

Социальная политика АК «Узбектелеком»

Ташкент

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Область применения	3
3. Термины, определения и ссылки	4
4. Принципы социальной ответственности	4
5. Приоритетные направления деятельности компании в области социальной ответственности.....	6
6. Взаимное сотрудничество с заинтересованными сторонами	7
7. Приверженность Целям устойчивого развития ООН	8
8. Приверженность принципам Глобального договора ООН	9
9. Принципы отчетности в области устойчивого развития.....	9
10. Конвенции Международной организации труда (МОТ)	10
11. Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGP)	10
12. Всеобщая декларация прав человека	10
13. KPI и мониторинг социальной эффективности	10
14. Ответственность	13

1. Общие положения

1.1 Социальная политика (далее - Политика) акционерной компании «Узбектелеком» (далее – Компания), разработана в соответствии с законодательными документами Республики Узбекистан, уставом Компании, Кодексом корпоративного управления, Положением о внутреннем контроле и другими внутренними документами Компании.

1.2 Основной целью настоящей Политики является установление общих принципов деятельности Компании в области социальной ответственности и управления социальными аспектами деятельности, которых Компания должна придерживаться.

1.3 Реализация данной Политики поможет решить следующие задачи:

- формирование единого подхода к управлению социальными аспектами деятельности Компании;
- обеспечение соблюдения прав человека и международных трудовых стандартов;
- создание безопасных, справедливых и недискриминационных условий труда;
- развитие профессионального потенциала сотрудников;
- укрепление доверия со стороны работников, клиентов, инвесторов и общества;
- снижение социальных рисков в деятельности Компании и ее цепочке поставок;
- обеспечение прозрачности социальной отчетности в соответствии с международными стандартами.

1.4 Компания будет регулярно обновлять настоящую Политику в соответствии с изменениями в законодательстве Республики Узбекистан и международными стандартами.

1.5 Настоящая Социальная политика применяется во взаимосвязи с действующими внутренними нормативными документами Компании и не заменяет их положений. Политика не противоречит Уставу Компании, Кодексу делового поведения и этики, Инструкции по управлению и развитию человеческих ресурсов, Коллективному договору, Политике в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, Политике по противодействию коррупции и иным внутренним регламентам, а дополняет их в части систематизации социальных аспектов деятельности.

1.6 В рамках своей реализации политика и деятельность Компании учитывает нормативные правовые акты, регулируемые законодательством Республики Узбекистан, а также международные документы в области устойчивого развития.

2. Область применения

2.1 Политика распространяется на все филиалы и структурные подразделения Компании, все процессы обслуживания и иную деятельность, осуществляемую Компанией.

3. Термины, определения и ссылки

3.1 В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

- **ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)** - представляет собой набор характеристик, критериев и стандартов устойчивого развития в области охраны окружающей среды, социального развития и корпоративного управления, которые Компания учитывает при принятии управленческих и инвестиционных решений;
- **Сотрудничество с заинтересованными сторонами** - процессы, реализуемые в Компании для вовлечения заинтересованных сторон в ее деятельность и учета их мнений при принятии решений с целью достижения согласованных результатов.
- **Заинтересованные лица** - физическое и/или юридическое лицо или группа физических лиц, которые влияют на результаты деятельности Компании и/или находятся под влиянием Компании.
- **Нефинансовый отчет** - совокупность данных и нефинансовых показателей, отражающих цели, подходы и результаты деятельности Компании по всем важным вопросам устойчивого развития, охраны окружающей среды, социального развития и корпоративного управления.
- **Сфера деятельности** - административно-территориальные единицы, в которых осуществляет свою деятельность Компания.
- **Стандарты GRI** - Глобальная инициатива по составлению отчетности, единые стандарты и рекомендации по составлению нефинансовой отчетности, разработанные международной организацией.
- **Устойчивое развитие** - достижение целей долгосрочной стратегии развития при сохранении баланса интересов всех заинтересованных сторон путем применения принципов непрерывного технологического обновления и переоснащения, направленных на обеспечение целостности и социальной ответственности деятельности, рационального использования природных ресурсов, безопасности производства, экологичности и эффективности.
- **ЦУР ООН** – Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций, разработанные Генеральной Ассамблеей ООН для улучшения благосостояния планеты Земля и ее защиты.
- **Принципы Глобального договора ООН (ГД ООН)** – совокупность международно-признанных принципов ответственного ведения бизнеса, разработанных в рамках инициативы Организации Объединенных Наций, направленных на обеспечение соблюдения прав человека, трудовых стандартов, защиты окружающей среды и противодействия коррупции в деятельности компаний.

