

**“O‘ZBEKTELEKOM” AKSIYADORLIK KOMPANIYASINING
IJTIMOIY SIYOSATI**

Toshkent

Mundarija

1. Umumiy qoidalar	3
2. Qo'llanilishi sohasi	3
3. Atamalar, ta'riflar va havolalar	3
4. Ijtimoiy mas'uliyat tamoyillari.....	4
5. Kompaniyaning ijtimoiy mas'uliyat sohasidagi ustuvor yo'nalishlari.....	5
6. Manfaatdor tomonlar bilan o'zaro hamkorlik	7
7. BMTning barqaror rivojlanish maqsadlariga rioya qilish.....	8
8. BMTning Global kelishuvi tamoyillariga rioya qilish	8
9. Barqaror rivojlanish bo'yicha hisobot berish tamoyillari.....	9
10. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari.....	9
11. BMTning biznes va inson huquqlari bo'yicha rahbariy tamoyillari (UNGP)	10
12. Umumjahon inson huquqlari deklaratsiyasi.....	10
13. KPI va ijtimoiy samaradorlik monitoringi.....	10
14. Mas'uliyat.....	14

1. Umumiy qoidalar

1.1 “O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasi (keyingi o‘rinlarda – Kompaniya)ning Ijtimoiy siyosati (keyingi o‘rinlarda - Siyosat) O‘zbekiston Respublikasining qonunchilik hujjatlariga, Kompaniya Ustaviga, Korporativ boshqaruv kodeksiga, Ichki nazorat to‘g‘risidagi nizomga va Kompaniyaning boshqa ichki hujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan.

1.2 Ushbu Siyosatning asosiy maqsadi - Kompaniya amal qilishi lozim bo‘lgan ijtimoiy mas’uliyat sohasidagi faoliyatning umumiy tamoyillarini belgilash va faoliyatning ijtimoiy jihatlarini boshqarish.

1.3 Ushbu Siyosatni amalga oshirish quyidagi muammolarni hal qilishga yordam beradi:

- Kompaniya faoliyatining ijtimoiy jihatlarini boshqarishda yagona yondashuvni shakllantirish;

- inson huquqlari va xalqaro mehnat standartlariga rioya etilishini ta’minlash;
- xavfsiz, adolatli va kamsitilmaydigan mehnat sharoitlarini yaratish;
- xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirish;
- xodimlar, mijozlar, investorlar va jamiyat tomonidan ishonchni mustahkamlash;
- Kompaniya va uning ta’minot zanjiridagi ijtimoiy xavflarni kamaytirish;
- xalqaro standartlarga muvofiq ijtimoiy hisobotlarning shaffofligini ta’minlash.

1.4 Kompaniya ushbu Siyosatni O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligidagi o‘zgarishlar va xalqaro standartlarga muvofiq muntazam ravishda yangilab boradi.

1.5 Ushbu Siyosat Kompaniyaning amaldagi ichki me’yoriy hujjatlari bilan uzviy bog‘liq holda qo‘llaniladi va ularning qoidalar va talablarini bekor qilmaydi. Siyosat Kompaniya Ustaviga, Odob-axloq va etika kodeksi, Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish to‘g‘risidagi yo‘riqnomaga, Yagona jamoa shartnomasiga, Sog‘liqni saqlash va mehnat xavsizligini ta’minlash sohasidagi siyosatiga, Korrupsiyaga qarshi kurash siyosatiga va boshqa ichki reglamentlarga zid kelmaydi va ularni Kompaniya faoliyatining ijtimoiy jihatlarini tizimlashtirish qismida to‘ldiradi.

1.6 Siyosatni amalga oshirish doirasida va Kompaniya faoliyatida O‘zbekiston Respublikasining qonunchilik hujjatlari bilan tartibga solinadigan normativ-huquqiy hujjatlar, shuningdek, barqaror rivojlanish sohasidagi xalqaro hujjatlar hisobga olinadi.

2. Qo‘llanilishi sohasi

2.1 Ushbu Siyosat Kompaniyaning barcha filiallari va tarkibiy bo‘linmalariga, barcha xizmat ko‘rsatish jarayonlariga va Kompaniya tomonidan amalga oshiriladigan boshqa faoliyatga nisbatan qo‘llaniladi.

