
- Реализацию программ поддержки сотрудников, направленных на развитие кадрового потенциала, повышение квалификации и улучшение условий труда.
- Участие в инициативах по повышению цифровой грамотности населения.
- Вклад в развитие инфраструктуры регионов, что способствует росту цифровой экономики и созданию новых возможностей для местных сообществ.

**АК «Узбектелеком» остается социально ориентированной Компанией, уделяя особое внимание развитию кадров, поддержке общества и ответственному ведению бизнеса.**

В 2024 году Компания продолжит реализацию программ корпоративной социальной ответственности, направленных на укрепление социальной поддержки, развитие цифрового образования и повышение качества жизни населения.

Мы убеждены, что вклад бизнеса в развитие общества — это основа устойчивого будущего Узбекистана.

**С уважением,  
Председатель Правления АК «Узбектелеком»  
Хасанов Назиржон Набижанович**

1.

# О КОМПАНИИ

- 08 — Профиль Компании
- 11 — География деятельности



# Профиль Компании

Акционерная компания «Узбектелеком» — крупнейший национальный оператор связи в Узбекистане, предоставляющий широкий спектр телекоммуникационных услуг по всей стране. Компания была основана в 1992 году, штаб-квартира находится в Ташкенте. АК «Узбектелеком» использует телекоммуникационную сеть, построенную на основе современных технологий под торговой маркой UZTELECOM™.

## КОМПАНИЯ ПРЕДЛАГАЕТ ШИРОКИЙ СПЕКТР УСЛУГ, ВКЛЮЧАЯ:



ШИРОКОПОЛОСНЫЙ  
ДОСТУП В ИНТЕРНЕТ



ФИКСИРОВАННУЮ  
И МОБИЛЬНУЮ  
СВЯЗЬ



IPTV / OTT



ОБЛАЧНЫЕ  
СЕРВИСЫ



ВИРТУАЛЬНЫЕ  
ЧАСТНЫЕ СЕТИ  
(VPN)



РАЗРАБОТКУ  
КОРПОРАТИВНЫХ  
СЕТЕЙ



ВИДЕОКОНФЕРЕНЦ-  
СВЯЗЬ

Компания обслуживает как индивидуальных, так и корпоративных клиентов, и поддерживает обширные партнерские отношения в области международного роуминга, обеспечивая связь для своих абонентов в более чем 100 странах.

АК «Узбектелеком» регулярно сотрудничает с международными телекоммуникационными организациями, участвует в международных телекоммуникационных проектах и поддерживает двустороннее сотрудничество с иностранными операторами и производителями телекоммуникационного оборудования. АК «Узбектелеком» активно сотрудничает с Международным союзом электросвязи (МСЭ), Региональным содружеством в области связи (РСС) и организацией спутниковой связи «Intelsat».

В состав компании входят 20 филиалов, из которых 14 — региональные, а 6 — специализированные. В 2023 году численность сотрудников Компании увеличилась на 151 человека и составила 17 458 по сравнению с 2021 годом. Среди сотрудников женщины составляли 25,4 % (4 434 человек), а молодежь в возрасте до 30 лет — 26,8 % (4 687 человек).

Компания имеет доли в 8 совместных предприятиях, предоставляющих телекоммуникационные услуги в стране.

**АК «Узбектелеком» — признанный лидер на рынке телекоммуникационных услуг, обслуживающий широкий круг потребителей, включая государственные органы, ведомства, организации, юридические и физические лица.**

20  
филиалов

17 458  
сотрудников

25,4%  
женщин

## Наша миссия

Компания создает и расширяет возможности для доступной и неограниченной связи для жителей Узбекистана. Технологии АК «Узбектелеком» предоставляют людям новые знания и новые возможности в любой точке Узбекистана.

## Наши ценности

АК «Узбектелеком» заявляет о приверженности ряду ключевых ценностей, которые, по словам представителей Компании, лежат в основе их деятельности.



### КОМФОРТ КЛИЕНТОВ

Комфорт клиентов — наш главный приоритет. АК «Узбектелеком» позиционирует себя как поставщик высококачественных телекоммуникационных услуг, стремящийся к созданию максимального удобства для клиентов. Компания утверждает, что, обеспечивая надежную связь, позволяет абонентам больше времени уделять личным и профессиональным делам.



### ЗАБОТА О НАСЕЛЕНИИ

АК «Узбектелеком» подчеркивает свою роль национального оператора, для которого интересы жителей страны стоят выше прибыли. Обеспечение связью каждого гражданина рассматривается как ключевая задача.



### ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО

Технологическое лидерство — как заявленная цель. АК «Узбектелеком» стремится к развитию технологий и совершенствованию своей сети. Компания активно внедряет инновации для повышения качества, надежности и безопасности своих услуг, стремясь опережать другие страны в технологическом плане.



### КРУГЛОСУТОЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Круглосуточная ответственность — как стандарт работы. АК «Узбектелеком» заявляет о понимании критической важности связи в современном мире. Компания утверждает, что несет полную ответственность за свои услуги, обеспечивая их бесперебойную работу.

В 2023 году АК «Узбектелеком» сосредоточился на расширении зоны покрытия и модернизации инфраструктуры. Компания проложила более 60 тыс. км новых волоконно-оптических линий связи, доведя общую протяженность сети до более чем 233,7 тыс. км. Это позволило расширить доступ к высокоскоростному интернету и модернизировать около 6 тыс. базовых станций по всему Узбекистану, включая запуск свыше 1 200 новых в Самарканде. Кроме того, Компания активно развивает технологию VoLTE и расширяет покрытие сетей 5G в крупных городах, таких как Ташкент и Самарканд.