4. Принципы социальной ответственности

4.1 Принципы настоящей Политики включают в себя открытость, подотчетность, прозрачность, этичное поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение прав человека, нулевую терпимость к коррупции и недопущение конфликтов интересов.

4.2 Раскрытие принципов:

- **Открытость** - Компания обеспечивает открытость и конструктивный диалог с заинтересованными сторонами, включая проведение встреч и консультаций, выстраивая

взаимодействие на принципах взаимной выгоды, уважения прав и обеспечения баланса интересов Компании и заинтересованных сторон, а также развивая долгосрочные и устойчивые партнерские отношения.

— **Подотчетность** - Компания признает свою ответственность за социальные последствия своей деятельности и является подотчетной сотрудникам, клиентам, акционерам, государственным органам и обществу.

Подотчетность обеспечивается посредством регулярной оценки социального воздействия, раскрытия достоверной информации о результатах деятельности, достижения установленных социальных показателей, а также принятия корректирующих мер при выявлении рисков или нарушений.

Компания обеспечивает прозрачность процессов принятия решений в сфере трудовых отношений и взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также функционирование официальных каналов подачи и рассмотрения обращений без риска негативных последствий для заявителей.

— **Прозрачность** - Компания обеспечивает ясность и прозрачность принимаемых решений и осуществляемых действий для заинтересованных сторон. Раскрытие информации осуществляется своевременно в соответствии с требованиями законодательства и внутренних нормативных документов с учетом стандартов защиты конфиденциальной информации.

— **Этичное поведение** - деятельность Компании основывается на соблюдении общепринятых норм морали и корпоративной этики, а также ценностей и принципов, таких как добросовестность, ответственность и справедливость. Компания обеспечивает соблюдение данных принципов в своей деятельности и требует от сотрудников строгого следования установленным нормам профессионального и делового поведения.

— **Уважение** - Компания соблюдает и уважает права и законные интересы заинтересованных сторон, вытекающие из требований законодательства, заключенных договоров и деловой практики.

— **Соблюдение прав человека** - Компания соблюдает и поддерживает права человека, закрепленные в международных и национальных документах, включая Конституцию Республики Узбекистан и Всеобщую декларацию прав человека, и не допускает использования детского и принудительного труда. Сотрудники являются ключевой ценностью Компании, в связи с чем Компания осуществляет подбор персонала на основе открытых и прозрачных процедур, обеспечивает развитие сотрудников на принципах меритократии, создает безопасные и здоровые условия труда, реализует программы медицинского обслуживания и социальной поддержки, внедряет эффективные системы мотивации и профессионального развития, обеспечивает соблюдение норм рабочего времени и формирование благоприятных условий труда, а также способствует развитию корпоративной культуры.

— **Нетерпимость к коррупции** - деятельность Компании основывается на принципе абсолютной нетерпимости к коррупции во всех её формах и проявлениях (включая получение и дачу взяток, получение незаконных преимуществ и иные коррупционные действия). Компания придерживается строгой антикоррупционной политики, принимает меры по предупреждению, выявлению и пресечению подобных

случаев, а также обеспечивает недопущение со стороны сотрудников каких-либо действий, связанных с коррупцией.