3. Atamalar, ta’riflar va havolalar

3.1 Ushbu Siyosatda quyidagi atamalar va ta’riflar qo‘llanilgan:

– **ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)** - atrof-muhitni muhofaza qilish, ijtimoiy rivojlanish va korporativ boshqaruv sohalarida barqaror rivojlanishga qaratilgan

xususiyatlar, mezonlar va standartlar majmuyi bo‘lib, Kompaniya ularni boshqaruv va investitsiya bo‘yicha qarorlarni qabul qilish jarayonida inobatga oladi;

- **manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik** - Kompaniya faoliyatiga manfaatdor tomonlarni jalb qilish va ularning fikr-mulohazalarini qarorlar qabul qilish jarayonida hisobga olish orqali kelishilgan natijalarga erishish uchun amalga oshiriladigan jarayonlar;

- **manfaatdor shaxslar** - Kompaniya faoliyatiga ta’sir ko‘rsatadigan va/yoki Kompaniya faoliyatiga aloqador bo‘lgan jismoniy va/yoki yuridik shaxs yoxud jismoniy shaxslar guruhi;

- **nomoliyaviy hisobot** - barqaror rivojlanish, atrof-muhitni muhofaza qilish, ijtimoiy rivojlanish va korporativ boshqaruvning barcha muhim masalalari bo‘yicha Kompaniyaning maqsadlari, yondashuvlari va natijalarini aks ettiruvchi ma’lumotlar va nomoliyaviy ko‘rsatkichlar majmuyi;

- **faoliyat sohasi** - Kompaniya o‘z faoliyatini amalga oshiradigan ma’muriy-hududiy birliklar;

- **GRI standartlari** - xalqaro tashkilot tomonidan ishlab chiqilgan, hisobot tuzish bo‘yicha global tashabbus, yagona standartlar va nomoliyaviy hisobotlarni tayyorlash bo‘yicha tavsiyalar;

- **barqaror rivojlanish** - faoliyatning yaxlitligi va ijtimoiy mas’uliyatini, tabiiy resurslardan oqilona foydalanishni, ishlab chiqarishning xavfsizligini, atrof-muhitga zarar yetkazilmaslikni va samaradorlikni ta’minlashga qaratilgan uzluksiz texnologik yangilanish va qayta jihozlash tamoyillarini qo‘llash orqali barcha manfaatdor tomonlarning manfaatlarini muvozanatlashda uzoq muddatli rivojlanish strategiyasining maqsadlariga erishish;

- **BMTning BRM (Barqaror rivojlanish maqsadlari)** - Yer sayyorasining farovonligini oshirish va uni himoya qilish uchun BMT bosh Assambleyasi tomonidan ishlab chiqilgan Birlashgan Millatlar Tashkilotining barqaror rivojlanish maqsadlari;

- **BMTning Global Kelishuvi (BMT GK) tamoyillari** - Birlashgan Millatlar tashkilotining tashabbusi doirasida ishlab chiqilgan, inson huquqlari, mehnat standartlari, atrof-muhitni muhofaza qilish va kompaniyalar faoliyatida korrupsiyaga qarshi kurashishga qaratilgan mas’uliyatli biznes yuritishning xalqaro miqyosda tan olingan tamoyillari majmuyi.

4. Ijtimoiy mas’uliyat tamoyillari

4.1 Ochiqlik, hisobdorlik, shaffoflik, axloqiy xulq-atvor, manfaatdor tomonlarning manfaatlarini hurmat qilish, inson huquqlariga rioya qilish, korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabatda bo‘lish, manfaatlar to‘qnashuviga yo‘l qo‘ymaslik - ushbu Siyosatning tamoyillaridir.

4.2 Tamoyillar quyidagicha tatbiq etiladi:

- **Ochiqlik** - Kompaniya manfaatdor tomonlar bilan o‘zaro hamkorlikda ochiqlik, shaffoflik va o‘zaro hurmat tamoyillariga amal qiladi hamda ularning manfaat va huquqlari ta’minlanishini kafolatlaydi. Kompaniya manfaatdor tomonlar bilan uzoq muddatli va o‘zaro ishonchga asoslangan hamkorlik aloqalarini rivojlantiradi.

- **Hisobdorlik** – Kompaniya o‘z faoliyatining ijtimoiy jihatlarini bo‘yicha xodimlar, mijozlar, aksiyadorlar, davlat organlari va jamiyat oldida hisobdor hisoblanadi. Kompaniya ijtimoiy ta’sirni muntazam baholaydi, faoliyat natijalari to‘g‘risida ishonchli ma’lumotlarni e’lon qilib boradi hamda belgilangan ijtimoiy ko‘rsatkichlarga erishishni ta’minlaydi. Shuningdek, aniqlangan xatarlar va

qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo'yicha zarur choralarni ko'radi. Kompaniya qarorlar qabul qilish jarayonlarining shaffofligini ta'minlaydi hamda murojaatlarni ko'rib chiqish va qayta aloqa mexanizmlarining samarali ishlashini ta'minlaydi.