В 2023 году, по данным Ookla, АК «Узбектелеком» был признан оператором с самым быстрым мобильным интернетом в Узбекистане в I и II кварталах. Также компания укрепила позиции в рейтингах брендов, получила признание Маркетинговой ассоциации Узбекистана и стала победителем конкурса «Бренд года» в номинации «Коммуникации».

## География деятельности

**АК «Узбектелеком» осуществляет свою деятельность на всей территории Республики Узбекистан. Компания имеет развитую сеть филиалов, обеспечивающих покрытие как в крупных городах, так и в отдаленных регионах страны. В 2023 году АК «Узбектелеком» продолжил расширять сеть, уделяя особое внимание развитию оптоволоконной инфраструктуры. Модернизация и строительство новых базовых станций позволили значительно улучшить качество мобильной связи, включая внедрение 5G в Ташкенте и Самарканде.**

**233,7** тыс. км  
ОБЩАЯ ПРОТЯЖЕННОСТЬ СЕТИ



## 2.

# КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

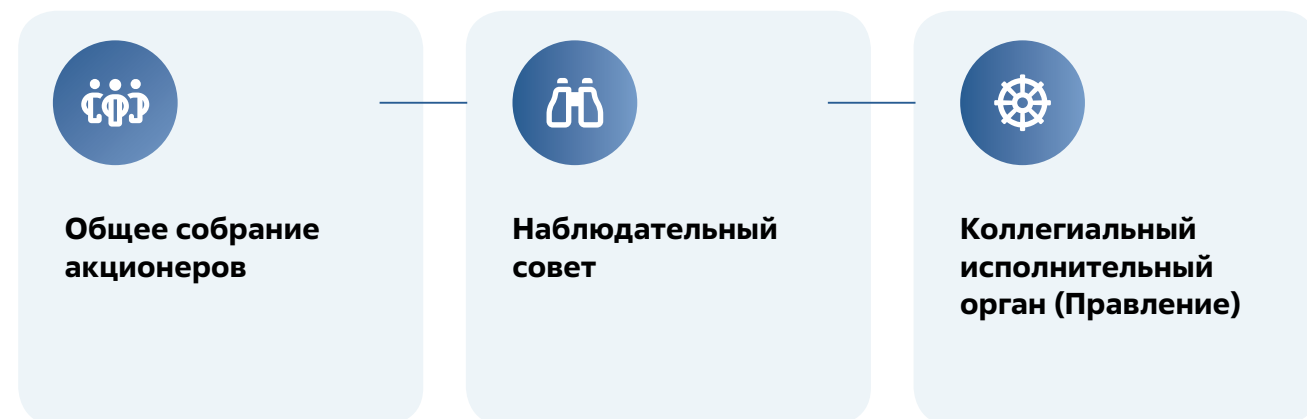
14 — Структура и органы корпоративного управления



# Структура и органы корпоративного управления

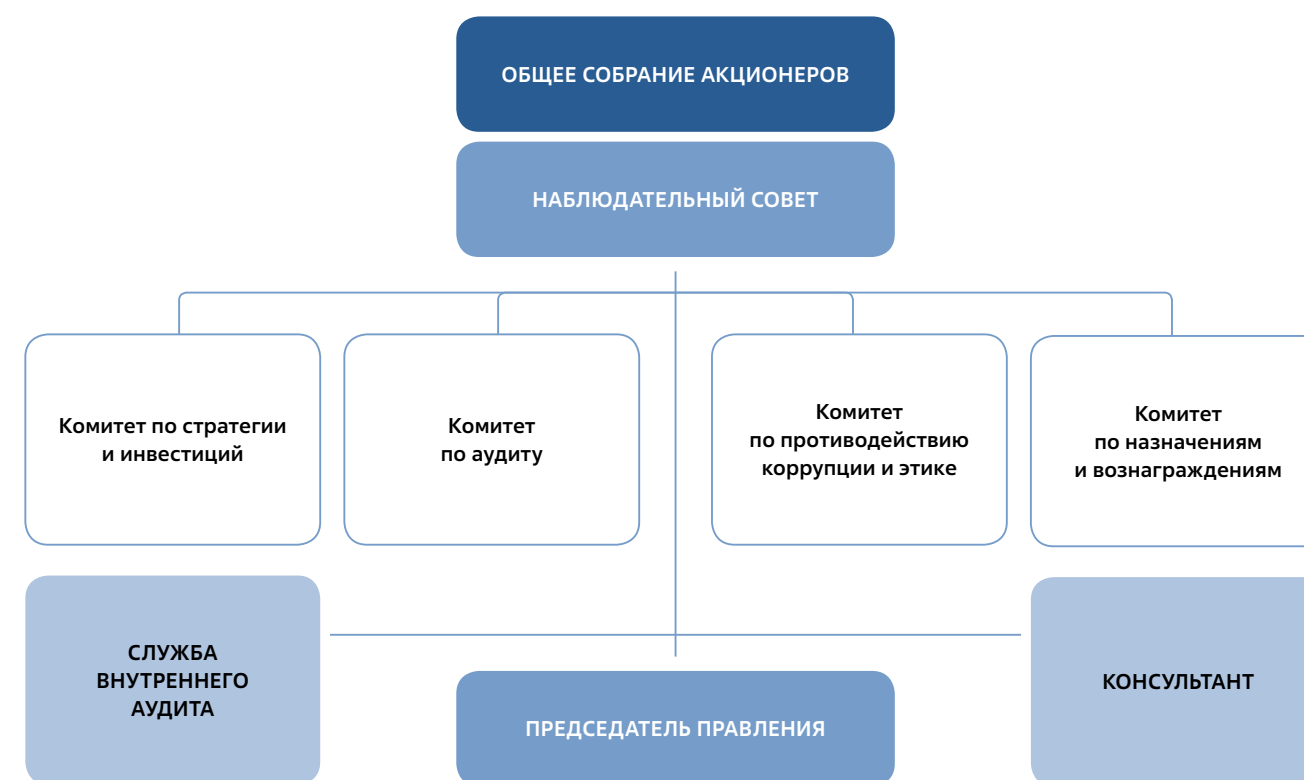
Корпоративное управление является ключевым элементом устойчивого развития Компании, направленным на обеспечение прозрачности, ответственности и эффективного взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами. Органы управления Компании функционируют в строгом соответствии с действующим законодательством, внутренними регламентами.