— **Недопущение конфликта интересов** - деятельность Компании основывается на предотвращении ситуаций, при которых личные интересы могут влиять на надлежащее исполнение служебных обязанностей или противоречить интересам Компании. Компания внедряет механизмы выявления, раскрытия и управления конфликтами интересов, а также обеспечивает недопущение подобных ситуаций со стороны сотрудников. В процессе принятия решений гарантируется строгое соблюдение принципов объективности, независимости и справедливости.

5. Приоритетные направления деятельности компании в области социальной ответственности

5.1 В соответствии с выбранными основными целями Компания осуществляет деятельность в области социальной ответственности по следующим основным направлениям:

5.1.1 Содействие социально-экономическому развитию и благосостоянию существующих территорий

Компания осознает свою ответственность перед клиентами и местными сообществами в рамках своего бизнеса. В связи с этим одним из основных направлений деятельности Компании является поддержка экономического роста и улучшение качества жизни населения в регионах, где она расположена: создание рабочих мест за счет создания высококачественных объектов инфраструктуры, поддержки культурных и спортивных мероприятий, спонсорской деятельности, поддержки здорового образа жизни и создании рабочих мест посредством расширения бизнеса.

5.1.2 Развитие сотрудников и удержание команды

В области управления человеческими ресурсами Компания работает над повышением эффективности за счет привлечения, развития и удержания талантливых сотрудников. Компания предоставляет сотрудникам различные возможности для профессионального и карьерного роста: конкурентоспособную заработную плату, планирование карьеры, премии, основанные на результатах деятельности, программы обучения на базе внутреннего корпоративного плана, программы обучения сторонних производителей, различные виды со-финансирования затрат, а также нематериальные стимулы.

5.1.3 Обеспечение равных возможностей

Компания строго придерживается политики борьбы с дискриминацией по признаку возраста, расы, этнической принадлежности, пола или других характеристик и прилагает все усилия для того, чтобы реализация профессиональных возможностей зависела исключительно от личных и профессиональных качеств сотрудника. Компания стремится поддерживать корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении и активном участии всех сотрудников в жизни Компании.

5.1.4 Нарращивание кадрового потенциала

Компания считает своей миссией формирование молодых специалистов, обладающих необходимыми знаниями и навыками. В целях создания кадрового потенциала для отрасли компания сотрудничает с ведущими высшими учебными заведениями,

приглашает студентов на производственную практику, читает лекции и участвует в других образовательных мероприятиях.

5.1.5 Внедрение и продвижение этического подхода к ведению бизнеса, избежание конфликта интересов и мошенничества

Компания соблюдает требования законодательства, международные стандарты, а также внутренние нормативные требования Компании в своей деятельности; обеспечивает справедливую процедуру отбора поставщиков и подрядчиков; стремится работать с контрагентами, имеющими высокую репутацию и соблюдающими правовые и общепризнанные нормы корпоративной и деловой этики, а также другие требования в области устойчивого развития; внедряет систему внутреннего аудита и управления рисками, а также использует официальный канал подачи обращений, связанным с коррупцией, мошенничеством и нарушениями корпоративной этики, в качестве дополнительного инструмента контроля за соблюдением законодательства и этических стандартов.

6. Взаимное сотрудничество с заинтересованными сторонами

6.1. Компания признает, что эффективное управление социальными аспектами деятельности невозможно без системного взаимодействия с заинтересованными сторонами. В этой связи Компания выстраивает процесс взаимодействия на принципах прозрачности, уважения прав и интересов сторон, своевременного раскрытия информации, регулярности коммуникации и учета обоснованных ожиданий при принятии управленческих решений.

6.2. В рамках реализации настоящей Политики Компания идентифицирует следующие ключевые группы заинтересованных сторон в социальной сфере:

- **работники и профсоюзные организации:** стороны, заинтересованные в соблюдении трудового законодательства, обеспечении безопасных и достойных условий труда, справедливой оплате, возможностях профессионального развития и защите трудовых прав.