– **Shaffoflik** - Kompaniya o'z faoliyati doirasida qarorlar va harakatlarning shaffofligini ta'minlaydi. Ma'lumotlarni oshkor qilish amaldagi qonunchilik va ichki me'yoriy hujjatlar talablariga muvofiq amalga oshiriladi hamda manfaatdor tomonlarga o'z vaqtida taqdim etiladi.

– **Axloqiy xulq-atvor** - shaxsning jamiyatda qabul qilingan odob-axloq me'yorlari, qadriyatlar va ma'naviy tamoyillar (ezgulik, vijdonlilik, adolat) asosida harakat qilishi hamda ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi xulq-atvor tizimiga rioya etishini anglatadi. Kompaniya o'z faoliyatida mazkur tamoyillarga amal qilinishini ta'minlaydi hamda xodimlar tomonidan ushbu normalarga qat'iy rioya etilishini talab qiladi.

– **Manfaatdor tomonlarning manfaatlarini hurmat qilish** - Kompaniya qonunchilik, tuzilgan shartnomalar hamda ishbilarmonlik munosabatlari doirasida barcha manfaatdor tomonlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini hurmat qiladi.

– **Inson huquqlariga rioya qilish** - Kompaniya O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi hamda inson huquqlari bo'yicha xalqaro hujjatlarda belgilangan tamoyillarga amal qiladi.

Kompaniya bolalar mehnati va majburiy mehnatdan foydalanishni qat'iy rad etadi.

Kompaniya xodimlarni asosiy qadriyat sifatida e'tirof etadi hamda ularning kasbiy rivojlanishi, mehnat sharoitlari, sog'ligi va xavfsizligini ta'minlashga alohida e'tibor qaratadi.

Kompaniya teng imkoniyatlar va meritokratiya tamoyillariga amal qiladi hamda xodimlarni rivojlantirish va rag'batlantirish tizimini takomillashtiradi.

– **Korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabatda bo'lish** - korrupsiyaning har qanday shakl va ko'rinishlari (pora olish va berish, manfaat evaziga noqonuniy ustunliklarga erishish va boshqa korrupsion xatti-harakatlar)ga nisbatan mutlaqo murosasiz yondashuvni anglatadi. Kompaniya o'z faoliyatida korrupsiyaga qarshi qat'iy siyosat yuritadi, bunday holatlarning oldini olish, aniqlash va bartaraf etish choralarni ko'radi hamda xodimlar tomonidan korrupsiyaga oid har qanday xatti-harakatlarga yo'l qo'yilmaslikni ta'minlaydi.

– **Manfaatlar to'qnashuviga yo'l qo'yimaslik** - shaxsiy manfaatlar xizmat vazifalarini bajarishga ta'sir ko'rsatishi yoki Kompaniya manfaatlariga zid kelishi mumkin bo'lgan holatlarning oldini olishni anglatadi. Kompaniya o'z faoliyatida manfaatlar to'qnashuvini aniqlash, oshkor etish va boshqarish mexanizmlarini joriy etadi hamda xodimlar tomonidan bunday holatlarga yo'l qo'yilmaslikni ta'minlaydi. Qarorlar qabul qilish jarayonida xolislik, mustaqillik va adolat tamoyillariga qat'iy rioya etilishi kafolatlanadi.

5. Kompaniyaning ijtimoiy mas'uliyat sohasidagi ustuvor yo'nalishlari

5.1 Tanlangan asosiy maqsadlarga muvofiq Kompaniya quyidagi asosiy yo'nalishlar bo'yicha ijtimoiy mas'uliyat sohasida faoliyat yuritadi:

5.1.1 Mavjud hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi va farovonligiga ko'maklashish

Kompaniya o'z biznesi doirasida mijozlar va mahalliy hamjamiyatlar oldidagi mas'uliyatini tan oladi. Shu munosabat bilan Kompaniyaning asosiy faoliyat yo'nalishlaridan biri - iqtisodiy o'sishni qo'llab-quvvatlash va u joylashgan hududlarda aholining hayot sifatini yaxshilashdir hamda u quyidagilarda namoyon bo'ladi: yuqori sifatli infratuzilma obyektlarini yaratish, madaniy va sport tadbirlarini qo'llab-quvvatlash, homiylik faoliyati, sog'lom turmush tarzini qo'llab-quvvatlash va biznesni kengaytirish orqali ish o'rinlarini yaratish.