КЛЮЧЕВЫМИ ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ ЯВЛЯЮТСЯ:



Эти органы обеспечивают стратегическое руководство, контроль за деятельностью и принятие решений, необходимых для достижения долгосрочных целей Компании и удовлетворения интересов акционеров и других заинтересованных сторон.

СХЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АК «УЗБЕКТЕЛЕКОМ»





## 3.

# СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ

- 18 — Подход к управлению
- 20 — Проекты по социальной поддержке и повышению качества жизни сотрудников
- 26 — Проекты, направленные на поддержку и повышение качества жизни в регионах присутствия



# Подход к управлению

Подразделение по управлению персоналом играет стратегически важную роль в формировании и реализации комплексной кадровой политики, направленной на оптимизацию использования и постоянное развитие человеческих ресурсов компании, что способствует достижению долгосрочных бизнес-целей и укреплению конкурентных позиций организации.

## Управление фондом оплаты труда

Эффективное управление фондом оплаты труда начинается с тщательного планирования и распределения его бюджета, что позволяет Компании поддерживать справедливые ставки заработной платы. Такой подход обеспечивает рациональное использование бюджетных средств, формирование резервов и мотивацию сотрудников, создавая благоприятные условия для их профессионального роста и реализации потенциала. Департамент по работе с персоналом внимательно анализирует и оценивает работу сотрудников и финансовые потоки Компании. Это гарантирует, что каждый сотрудник чувствует свою значимость, уверен в объективной оценке своего труда и получает заслуженное вознаграждение за свои достижения. Такой комплексный подход способствует повышению удовлетворенности и лояльности сотрудников, укрепляя корпоративную культуру и стимулируя дальнейшее развитие Компании.

## Формирование кадрового резерва

Формирование кадрового резерва представляет собой важный процесс стратегического управления персоналом, направленный на подготовку сотрудников, способных занять ключевые позиции в организации. Это обеспечивает непрерывность бизнес-процессов и стабильность в управлении компанией в условиях кадровых изменений. Кадровый резерв способствует минимизации рисков, связанных с уходом ключевых сотрудников, и позволяет оперативно восполнить вакантные должности квалифицированными специалистами, что укрепляет позиции компании на рынке и способствует ее долгосрочному развитию.

Основой социальной политики Компании является Единый коллективный договор, заключенный между АК «Узбектелеком» и его работниками. Этот договор закрепляет основы корпоративной культуры и регулирует порядок предоставления льгот и компенсаций для сотрудников. Он охватывает все категории работников, трудоустроенных в Компании, и учитывает такие кадровые аспекты, как кадровая и молодежная политики, социальная помощь, социально-культурное многообразие и инклюзивность.

## Кадровая политика и планирование

Кадровая политика АК «Узбектелеком» ориентирована на обеспечение компании высококвалифицированными специалистами, соответствующими ее стратегическим целям и задачам. Она включает принципы социальной ответственности, прозрачности, клиентоориентированности и индивидуальной ответственности. Компания активно развивает систему подбора, обучения и мотивации персонала, обеспечивая его профессиональный рост и карьерное развитие через сотрудничество с образовательными учреждениями и проведение курсов повышения квалификации. Эффективность работы сотрудников оценивается на основе объективных критериев, что позволяет своевременно принимать решения по кадровым перестановкам и повышению производительности. Важной составляющей кадровой политики является постоянное обновление кадрового состава, поддержание стабильности и развитие инновационного мышления среди сотрудников.

## Стимулирование и поддержка работников

В АК «Узбектелеком» мотивация и поддержка персонала являются основными компонентами стратегии управления человеческими ресурсами. Эффективная система мотивации способствует не только повышению производительности труда, но и укреплению корпоративной культуры, обеспечивая высокую степень вовлеченности сотрудников и снижение текучести кадров. В рамках данной системы создаются условия для непрерывного профессионального роста и личного развития, включая разнообразные формы материальных и нематериальных поощрений, льгот и компенсаций. Существенную роль в этом процессе играет Профсоюз, который эффективно функционирует как орган поддержки и защиты прав работников, содействуя созданию справедливой и гармоничной рабочей среды.