- **клиенты:** стороны, заинтересованные в качестве и безопасности предоставляемых услуг, защите персональных данных, доступности сервисов и ответственном подходе Компании к социальной деятельности;

- **партнеры и поставщики:** стороны, заинтересованные в прозрачных и справедливых процедурах взаимодействия, соблюдении деловой этики и социальных стандартов в цепочке поставок;

- **местные сообщества и население регионов присутствия:** стороны, заинтересованные в создании рабочих мест, развитии социальной инфраструктуры, поддержке образовательных и общественных инициатив, минимизации социального воздействия деятельности Компании;

- **общественные организации и СМИ:** стороны, заинтересованные в адекватном и своевременном информировании общественности о надеждах и интересах местных сообществ, повышении прозрачности, обеспечении независимости и свободы общественных организаций и повышении их экспертного потенциала.

6.3 Компания обеспечивает функционирование механизмов обратной связи и рассмотрения обращений, доступных для сотрудников, клиентов, партнеров и иных заинтересованных лиц:

- на официальном сайте Uztelecom.uz указаны юридический и физический адреса, номера телефонов и электронная почта компании.

Механизмы подачи обращений предусматривают:

- возможность направления сообщений через официальные каналы связи Компании;

- конфиденциальность обработки информации;

- защиту заявителей от преследования или иных негативных последствий;

- объективное и своевременное рассмотрение обращений;

- принятие корректирующих мер при выявлении нарушений.

Компания рассматривает обращения как инструмент выявления социальных рисков и совершенствования внутренних процессов.

6.4 Порядок взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая формы консультаций, регулярность коммуникаций и процедуры учета обратной связи, регламентируется внутренними нормативными документами Компании.

6.5 Компания осуществляет мониторинг поступающих обращений, анализирует их характер и системные причины, а также обеспечивает подготовку агрегированной информации о результатах рассмотрения обращений без раскрытия персональных данных.

6.6 Информация о социальных результатах и ключевых показателях раскрывается в составе ESG-отчетности или иных публичных отчетных документах Компании.

7. Приверженность Целям устойчивого развития ООН

7.1 При разработке своей политики, мер и подходов в области устойчивого развития Компания руководствуется Целями Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития, интересами заинтересованных сторон и оценкой отраслевых рисков и воздействий. Принимая во внимание основные группы заинтересованных сторон, сферу своей деятельности и собственные возможности, Компания поддерживает Цели устойчивого развития ООН и определяет некоторые из них в качестве приоритетных для себя.

7.2 С учетом специфики деятельности и приоритетов социальной ответственности Компания ориентируется на достижение следующих целей:

- **ЦУР 4 — Качественное образование**, посредством развития профессиональных компетенций сотрудников и поддержки образовательных инициатив;

- **ЦУР 5 — Гендерное равенство**, путем обеспечения равных возможностей и продвижения инклюзивных практик;

- **ЦУР 8 — Достойная работа и экономический рост**, через создание безопасных условий труда, соблюдение трудовых прав и развитие человеческого капитала;

- **ЦУР 9 — Индустриализация, инновации и инфраструктура**, в части развития цифровой инфраструктуры и устойчивых решений;

– **ЦУР 10 — Сокращение неравенства**, посредством недопущения дискриминации и поддержки уязвимых групп;

– **ЦУР 16 — Мир, правосудие и эффективные институты**, через обеспечение прозрачности, подотчетности и соблюдение принципов деловой этики.

7.3 В соответствии с лучшими практиками и международными стандартами Компания будет оценивать свой вклад в достижение ЦУР ООН по общим целям, результаты которых будут раскрыты в нефинансовой отчетности Компании.

8. Приверженность принципам Глобального договора ООН

8.1 Компания подтверждает свою приверженность принципам United Nations Global Compact и интегрирует их в систему управления социальными аспектами деятельности.