5.1.2 Xodimlarni rivojlantirish va ishda qolishini ta'minlash

Inson resurslarini boshqarish sohasida Kompaniya iqtidorli xodimlarni jalb qilish, rivojlantirish va saqlab qolish orqali samaradorlikni oshirish ustida ish olib bormoqda. Kompaniya xodimlarga kasbiy va karyera bo'yicha o'sishi uchun turli xil imkoniyatlarni taqdim etadi: raqobatbardosh ish haqi, karyerani rejalashtirish, faoliyat natijalariga asoslangan mukofotlar, ichki korporativ rejaga asoslangan o'quv dasturlari, boshqa ishlab chiqaruvchilarning o'quv dasturlari, xarajatlarni birgalikda moliyalashtirishning har xil turlari va nomoddiy rag'batlantirishlar.

5.1.3 Teng imkoniyatlar bilan ta'minlash

Kompaniya xodimlarning yoshi, irqi, etnik kelib chiqishi, jinsi yoki boshqa xususiyatlariga qarab kamsitilishiga qarshi kurash siyosatiga qat'iy amal qiladi va kasbiy imkoniyatlarni amalga oshirish faqat xodimning shaxsiy va kasbiy fazilatlariga bog'liq bo'lishi uchun barcha sa'y-harakatlarni amalga oshiradi. Kompaniya o'zaro hurmat va barcha xodimlarning Kompaniya hayotidagi faol ishtirokiga asoslangan korporativ madaniyatni qo'llab-quvvatlashga intiladi.

5.1.4 Kadrlar salohiyatini oshirish

Kompaniya zarur bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan yosh mutaxassisnlarni shakllantirishni o'z vazifasi deb biladi. Soha uchun kadrlar salohiyatini oshirish maqsadida Kompaniya yetakchi oliy o'quv yurtlari bilan hamkorlik qiladi, talabalarni ishlab chiqarish amaliyotiga taklif qiladi, ular uchun ma'ruzalar tashkillashtiradi va boshqa ta'lim tadbirlarida ishtirok etadi.

5.1.5 Biznes yuritishga axloqiy yondashuvni joriy etish va targ'ib qilish, manfaatlar to'qnashuvi va firibgarlikning oldini olish

Kompaniya o'z faoliyatida qonunchilik talablariga, xalqaro standartlarga, shuningdek, Kompaniyaning ichki me'yoriy talablariga rioya qiladi; yetkazib beruvchilar va pudratchilar adolatli tartibda tanlanishini ta'minlaydi; yuksak obro'ga ega bo'lgan, korporativ va ishbilarmonlik etikasining huquqiy va umume'tirof etilgan me'yorlariga, shuningdek, barqaror rivojlanish sohasidagi boshqa talablarga javob beradigan kontragentlar bilan ishlashga intiladi; ichki audit va risklarni boshqarish tizimini joriy etadi, shuningdek, korrupsiya, firibgarlik va korporativ axloq qoidalari buzilishi bilan bog'liq masalalar bo'yicha axborot berish uchun aloqa kanallaridan qonunchilik va axloqiy me'yorlarga rioya etilishini nazorat qilishning qo'shimcha vositasi sifatida foydalanadi.

6. Manfaaddor tomonlar bilan o'zaro hamkorlik

6.1. Kompaniya faoliyatning ijtimoiy jihatlarini samarali boshqarishni manfaaddor tomonlar bilan tizimli aloqalarsiz amalga oshirish mumkin emasligini tan oladi. Shu munosabat bilan Kompaniya o'zaro hamkorlik jarayonini quyidagi tamoyillar asosida yo'lga qo'yadi: shaffoflik, tomonlarning huquq va manfaatlarini hurmat qilish, ma'lumotlarni o'z vaqtida oshkor qilish, muloqotning muntazamligi va boshqaruv qarorlarini qabul qilishda asosli kutilmalarni hisobga olish.

6.2. Ushbu Siyosatni amalga oshirish doirasida Kompaniya ijtimoiy sohadagi manfaaddor tomonlarning quyidagi asosiy guruhlarini aniqlaydi:

– **ishchilar va Kasaba uyushmalari tashkilotlari:** mehnat qonunchiligiga rioya qilinishi, xavfsiz va munosib mehnat sharoitlari bilan ta'minlanishi, adolatli ish haqi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va mehnat huquqlari himoya qilinishidan manfaaddor bo'lgan tomonlar;

– **mijozlar:** taqdim etilayotgan xizmatlar sifati va ularning xavfsizligi, shaxsiy ma'lumotlar himoya qilinishi, servislardan foydalanish imkoniyati mavjudligi va Kompaniyaning ijtimoiy faoliyatga mas'uliyatli yondashuvidan manfaaddor bo'lgan shaxslar;