## Развитие и обучение

АК «Узбектелеком» активно инвестирует в обучение и развитие своих сотрудников, признавая это ключевым фактором для достижения стратегических целей компании. Политика в области обучения и развития ориентирована на повышение профессиональной квалификации сотрудников как внутри организации, так и через программы, реализуемые в специализированных образовательных учреждениях. Такой подход позволяет сотрудникам не только совершенствовать свои компетенции, но и оперативно адаптироваться к изменениям в рыночной среде, обеспечивая тем самым конкурентоспособность компании и поддержание высокого уровня профессионализма в коллективе.

## Мероприятия, проводимые Компанией

В 2023 году АК «Узбектелеком» реализовало ряд значимых организационных мероприятий, направленных на повышение профессионализма сотрудников и совершенствование корпоративной культуры. В рамках этих мероприятий были организованы спортивные, образовательные и культурные программы, охватывающие все структурные подразделения компании и каждого сотрудника. Особое внимание было уделено разработке специализированных программ для женщин и молодых специалистов, что способствовало их профессиональному росту и интеграции в рабочие процессы.

## Социальная помощь и охрана трудовых прав

В Компании также реализуется комплексная работа по социальной поддержке и защите трудовых прав сотрудников. осуществляется всесторонняя работа по социальной поддержке и защите трудовых прав сотрудников. Отдел кадров компании обеспечивает соблюдение как национальных, так и внутренних нормативно-правовых актов в области трудовых отношений, что способствует стабильности и соблюдению трудового законодательства. В сотрудничестве с Профсоюзной организацией сотрудники получают квалифицированную юридическую помощь по вопросам трудового права, а также поддержку в разрешении трудовых споров и конфликтных ситуаций. Компания придает особое значение поддержанию конструктивных отношений между работниками и работодателем, обеспечивая справедливое и прозрачное решение возникающих вопросов.

## Социальные мероприятия

Компания реализует комплекс социальных инициатив, направленных на повышение качества жизни сотрудников и их благосостояния, включая предоставление медицинских услуг, финансовую поддержку для лечения, оплату обучения и помощь многодетным семьям. Эти меры способствуют созданию комфортных условий для работников и их семей, отражая высокую социальную ответственность компании. Кроме того, Профсоюз активно организует разнообразные развлекательные мероприятия, программы тимбилдинга и другие социальные активности, что способствует укреплению командного духа, улучшению взаимопонимания и созданию позитивной рабочей атмосферы. Такой подход способствует повышению мотивации сотрудников и созданию эффективной и гармоничной рабочей среды.

# Проекты по социальной поддержке и повышению качества жизни сотрудников

АК «Узбектелеком» уделяет особое внимание социальной ответственности, поддержке молодежи и созданию комфортных условий труда для своих сотрудников. В рамках своей деятельности Компания реализует различные программы, направленные на развитие профессиональных навыков, организацию содержательного досуга, спортивные и культурные инициативы, а также социальную поддержку работников. Особое значение придается экологическим проектам, вовлечению молодых сотрудников в общественно значимые инициативы, а также развитию корпоративной культуры, основанной на принципах равенства, профессионального роста и благополучия сотрудников. Ключевыми механизмами, лежащими в основе социальной политики Компании, являются Профсоюз и Единый коллективный договор, заключенный на период 2023–2025 гг. между Компанией и ее сотрудниками.

Регуляторная деятельность Профсоюза строится на многоуровневой системе и основана на трех ключевых нормативно-правовых документах: Конституции Республики Узбекистан, Генеральном коллективном соглашении между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Федерацией профсоюзов Узбекистана и Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам, а также Отраслевом соглашении между Министерством по развитию информационных

технологий и коммуникаций и Республиканским советом профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана. В дополнение к ним действует Единый коллективный договор АК «Узбектелеком».

Эти нормативные акты охватывают ключевые аспекты социальной политики, включая поддержку сотрудников, кадровое управление, принципы многообразия и инклюзивности. Действие Единого коллективного договора распространяется на 100% штатных сотрудников, подтверждая приверженность Компании созданию благоприятных условий труда и заботе о каждом работнике.

**В соответствии с Единым коллективным договором сотрудникам предоставляется ряд надбавок и доплат, основными из которых являются:**

- надбавки за работу в выходные и праздничные дни;
- надбавки за работу в ночное время;
- надбавки за сверхурочную работу;
- повышенные коэффициенты заработной платы для сотрудников, работающих в неблагоприятных условиях;
- премии по случаю профессиональных праздников;
- частичная компенсация расходов на отопление в холодный период года;
- компенсация расходов на переезд.

## 126 104,5

млн сум

РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ В 2023 ГОДУ

Помимо доплат и надбавок, Компания предоставляет широкий спектр льгот. Для работников и их семей организуются детские летние лагеря, а в головном офисе и филиалах открыты 12 специальных столовых с льготными ценами на питание. Кроме того, сотрудникам доступны путевки в санаторий-профилакторий. В рамках социальной политики предусмотрены выплаты по различным жизненным обстоятельствам, включая заключение брака, утрату близкого родственника, досрочный выход на пенсию по состоянию здоровья, а также оказание финансовой помощи пострадавшим от стихийных бедствий или пожара. В отчетном периоде расходы на социальную поддержку сотрудников Компании составили 126 104,5 млн сум, из них основные направления следующие:

### РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С УСЛОВИЯМИ ТРУДА:

## 13 146,6

млн сум

Доплата за неблагоприятные условия труда

## 927,2

тыс.сум

Расходы на медосмотр

## 396,3

тыс.сум

Расходы на мероприятия по ОТиПБ

### МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ:

## 1 724,7

млн сум

Финансовая помощь, оказанная членам семьи в связи со смертью сотрудника, а также сотрудникам в связи с потерей близкого родственника

## 160,9

млн сум

Оплата дополнительного отпуска сотрудницам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет или ребенка с ограниченными возможностями

## 222,9

млн сум

Премия в связи с юбилейной датой

## 1 705,3

млн сум

Спонсорская помощь

## 4 542,1

млн сум

Материальная помощь в связи с выходом на пенсию

### РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ МЕРОПРИЯТИЙ:

## 350,2

млн сум

Расходы на приобретение билетов и путевок для сотрудников

## 23,2

млн сум

На организацию спортивных мероприятий

Немаловажным моментом в социальной политике Компании является программа, по которой предоставляется жилье сотрудникам. С 2020 года, по инициативе Профсоюза Компании, на базе старых Автоматических Телефонных Станций (АТС), ведется строительство многоэтажных жилых домов для сотрудников, которые нуждаются в обеспечении жильем, молодым и многодетным семьям и т.д.

На основе предоставленных полномочий Профсоюз Компании принимает заявки сотрудников, нуждающихся в жилье, и осуществляет их отбор в соответствии с критериями социальной нужды, отдавая приоритет наиболее нуждающимся. Жилье предоставляется на льготных условиях с первоначальным взносом 30% от стоимости, а оставшаяся

сумма оплачивается ежемесячно без дополнительных процентов в течение 3 лет. В рамках этой инициативы было построено 5 жилых домов, в которых сотрудникам компании было предоставлено 550 квартир, оснащенных всеми современными удобствами. Компания построила квартиры разных типов — от однокомнатных до четырехкомнатных — в Яккасарайском, Шайхантахурском и Юнусабадском районах.

В 2023 году компания выделила еще 8 квартир для сотрудников, которые нуждаются в жилье. Этот масштабный социальный проект продолжает реализовываться и в настоящее время. В планах Компании — строительство новых домов в Сергеевском районе.

## Молодежная политика

**4 687 чел.**

**В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ ТРУДОУСТРОЕНО  
В КОМПАНИИ В 2023 ГОДУ**

АК «Узбектелеком» стремится увеличивать число молодых специалистов в структуре персонала. В отчетном периоде в Компании трудоустроено 4 687 человек в возрасте до 30 лет, что составляет 26,9% от общей численности персонала.

Компания активно инвестирует в развитие молодых сотрудников, организуя семинары, тренинги и круглые столы, направленные на повышение их профессиональных и личностных компетенций. В сотрудничестве с профсоюзом регулярно проводятся спортивные мероприятия, способствующие укреплению корпоративной культуры и формированию здорового образа жизни среди сотрудников. Молодежная политика Компании реализуется не только в головном офисе, но и во всех фили-

алах страны, обеспечивая равные возможности для профессионального роста и вовлеченности молодежи. **В рамках данной деятельности в отчетном году были организованы следующие инициативы:**

- Круглый стол «Образованная молодежь — создатель Нового Узбекистана»;
- Круглый стол «Во имя новой жизни, во имя Нового Узбекистана», посвященный 32-й годовщине независимости Республики Узбекистан, с участием более 170 молодых сотрудников;
- Круглый стол «Вы всегда в почете — уважаемые наставники», в котором приняли участие 40 сотрудников;
- Круглый стол «Мой родной язык — моя душа», с участием доцента кафедры лингвистики Гулистанского государственного университета, доктора филологических наук Ихтиера Эрматова. В мероприятии приняли участие 30 молодых сотрудников;
- Семинар «Формирование антикоррупционной культуры в Компании: проблемы и решения», посвященный вопросам противодействия коррупции;
- 30-дневная акция по обеспечению пожарной безопасности, в которой с июня по декабрь отчетного года приняли участие более 160 талантливых молодых сотрудников из всех филиалов Компании;

- Конкурс «UZTELECOM Pitch Day» для стартапов в сфере цифровых технологий. По итогам конкурса было принято решение о финансировании отобранных стартапов и инновационных проектов;
- Поездка в города Самарканд и Бухара в рамках проекта «Путешествуй по Узбекистану!», в которой приняли участие более 300 молодых специалистов;
- Экскурсия для детей сотрудников, в ходе которой более 50 детей посетили коворкинг-центр на 1-м этаже нового здания UZTELECOM, а также побывали в комплексе Хазрати Имам, Политехническом музее, Музее памяти жертв репрессий и Музее истории связи;
- Киберспортивные турниры («Cyber sport CS 1.6», «CS: GO»), в которых более 30 молодых сотрудников продемонстрировали высокий уровень подготовки и были награждены призами;
- Интеллектуальные игры «Zakovat», способствующие развитию аналитического мышления и командного духа;
- Экологические инициативы, включая мероприятия по озеленению и благоустройству территорий в рамках общенационального проекта «Yashil makon».