8.2 В рамках реализации настоящей Политики Компания:

- поддерживает и уважает международно-признанные права человека и не допускает участия в их нарушении;

- соблюдает международные трудовые стандарты, включая свободу объединения и право на коллективные переговоры;

- исключает любые формы принудительного и обязательного труда;

- не допускает использования детского труда;

- обеспечивает равные возможности и недопущение дискриминации в сфере труда и занятости;

- реализует принцип нулевой терпимости к коррупции во всех формах.

8.3 Указанные принципы учитываются при разработке внутренних нормативных документов, управлении персоналом, взаимодействии с поставщиками и подрядчиками, а также при оценке социальных рисков.

8.4 Компания рассматривает соблюдение принципов Глобального договора ООН как неотъемлемую часть своей социальной ответственности и основу устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

9. Принципы отчетности в области устойчивого развития

9.1 Компания обязуется готовить ежегодный отчет об устойчивом развитии с учетом защиты информации, составляющей служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

9.2 При подготовке отчета об устойчивом развитии Компания придерживается международных стандартов нефинансовой отчетности Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Международные стандарты финансовой отчетности — IFRS S1 и IFRS S2, а также стандарты GSM Association (GSMA) (на сегодняшний день Компания готовит свой отчет об устойчивом развитии на основе руководства стандартов GRI, SASB, GSMA по отчетности в области устойчивого развития), а также учитывает рекомендации и требования в области раскрытия информации ESG, регулируемые национальным законодательством Узбекистана.

9.3 Отчет об устойчивом развитии утверждается руководством Компании и доводится до сведения заинтересованных сторон путем размещения на официальном сайте

Компании, а вопросы в области устойчивого развития включаются в повестку дня заседаний Наблюдательного совета Компании, при необходимости.

10. Конвенции Международной организации труда (МОТ)

Настоящая Политика реализуется с учетом фундаментальных конвенций International Labour Organization, ратифицированных Республикой Узбекистан, в части обеспечения свободы объединения, права на коллективные переговоры, запрета принудительного и детского труда, недопущения дискриминации и обеспечения равной оплаты за труд равной ценности.

АК «Узбектелеком» признает значимость международных трудовых стандартов как основы социально ответственной деятельности и обеспечивает их соблюдение в своей кадровой политике, практике управления персоналом, системе охраны труда и взаимодействии с поставщиками. Реализация положений конвенций МОТ способствует укреплению социальной стабильности, защите трудовых прав работников и развитию человеческого капитала.

11. Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGP)

Компания интегрирует данные принципы в систему управления социальными рисками, включая оценку потенциального воздействия на права человека, принятие мер по предотвращению и минимизации негативных последствий, а также обеспечение механизмов рассмотрения обращений и жалоб. Компания рассматривает соблюдение прав человека как неотъемлемую часть устойчивого развития и долгосрочной стабильности своей деятельности.

12. Всеобщая декларация прав человека

Настоящая Политика основывается на положениях Всеобщей декларации прав человека, закрепляющей право на труд, справедливые условия труда и недопущение дискриминации.

АК «Узбектелеком» обеспечивает уважение и защиту прав человека в своей деятельности, формируя безопасную и справедливую рабочую среду и рассматривая это как неотъемлемую часть своей социальной ответственности.

13. KPI и мониторинг социальной эффективности

13.1 Компания устанавливает систему ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки реализации настоящей Политики. Социальные показатели формируются в соответствии с требованиями международных стандартов и ESG-стратегии Компании и подлежат регулярному мониторингу и раскрытию в составе нефинансовой отчетности.

13.2 Развитие профессиональных компетенций сотрудников

Для обеспечения профессионального роста сотрудников АК «Узбектелеком» ежегодно разрабатывается план обучения, включающий широкий спектр курсов

повышения квалификации, ориентированных на соответствие актуальным требованиям и задачам Компании.