– **hamkorlar va yetkazib beruvchilar:** o'zaro hamkorlikning shaffof va adolatli tartib-taomillariga, ishbilarmonlik etikasi hamda ta'minot zanjirida ijtimoiy standartlarga rioya etilishidan manfaaddor bo'lgan tomonlar;

– **mahalliy hamjamiyatlar va Kompaniya faoliyat yuritayotgan hududlar aholisi:** ish o'rinlari yaratilishi, ijtimoiy infratuzilmaning rivojlanishi, ta'lim va jamoat tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash hamda Kompaniya faoliyatining ijtimoiy ta'sirini minimallashtirishdan manfaaddor bo'lgan shaxslar;

– **jamoat tashkilotlari va ommaviy axborot vositalari:** mahalliy hamjamiyatlarning ehtiyojlari va manfaatlari haqida jamoatchilikni to'g'ri hamda o'z vaqtida xabardor qilish, shaffoflikni oshirish, jamoat tashkilotlarining mustaqilligi va erkinligini ta'minlash hamda ularning professional salohiyatini rivojlantirishdan manfaaddor bo'lgan tomonlar.

6.3 Kompaniya xodimlar, mijozlar, hamkorlar va boshqa manfaaddor shaxslar uchun ochiq bo'lgan murojaatlarni ko'rib chiqish hamda qayta aloqa mexanizmlari ishlashini ta'minlaydi:

Kompaniyaning rasmiy veb-saytida (Uztelecom.uz) Kompaniyaning yuridik manzili va joylashgan manzili, telefon raqamlari va elektron pochta ko'rsatilgan.

Murojaatlarni taqdim etish mexanizmlari quyidagilarni nazarda tutadi:

- Kompaniyaning rasmiy aloqa kanallari orqali xabarlarini yuborish imkoniyati;
- ma'lumotlarning maxfiy tarzda qayta ishlanishi;
- arizachilarni ta'qib qilinishidan yoki boshqa salbiy oqibatlardan himoya qilish;
- murojaatlarni xolisona va o'z vaqtida ko'rib chiqish;
- qoidabuzarliklar aniqlanganda, ularni to'g'rilash choralarini ko'rish.

Kompaniya murojaatlarni ijtimoiy xatarlarni aniqlash va ichki jarayonlarni takomillashtirish vositasi deb biladi.

6.4 Manfaaddor tomonlar bilan o'zaro hamkorlikda ishlash tartibi, shu jumladan konsultatsiyalar shakli, o'zaro aloqalarning muntazamligi va qayta aloqani hisobga olish tartib-taomillari Kompaniyaning ichki me'yoriy hujjatlari bilan tartibga solinadi.

6.5 Kompaniya kiruvchi murojaatlarni monitoring qilib boradi, ularning xususiyatlarini va tizimli sabablarini tahlil qiladi, shuningdek, shaxsga doir ma'lumotlarni oshkor qilmasdan murojaatlarni ko'rib chiqish natijalari yuzasidan umumlashtirilgan ma'lumotlar tayyorlanishini ta'minlaydi.

6.6 Ijtimoiy natijalar va asosiy ko'rsatkichlar to'g'risida tegishli ma'lumotlar ESG-hisobotlar yoki Kompaniyaning boshqa ommaviy hisobot hujjatlari tarkibida e'lon qilinadi.

7. BMTning barqaror rivojlanish maqsadlariga rioya qilish

7.1 Kompaniya Barqaror rivojlanish sohasidagi siyosatini, chora-tadbirlar va yondashuvlarni ishlab chiqishda Birlashgan Millatlar Tashkilotining Barqaror rivojlanish maqsadlariga, manfaatdor tomonlarning ehtiyojlariga hamda sohadagi xatarlar va ta'sirlarni baholashga tayanadi. Asosiy manfaatdor tomonlar guruhlar, o'z faoliyati doirasi va o'z imkoniyatlarini hisobga olgan holda, Kompaniya BMTning barqaror rivojlanish maqsadlarini qo'llab-quvvatlaydi va ulardan ba'zilarini o'zi uchun ustuvor maqsadlar sifatida belgilaydi.