Компания поддерживает открытую коммуникацию между молодыми специалистами и руководством, создавая условия для обсуждения актуальных вопросов и выработки совместных решений. В августе отчетного года в 14 филиалах Компании, расположенных в Самарканде, Андижане, Бухаре, Джизаке, Кашкадарье, Навои, Намангане, Сырдарье, Сурхандарье, Ташкенте, Фергане и Хорезме, а также в Республике Каракалпакстан, были организованы встречи с участием молодых сотрудников, директоров филиалов и советника Председателя правления Компании по вопросам молодежной политики. В ходе встреч молодые специалисты представили свои инициативы и обсудили актуальные вопросы профессионального развития и социальной поддержки. **Особое внимание было уделено следующим направлениям:**

- организация практик и мастер-классов на базе филиалов;
- проведение конкурсов и профессиональных соревнований;
- поддержка стартап-инициатив молодых сотрудников;
- оказание помощи молодым семьям и молодежи с особыми потребностями;
- развитие волонтерского движения с участием молодых специалистов.

В рамках молодежной политики Компания развивает партнерство с университетами и другими образовательными учреждениями, создавая условия для подготовки квалифицированных специалистов. Одним из ключевых направлений этого взаимодействия является финансирование обучения студентов университетов-партнеров, а также предоставление сотрудникам возможностей для получения высшего образования. Такой подход способствует формированию кадрового резерва, преемственности персонала и развитию профессиональных навыков у студентов и сотрудников.

Одним из примеров успешного сотрудничества Компании с ВУЗами является партнерство с Санкт-Петербургским государственным университетом связи имени профессора М.А. Бонч-Бруевича, которое продолжается с 2003 года. За этот период обучение в университете прошли специалисты, направленные Компанией, из которых 32 сотрудника успешно работают в Компании, ее филиалах и предприятиях, а 29 специалистов — в других организациях. В отчетном периоде обучение в данном вузе проходили 5 студентов, при этом сумма финансирования составила 102,4 млн сум.

В рамках сотрудничества с Высшей школой бизнеса и предпринимательства при Кабинете Министров Республики Узбекистан в 2023 году в магистратуре обучались 32 сотрудника Компании, на что было направлено 423,1 млн сум.

Компания также активно содействует повышению квалификации своих сотрудников, по ее рекомендации 846 специалистов со средним специальным образованием продолжили обучение в ВУЗах по заочной форме, в том числе:

- 610 сотрудников — в Ташкентском университете информационных технологий имени Мухаммада аль-Хорезми и его региональных филиалов;
- 236 сотрудников — в Университете Пучон в городе Ташкенте.

Помимо этого, в 2023 году в Компании и ее филиалах были организованы производственные и преддипломные практики для более 700 студентов Ташкентского университета информационных технологий имени Мухаммада аль-Хорезми и его региональных филиалов, Ташкентского государственного технического университета им. Ислама Каримова, а также для 280 учеников Ташкентского техникума информационных технологий.



Помимо образовательных инициатив, Компания оказывает поддержку молодым сотрудникам. Так, по инициативе Профсоюза была предоставлена материальная помощь представителям молодежи на общую сумму 181 млн сум, среди которых:

- 104,5 млн сум — направлены на проведение мероприятий ко Дню молодежи 30 июня, включая концерты, фестивали и соревнования по киберспорту.
- 76,7 млн сум — выделены в качестве поддержки молодежи в возрасте до 30 лет.

Компания стремится создать благоприятные условия для развития молодых специалистов, поощряя их

стремление к непрерывному обучению и профессиональному совершенствованию. В рамках этой инициативы предусмотрена премия для сотрудников, успешно завершивших обучение в высших учебных заведениях. В 2023 году размер одной премии такого типа составил 689 920 сум. Также в соответствии с Единым коллективным договором в 2023 году сотрудникам был предоставлен отпуск на обучение 1 223 сотрудникам на сумму 9 907,1 млн сум.

Комплексный подход к молодежной политике позволяет Компании не только привлекать талантливых специалистов, но и вносить вклад в развитие образования и профессиональной подготовки в стране.

## Многообразие и инклюзивность

АК «Узбектелеком» придерживается принципов равенства и инклюзивности, создавая условия для профессионального роста сотрудников независимо от пола, возраста, расы или других индивидуальных особенностей. Политика компании основана на справедливом подходе к оплате труда, системе поощрений и социальным льготам, обеспечивая

равные возможности для всех. Стремясь к многообразию, компания поддерживает инклюзивную рабочую среду на всех уровнях управления. Так, по состоянию на 2023 год в Компании трудоустроено 102 человека с ограниченными возможностями, для которых созданы комфортные и благоприятные условия работы.

### ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ДОЛЖНОСТЯМ, ЧЕЛ.

| Показатели                   | 2021          |              | 2022          |              | 2023          |              |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|                              | Муж           | Жен          | Муж           | Жен          | Муж           | Жен          |
| <b>Линейные должности</b>    | <b>12 741</b> | <b>4 537</b> | <b>13 125</b> | <b>4 595</b> | <b>13 000</b> | <b>4 433</b> |
| до 30 лет                    | 3972          | 1169         | 3830          | 1076         | 3727          | 960          |
| 30–50 лет                    | 6245          | 2 835        | 6842          | 2 829        | 7122          | 2802         |
| свыше 50 лет                 | 2 524         | 533          | 2 453         | 690          | 2151          | 671          |
| <b>Руководящие должности</b> | <b>29</b>     | <b>0</b>     | <b>27</b>     | <b>0</b>     | <b>24</b>     | <b>1</b>     |
| до 30 лет                    | 0             | 0            | 0             | 0            | 0             | 0            |
| 30–50 лет                    | 19            | 0            | 19            | 0            | 17            | 0            |
| свыше 50 лет                 | 10            | 0            | 8             | 0            | 7             | 1            |
| <b>Итого</b>                 | <b>12 770</b> | <b>4 537</b> | <b>13 152</b> | <b>4 595</b> | <b>13 024</b> | <b>4 434</b> |

### ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, ЧЕЛ.

| Показатели                | 2021       |           | 2022      |           | 2023       |           |
|---------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
|                           | чел        | %         | чел       | %         | чел        | %         |
| <b>Линейные должности</b> | <b>106</b> | <b>1%</b> | <b>96</b> | <b>1%</b> | <b>102</b> | <b>1%</b> |
| Руководящие должности     | 0          | -         | 0         | -         | 0          | -         |
| <b>Итого</b>              | <b>106</b> |           | <b>96</b> |           | <b>102</b> |           |

## В 2023 году Компания оказала финансовую поддержку сотрудникам с ограниченными возможностями, направив 328 млн сум в качестве пособий по инвалидности.

## Гендерное равенство и Комитет по делам женщин

АК «Узбектелеком» внедряет практики, продвигающие гендерное равенство и увеличение числа женщин в составе Компании. Сотрудники и сотрудницы имеют равные полномочия, доступ к образовательным ресурсам и несут одинаковую ответственность.

Гендерное равенство является для Компании важной ценностью, поскольку проблемы гендерного неравенства затрагивают жизнь каждой женщины и значительно влияют на ее качество жизни. В Компании функционирует Комитет по делам женщин, так как 25% от общего числа сотрудников составляют женщины. Для продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Компании была создана специальная комиссия. Также был издан приказ № 257 от 28.06.2022 года и разработано Положение Совета по улучшению правовых условий для женщин и мужчин.

При поступлении заявлений в горячую линию Компании по вопросам женщин Комитет рассматривает и оказывает консультационную помощь женщинам по вопросам, связанным с трудовыми правами, карьерным ростом, а также личными и семейными проблемами, с которыми они могут столкнуться. Комитет также участвует в разработке и внедрение политик или положений по поддержке сотрудников в сочетании семейных и профессиональных обязанностей, включая гибкие графики, возможности удаленной работы и другие меры.

Комитет уделяет особое внимание обучению женщин, в том числе поддержке в получении второго высшего образования и развитии их профессиональных навыков.

В области обучения, в сентябре Компания провела круглый стол на тему «Ответственность, дисциплина и поддержка женщин в Компании». Его целью было повышение социальной и политической активности женщин, создание условий для раскрытия их потенциала в различных сферах и отраслях и оказание необходимой поддержки. В мероприятии приняли активное участие более 60 женщин-сотрудниц Компании.

Компания также активно поддерживает и заботиться о здоровье женщин, в связи с чем проводит разные мероприятия. В их числе семинар, который прошел в октябре 2023 года, по профилактике рака груди, с участием турецкого специалиста, хирурга-маммолога Мустафы Тукенмеза из клиники Liv Hospital. Семинар был ориентирован на повышение осведомленности сотрудниц о факторах риска рака груди, его признаках и методах профилактики. Цель мероприятия — улучшение здоровья и безопасности женщин, а также подчеркивание значимости профилактических мер и образовательных инициатив в сфере женского здоровья.

В отчетном периоде численность сотрудников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, сократилась по сравнению с 2022 годом и составила 1 022 человека. Средняя продолжительность отпуска по уходу за ребенком в 2021–2023 годах оставалась неизменной и составляла 365 дней.

### КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ОФОРМИВШИХ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, ЧЕЛ.

| Показатели                                                                                                          | 2021 |       | 2022 |       | 2023 |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|
|                                                                                                                     | Муж  | Жен   | Муж  | Жен   | Муж  | Жен   |
| Численность сотрудников, имевших право на отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком (согласно ТК РУз) | 0    | 1 131 | 0    | 1 101 | 0    | 1 022 |
| Численность сотрудников, оформивших отпуск по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком                   | 0    | 1 131 | 0    | 1 101 | 0    | 1 022 |
| Средняя продолжительность отпуска по уходу за ребенком в отчетном году, дней                                        | 365  | 365   | 365  | 365   | 365  | 365   |

\*В показателе учитываются работники, которые вернулись, и те, с кем были расторгнуты договора, исключая работников, которые продлили отпуск по материнству/отцовству в отчетном году.

# Проекты, направленные на поддержку и повышение качества жизни в регионах присутствия

Компания стремится заботиться не только о своих сотрудниках, непосредственно трудоустроенных в организации, но и о жителях регионов ее присутствия. Все социальные льготы, предусмотренные в Компании, охватывают все 16 структурных подразделений, обеспечивая равные возможности для сотрудников вне зависимости от их местонахождения.

**В 2023 году Компания уделила особое внимание поддержке спортивных организаций и образовательных учреждений на сумму 10 000 млн сум и 11 517 млн сум соответственно.**

Благодаря своей филиальной сети Компания оказывает положительное влияние на социально-экономическое развитие регионов, способствуя повышению занятости и уровня благосостояния местного населения. Важным показателем этого является тот факт, что 55% сотрудников Компании работают в регионах Республики Узбекистан, внося значимый вклад в их развитие.