Таблица 1. KPI до 2030 года. Развитие профессиональных компетенций сотрудников

Аспект (S-Социальная составляющая)	Метрика	Срок исполнения	Целевое значение к 2030 году	Комментарий
Развитие профессиональных компетенций сотрудников				
(1)	Специализированные тренинги для топ-менеджеров по ESG-рискам и устойчивости	Не позднее декабря 2030 г.	100 % топ-менеджеров прошли минимум один углублённый ESG-тренинг за 3 года.	-
(2)	Реализовать программы обучения лидерства и менторства для женщин	Не позднее декабря 2030 г.	Участие не менее 70 % женщин в Компании	Доля участников, завершивших программу, - не менее 70%.

13.3 Управление персоналом

Управление персоналом АК «Узбектелеком» осуществляется в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними нормативными документами с целью обеспечения соблюдения трудовых прав, создания безопасных и достойных условий труда и формирования устойчивой корпоративной культуры. Компания руководствуется принципами социальной ответственности, равных возможностей и развития человеческого капитала для повышения эффективности деятельности, минимизации социальных рисков и обеспечения долгосрочной устойчивости бизнеса.

Таблица 2. KPI до 2030 года. Управление персоналом

Аспект (S-Социальная составляющая)	Метрика	Срок исполнения	Целевое значение к 2030 году	Комментарий
Управление персоналом				
(1)	Сбор и раскрытие информации по инвестициям на сотрудника	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	

(2)	Сбор и раскрытие информации о количестве часов обучения сотрудников, включая разбивку по гендерному признаку	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	
(3)	Проведение ежегодного независимого опроса для оценки уровня лояльности и удовлетворенности сотрудников, с последующим раскрытием его результатов в публичной отчетности.	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	Привлечение независимой компании для проведения анонимного опроса

13.4 Подходы Компании к правам работников, многообразию и инклюзивности

Таблица 3. KPI до 2030 года. Многообразие и инклюзивность

Аспект (S-Социальная составляющая)	Метрика	Срок исполнения	Целевое значение к 2030 году	Комментарий
Многообразие и инклюзивность				
(1)	Сбор и раскрытие информации с разбивкой по структуре персонала в разрезе гендерной представленности	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	Утвердить соответствующим органом Корпоративного Управления
(2)	Доля и раскрытие количества сотрудников с инвалидностью, в том числе охваченных программами поддержки	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	100%	-

13.5 Оплата труда

Таблица 4. KPI до 2030 года. Оплата труда

Аспект (S-Социальная составляющая)	Метрика	Срок исполнения	Целевое значение к 2030 году	Комментарий
Оплата труда				

(1)	Ежегодная оценка расчета разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	
(2)	Сбор и раскрытие информации по минимальной заработной плате в Компании Соотношение медианной зарплаты к самой высокой заработной плате (или к максимальной)	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	

13.6 Развитие регионов присутствия и благотворительность

Таблица 5. KPI до 2030 года. Развитие регионов присутствия и благотворительность

Аспект (S-Социальная составляющая)	Метрика	Срок исполнения	Целевое значение к 2030 году	Комментарий
(1)	Сотрудничество с Некоммерческими организациями и фондами для помощи уязвимым группам	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	не менее 3 сотрудничеств в год
(2)	Внедрение корпоративных программ социального волонтерства	Не позднее декабря 2026 г. На ежегодной основе	-	не менее 8 мероприятий в год

14. Ответственность

14.1 Руководство Компании несет общую ответственность за реализацию настоящей Социальной политики, интеграцию ее принципов в стратегию и операционную деятельность, а также формирование культуры социальной ответственности.

14.2 Функциональные подразделения Компании в рамках своей компетенции обеспечивают практическую реализацию положений Политики, включая соблюдение трудового законодательства, охрану труда, развитие персонала и внедрение принципов равных возможностей.

14.3 Компания обеспечивает мониторинг социальных KPI, сбор и анализ соответствующих данных, а также контроль исполнения настоящей Политики в рамках системы внутреннего контроля с последующим раскрытием информации в нефинансовой отчетности.

Ответственные за исполнение и внедрение данной Политики:

- Департамент управления и развития человеческих ресурсов;
- Профсоюзный комитет;

– Совет лидеров молодежи