7.2 Faoliyatning o'ziga xos xususiyatlari va ijtimoiy mas'uliyatdagi ustuvor yo'nalishlarni inobatga olgan holda Kompaniya quyidagi maqsadlarga erishishga yo'naltirilgan:

- **BRM 4 - Sifatli ta'lim**, xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish va ta'lim bo'yicha tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash orqali;
- **BRM 5 - Gender tenglik**, teng imkoniyatlar bilan ta'minlash va inklyuziv amaliyotlarni joriy etish orqali;
- **BRM 8 - Munosib ish o'rinlari va iqtisodiy o'sish**, xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish, mehnat huquqlariga rioya qilish va inson kapitalini rivojlantirish orqali;
- **BRM 9 – Sanoatlashtirish, innovatsiya va infratuzilma**, raqamli infratuzilma va barqaror yechimlar nuqtayi nazaridan rivojlantirish;
- **BRM 10 – Tengsizlikni kamaytirish**, kamsitilishning oldini olish va zaif guruhlarini qo'llab-quvvatlash orqali;
- **BRM 16 - Tinchlik, adolat va samaradorlik institutlari**, shaffoflik, hisobdorlik va biznes etikasi tamoyillariga rioya qilinishini ta'minlanlash orqali.

7.3 Kompaniya eng ilg'or amaliyotlar va xalqaro standartlarga muvofiq ravishda o'z faoliyatida BMTning Barqaror rivojlanish maqsadlariga qo'shayotgan hissasini umumiy maqsadlar kesimida baholab boradi. Ushbu natijalar Kompaniyaning nomoliyaviy hisobotlarida ochiq e'lon qilinadi.

8. BMTning Global Kelishuvi tamoyillariga rioya qilish

8.1 Kompaniya BMTning Global kelishuvi (United Nations Global Compact) tamoyillariga rioya qilishini tasdiqlaydi va ularni o'z faoliyatining ijtimoiy jihatlarini boshqarish tizimiga muvofiqlashtiradi.

8.2 Mazkur Siyosatni amalga oshirish doirasida Kompaniya:

- xalqaro miqyosda e'tirof etilgan inson huquqlarini qo'llab-quvvatlaydi va hurmat qiladi hamda ularning buzilishida ishtirok etilishiga yo'l qo'ymaydi;

- xalqaro mehnat standartlariga rioya qiladi, shu jumladan birlashish erkinligi va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi bilan ta'minlaydi;
- majburiy mehnatning har qanday shakllarini istisno qiladi;
- bolalar mehnatidan foydalanishga yo'l qo'ymaydi;
- mehnat va bandlik sohasida teng imkoniyatlarni ta'minlaydi hamda kamsitilishning oldini oladi;
- korrupsiyaning har qanday ko'rinishiga nisbatan murosasizlik tamoyillariga rioya qilgan holda ish yuritadi.

8.3 BMTning Global kelishuvi tamoyillari ichki normativ hujjatlarni ishlab chiqishda, xodimlarni boshqarishda, yetkazib beruvchilar va pudratchilar bilan hamkorlik jarayonida, shuningdek, ijtimoiy xatarlarni baholash jarayonida inobatga olinadi.

8.4 Kompaniya BMTning Global kelishuvi tamoyillariga rioya etishni o'zining ijtimoiy mas'uliyatining ajralmas qismi hamda uzoq muddatli istiqbolida barqaror rivojlanishning asosi sifatida baholaydi.

9. Barqaror rivojlanish bo'yicha hisobot berish

9.1 Kompaniya xizmat siri, tijorat siri va qonunchilik bilan himoyalangan boshqa sirlarni tashkil etuvchi ma'lumotlarni himoya qilishni inobatga olgan holda, har yillik Barqaror rivojlanish hisobotini tayyorlash majburiyatini zimmasiga oladi.

9.2 Barqaror rivojlanish hisobotini tayyorlashda Kompaniya Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari — IFRS S1 va S2 hamda GSM Association (GSMA) standartlariga amal qiladi, shuningdek, O'zbekiston milliy qonunchiligi bilan tartibga solinadigan ESG axborotlarini oshkor etish bo'yicha tavsiyalar va talablarni ham inobatga oladi.

9.3 Barqaror rivojlanish hisoboti Kompaniya rahbariyati tomonidan tasdiqlanadi va manfaatdor tomonlarga Kompaniyaning rasmiy veb-saytiga joylashtirish orqali yetkaziladi, shuningdek, zaruratga ko'ra, barqaror rivojlanish masalalari Kompaniya Kuzatuv kengashi majlisining kun tartibiga kiritiladi.

10. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari

Mazkur Siyosat O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalarining asosiy tamoyillarini inobatga olgan holda amalga oshiriladi, jumladan birlashish erkinligini ta'minlash, jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi, majburiy mehnat va bolalar mehnatini taqiqlash, kamsitilishga yo'l qo'ymaslik hamda teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lashni ta'minlashni hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

“O'zbektelekom” AK ijtimoiy mas'uliyatli faoliyatning asosi sifatida xalqaro mehnat standartlarining ahamiyatini e'tirof etadi va ularga kadrlar siyosati, xodimlarni boshqarish amaliyoti, mehnatni muhofaza qilish tizimi hamda yetkazib beruvchilar bilan hamkorlik jarayonida rioya etilishini ta'minlaydi. XMT konvensiyalari qoidalarining amalga oshirilishi ijtimoiy barqarorlikni

mustahkamlashga, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga hamda inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiladi.

11. BMTning biznes va inson huquqlari bo'yicha rahbariy tamoyillari (UNGP)

Kompaniya mazkur tamoyillarni ijtimoiy xavflarni boshqarish tizimiga muvofiqlashtiradi, muvofiqlashtirish inson huquqlariga potentsial ta'sirni baholash, salbiy oqibatlarining oldini olish va ularni minimallashtirish choralari ko'rish, shuningdek, murojaatlar va shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmlari yaratilishini ta'minlashni o'z ichiga oladi. Kompaniya inson huquqlariga rioya etilishini barqaror rivojlanish va uzoq muddatli barqaror faoliyatning ajralmas sharti sifatida ko'radi.

12. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi

Mazkur Siyosat Umumjahon inson huquqlari deklaratsiyasi qoidalariga asoslanadi, unda mehnat qilish huquqi, adolatli mehnat sharoitlari hamda kamsitilishga yo'l qo'ymaslik tamoyillari mustahkamlab qo'yilgan.

"O'zbektelekom" AK o'z faoliyatida inson huquqlari hurmat qilinishini va ularning himoya qilinishini ta'minlaydi, xavfsiz va adolatli ish muhitini shakllantiradi hamda buni o'z ijtimoiy mas'uliyatining ajralmas qismi sifatida ko'radi.

13. KPI va ijtimoiy samaradorlik monitoringi

13.1 Kompaniya mazkur Siyosatning amalga oshirilishini baholash uchun samaradorlikning asosiy ko'rsatkichlari (KPI) tizimini belgilaydi. Ijtimoiy ko'rsatkichlar xalqaro standartlar talablari hamda Kompaniyaning ESG-strategiyasiga muvofiq shakllantiriladi va ularni muntazam monitoring qilish hamda nomoliyaviy hisobotlar tarkibida oshkor etish ko'zda tutiladi.

13.2 Xodimlarning professional malakasini rivojlantirish

"O'zbektelekom" AK xodimlarining kasbiy o'sishini ta'minlash maqsadida har yili o'quv rejalari ishlab chiqiladi. Ushbu rejalari Kompaniyaning dolzarb talablari va vazifalariga muvofiqlikka qaratilgan keng ko'lamli kurslarni o'z ichiga oladi.

1-jadval. 2030-yilgacha KPI. Xodimlarning professional malakasini rivojlantirish

Aspekt	Metrika	Ijro muddati	2030-yilgacha maqsadli qiymatlar	Izoh
(S-ijtimoiy tarkibiy qismlar)				
Xodimlarning professional malakasini oshirish				

(1)	ESG-xatarlar va barqarorlik bo'yicha top-menejerlar uchun maxsus treninglar	2030-yildan kechiktirmay	100 % top-menejerlar so'nggi 3 yilda kamida bitta chuqurlashtirilgan ESG-treningdan o'tdi	-
(2)	Xotin-qizlar uchun yetakchilik va murabbiylik dasturlarini amalga oshirish	2030-yildan kechiktirmay	Kompaniyada kamida 70 % xotin-qizlarning ishtiroki	Dasturni tugatgan ishtirokchilar ulushi 70 % dan kam emas.

13.3 Xodimlarni boshqarish

“O‘zbektelekom” AK personalini boshqarish mehnat huquqlariga rioya etilishini ta’minlash, xavfsiz va munosib ish sharoitlarini yaratish hamda barqaror korporativ madaniyatni shakllantirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi va ichki normativ hujjatlarga muvofiq amalga oshiriladi. Kompaniya faoliyat samaradorligini oshirish, ijtimoiy xavflarni minimallashtirish va biznesning uzoq muddatli barqarorligini ta’minlash maqsadida ijtimoiy mas’uliyat, teng imkoniyatlar va inson kapitalini rivojlantirish tamoyillariga tayanangan holda ish yuritadi.