Этот положительный эффект усиливается за счет социальных и инновационных программ, реализуемых Компанией. Одним из таких проектов является Start-UP Pitch Day с общим фондом 217,2 млн сум, предоставляющим молодым специалистам возможность представить и развивать свои идеи, получая поддержку для их дальнейшей реализации.

## 30 119,87 млн сум

ОБЩАЯ СУММА РАСХОДОВ НА СПОНСОРСКУЮ ПОМОЩЬ В 2023 ГОДУ

### НАПРАВЛЕНИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И СПОНСОРСТВА В 2023 ГОДУ, МЛН СУМ

| Показатели                                       | 2021      | 2022      | 2023      |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Общая сумма расходов на спонсорскую помощь       | 30 629,72 | 46 036,67 | 30 119,87 |
| Помощь малообеспеченным семьям                   | -         | -         | 25,00     |
| Помощь школам                                    | 586,05    | 10 000,00 | 10 000,00 |
| Помощь институтам                                | 3 000,00  | -         | 400,00    |
| Помощь домам и обществам инвалидов и престарелых | 40        | -         | -         |
| Помощь в организации праздничных мероприятий     | 1 153,63  | 2 000,00  | -         |
| Отчисления в местные органы власти               | 915,65    | 26 253,35 | 7 667,50  |
| Помощь спортивным организациям                   | 1 299,40  | 6 976,93  | 11 517,38 |
| Спонсорская помощь прочим организациям           | 485,00    | 806,39    | 510,00    |



4.

ПРИЛОЖЕНИЯ

29 — Приложение 1. Глоссарий и список сокращений

30 — Приложение 2. Об отчете

31 — Приложение 3. Контактная информация

Приложение 1.  
Глоссарий и список  
сокращений

|             |                                                                                                                                                                 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| АТС         | Автоматические Телефонные Станции                                                                                                                               |
| ВИЭ         | Возобновляемые источники энергии                                                                                                                                |
| МСЭ         | Международный союз электросвязи                                                                                                                                 |
| ОТ и ПБ     | Охрана труда и промышленная безопасность                                                                                                                        |
| ООО         | Общество с ограниченной ответственностью                                                                                                                        |
| ОТТ-сервисы | Over-the-Top-сервисы                                                                                                                                            |
| ПГ          | Парниковые газы                                                                                                                                                 |
| РСС         | Региональное содружество в области связи                                                                                                                        |
| СКУД        | Система видеонаблюдения и контроля управления доступом                                                                                                          |
| ЦУР ООН     | Цели в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций                                                                                              |
| CSR         | Corporate Social Responsibility — Корпоративная социальная ответственность                                                                                      |
| ESG         | Environmental, Social, Governance — принципы, включающие защиту окружающей среды, благоприятные социальные условия, а также корректное корпоративное управление |
| GRI         | Global Reporting Initiative — глобальная инициатива по отчетности                                                                                               |
| VoLTE       | Voice over LTE — это технология передачи голоса в сетях LTE (4G)                                                                                                |

# Приложение 2. Об отчете

АК «Узбектелеком» представляет свой первый Отчет об устойчивом развитии за 2023 год, подготовленный с учетом рекомендаций Стандартов Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Он демонстрирует приверженность Компании реализации стратегий, направленных на долгосрочное социально-экономическое развитие, минимизацию воздействия на окружающую среду и ответственное управление.

Отчет охватывает ключевые результаты деятельности АК «Узбектелеком» в экологических, экономических и социальных аспектах устойчивого развития в регионе деятельности Компании. Особое внимание уделено усилиям по расширению цифровой доступности, модернизации инфраструктуры и повышению качества предоставляемых услуг, а также корпоративному управлению. Отчет также содержит информацию о взаимодействии Компании с заинтересованными сторонами.

В 2024 году АК «Узбектелеком» продолжил совершенствование практики подготовки ESG-отчетности в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 21 февраля 2024 года № УП-37 «О Государственной программе по реализации Стратегии «Узбекистан — 2030» в «Год поддержки молодежи и бизнеса». Этот указ направлен на кардинальное повышение уровня открытости деятельности и совершенствование корпоративного управления на предприятиях с государственным участием. Он обязывает крупные компании, где доля государства составляет 50% и более, ежегодно публиковать отчеты о состоянии корпоративной социальной ответственности (CSR), а также экологического, социального и корпоративного управления (далее — ESG).

Подготовка данного отчета является важным шагом, отражающим стремление АК «Узбектелеком» к прозрачности, устойчивому развитию и ответственности перед обществом. Границы Отчета охватывают филиалы и предприятия, входящие в структуру АК «Узбектелеком».

# Приложение 3. Контактная информация

|                     |                                               |                   |
|---------------------|-----------------------------------------------|-------------------|
| ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС:  | Г. ТАШКЕНТ, УЛ. А. ТИМУРА, Д. 97А             |                   |
| ПОЧТОВЫЙ АДРЕС:     | 100011, Г. ТАШКЕНТ, УЛ. АЛИШЕРА НАВОИ, Д. 28А |                   |
| АДРЕС РАСПОЛОЖЕНИЯ: | 100164, Г. ТАШКЕНТ, УЛ. МУМИНОВА, Д. 4/2      |                   |
| ТЕЛЕФОН:            | (+998 71) 200-77-97                           |                   |
| Э-ПОЧТА:            | UZTELECOM@EXAT.UZ                             | INFO@UZTELECOM.UZ |
| ИНТЕРНЕТ-РЕСУРС:    | <u>UZTELECOM.UZ</u>                           |                   |