2-jadval. 2030-yilgacha KPI. Xodimlarni boshqarish

Aspekt (S-ijtimoiy tarkibiy qism)	Metrika	Ijro muddati	2030-yilgacha maqsadli qiymat	Izoh
Xodimlarni boshqarish				
(1)	Bir xodim uchun investitsiya ma'lumotlarini to'plash va oshkor qilish	2026-yil dekabr dan kechiktirmay Har yili	-	
(2)	Xodimlarni o'qitish soatlari soni to'g'risida ma'lumot to'plash va oshkor qilish, shu jumladan jinsi bo'yicha taqsimlash	2026-yil dekabr dan kechiktirmay Har yili	-	

(3)	Xodimlarning loyalligi va qoniqishi darajasini baholash uchun har yili mustaqil so'rovnoma o'tkazish, keyinchalik natijalarni ommaviy hisobotda oshkor qilish.	2026-yil dekabr dekabr kechiktirmay Har yili	-	Anonim tarzda so'rovnoma o'tkazish uchun mustaqil kompaniyani jalb qilish
-----	--	---	---	---

13.4 Xodimlar huquqlari, xilma-xillik va inklyuzivlikka Kompaniyaning yondashuvlari

3-jadval. 2030-yilgacha KPI. Xilma-xillik va inklyuzivlik

Aspekt (S-i Ijtimoiy tarkibiy qism)	Metrika	Ijro muddati	2030-yilgacha maqsadli qiymat	Izoh
Xilma-xillik va inklyuzivlik				
(1)	Personal tuzilmasi va gender vakilligi kesimida ma'lumotlarni to'plash va oshkor qilish	2026-yil dekabr dekabr kechiktirmay Har yili	-	Korporativ boshqaruvning tegishli organi tomonidan tasdiqlanishi
(2)	Nogironlar, shu jumladan qo'llab-quvvatlash dasturlari bilan qamrab olingan xodimlar sonining nisbati va oshkor bo'lishi	2026-yil dekabr dekabr kechiktirmay Har yili	100 %	-

13.5 Mehnatga haq to'lash

4-jadval. 2030-yilgacha KPI. Mehnatga haq to'lash

Aspekt	Metrika	Ijro muddati	2030 yilgacha maqsadli qiymat	Izoh
--------	---------	--------------	-------------------------------	------

(S-ijtimoiy tarkibiy qism)				
Mehnatga haq to'lash				
(1)	Erkaklar va ayollar o'rtasida mehnatga haq to'lashdagi uzilish hisob-kitobini yillik baholash (gender pay gap)	2026-yildan kechiktirmay Har yili	-	
(2)	Kompaniyadagi eng kam ish haqi to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash va oshkor qilish O'rtacha ish haqining eng yuqori ish haqiga (yoki maksimal) nisbati	2026-yildan kechiktirmay Har yili	-	

13.6 Joylashgan hududlarni rivojlantirish va xayriyalar

5-jadval. 2030-yilgacha KPI. Joylashgan hududlarni rivojlantirish va xayriyalar

Aspekt (S-ijtimoiy tarkibiy qism)	Metrika	Ijro muddati	2030-yilgacha maqsadli qiymatlar	Izoh
(1)	Zaif guruhlariga yordam berish uchun notijorat tashkilotlar va fondlar bilan hamkorlik qilish	2026-yil dekabr oyidan kechikturmay Har yili	-	yiliga kamida 3 ta hamkorlik
(2)	Ijtimoiy ko'ngillilik korporativ dasturini joriy etish	2026-yil dekabr oyidan kechiktirmay Har yili	-	yiliga kamida 8 ta tadbir

14. Mas'uliyat

14.1 Kompaniya rahbariyati mazkur Siyosatni amalga oshirish, uning tamoyillarini strategiya va operatsion faoliyatga integratsiya qilish hamda ijtimoiy mas'uliyat madaniyatini shakllantirish bo'yicha umumiy mas'uliyatni o'z zimmasiga oladi.

14.2 Kompaniyaning funksional bo'linmalari o'z vakolatlari doirasida Siyosat qoidalari amaliyotga tatbiq etilishini, jumladan mehnat qonunchiligiga rioya etish, mehnatni muhofaza qilish, xodimlarni rivojlantirish va teng imkoniyatlar yaratish tamoyillari joriy etilishini ta'minlaydi.

14.3 Kompaniya ijtimoiy KPIlarning monitoringini, tegishli ma'lumotlar to'planishini va tahlil qilinishini ta'minlaydi, shuningdek, keyinchalik bu ma'lumotlarni nomoliyaviy hisobotlarda oshkor etish bilan ichki nazorat tizimi doirasida mazkur Siyosatning bajarilishini nazorat qiladi.

Mazkur Siyosatni amalga oshirish va tatbiq etish uchun mas'ullar:

- Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti;
- Kasaba uyushmasi qo'mitasi;
- Yetakchilar Kengashi.