

решением Наблюдательного совета
АО «Yangi Angren issiqlik elektr stansiyasi»
от «05» 09 2025 г.,
(протокол № от «05» 09 2025 г.)

(протокол № _____ от «05» 09 2025 г.)

AO “Yangi Angren issiqlik elektr stansiyasi”

[illegible]

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики АО «Янги Ангренская тепловая электростанция» (далее – Общество, далее – Кодекс) является внутренним документом, определяющим общие этические принципы и ценности, а также внутренние нормы этического делового поведения работников.

2. Сфера действия Кодекса

2.1. Нормы Кодекса этики применяются к членам Исполнительного органа Общества и всем его сотрудникам, а также к членам Наблюдательного совета. Работники Общества не могут заниматься какой-либо деятельностью, нарушающей его этические нормы.

2.2. Для обеспечения соблюдения Кодекса все работники и лица, привлекаемые к деятельности Общества, обязаны полностью ознакомиться с его положениями и принципами, пройти необходимую подготовку, организованную в Обществе, и строго их соблюдать.

3. Основные принципы этических норм работников

3.1. Общество основывается на высоких этических стандартах и придерживается следующих принципов:

3.1.1. Принципиальность: постоянное внимание к уважению прав и интересов коллег и других заинтересованных лиц.

3.1.2. Справедливость: равное отношение ко всем клиентам, поставщикам и сотрудникам.

3.1.3. Прозрачность: свободный обмен мнениями / конструктивная критика среди сотрудников Общества, уважение к коллегам и клиентам.

3.1.4. Профессионализм.

4. Обязанность сообщать о нарушениях норм Кодекса

4.1. Все сотрудники Общества обязаны добросовестно сообщать о любых фактических или потенциальных нарушениях норм Кодекса. О таких нарушениях необходимо сообщать в соответствии с «Политикой уведомления о нарушениях».

4.2. В качестве первого шага сотрудник должен сообщить о своей проблеме своему непосредственному руководителю или руководству более высокого уровня. Если связаться с руководителем невозможно или он причастен к проблеме, либо если сотрудник не желает сообщать о проблеме своему непосредственному руководителю, он должен обратиться в отдел кадров, в службу комплаенс, а при необходимости – к председателю Комитета по противодействию коррупции и этике.

4.3. Общество гарантирует защиту всех сотрудников, сообщивших о ненадлежащих действиях и/или поведении. Личность и права таких сотрудников надежно защищаются. Общество ни в коем случае не наказывает, не увольняет, не понижает в должности, не отстраняет от работы и не дискриминирует сотрудника за сообщение о ненадлежащих действиях и/или поведении. Это требование также распространяется на случаи, когда сотрудник задает вопрос о потенциально неэтичном поведении или хочет получить совет о том, как действовать в определенной ситуации. Однако если будет доказана недобросовестность, провокация, манипулирование информацией или другое нарушение, к сотруднику, совершившему такое правонарушение, будут применены дисциплинарные меры.

4.4. Общество проводит проверку в отношении сотрудников, которые могут быть причастны к предполагаемым нарушениям законов и правил, предусмотренных настоящим Кодексом. В случае выявления нарушений Кодекса сотрудник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством, к нему могут быть применены соответствующие меры воздействия, включая дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения.

5. Этические нормы сотрудников на рабочем месте

5.1. Сотрудники должны постоянно соблюдать принципы, перечисленные в настоящем Кодексе. Все сотрудники обязаны выполнять свои обязанности этично и

профессионально, учитывая долгосрочные цели компании при управлении краткосрочной и среднесрочной деятельностью или операциями.

5.2. Каждый человек должен быть осведомлён о профессиональных достижениях в своей сфере деятельности для поддержания высоких технических стандартов и практического применения профессионального опыта в интересах компании и её заинтересованных сторон.

5.3. Нетерпимость к дискриминации и насилию на рабочем месте

5.3.1. Общество проводит политику абсолютной нетерпимости к насилию. Общество не допускает никаких действий, поведения, угроз или жестов в отношении сотрудников на рабочем месте, которые могут привести к ущербу, травме или заболеванию.

5.3.2. Общество поощряет разнообразие среди сотрудников и не допускает любых форм дискриминации по возрасту, полу, расе, гражданству, языку, происхождению, социальному положению, взглядам, мнениям или убеждениям, инвалидности, национальности, религии, а также по иным признакам, защищённым законодательством Республики Узбекистан.

5.4. Охрана труда

5.4.1. Общество принимает меры для обеспечения безопасной рабочей среды в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, чтобы здоровье и жизнь сотрудников, поставщиков и других заинтересованных сторон не подвергались опасности. Все сотрудники должны знать и соблюдать все политики, правила и процедуры общества в области охраны труда и техники безопасности, а также незамедлительно сообщать о любых подозрительных рисках.

5.4.2. Строго запрещено нахождение сотрудника на рабочем месте под воздействием любых психоактивных веществ, включая алкоголь и наркотики. Сотрудник обязан немедленно сообщить руководителю о любых опасных действиях, замеченных на рабочем месте.

5.5. Внешний вид сотрудников

5.5.1. Общие требования к внешнему виду сотрудников общества при выполнении ими своих обязанностей как на рабочем месте, так и вне его включают деловую или специальную одежду. Одежда должна быть чистой, опрятной и соответствовать целям трудовой деятельности. На работу запрещается приходить в спортивной одежде, пляжной одежде, открытой одежде (шорты, футболки, топы, открытые платья и т.д.), а также в спортивной или пляжной обуви (кроссовки, кеды, вьетнамки, тапочки и т.п.).

6. Внешняя среда

6.1. Общество стремится интегрировать экологически и социально ответственные действия во всю деятельность компании, а также в ключевые аспекты развития бизнеса.

6.2. Общество соблюдает все применимые законы и правила, а также внедряет необходимые нормы, процедуры, меры на случай чрезвычайных ситуаций и системы управления для обеспечения экологически чистого и устойчивого ведения деятельности.

6.3. Общество стремится вносить вклад в развитие общества посредством создания положительных социально-экономических выгод и предоставления открытых каналов коммуникации.

7. Конфликт интересов

7.1. Сотрудники Общества должны прилагать все усилия для избегания ситуаций, которые могут привести к реальному или потенциальному конфликту интересов или создать его видимость. Конфликт интересов может возникнуть, когда личные интересы преобладают над интересами компании и такие личные интересы негативно влияют на деловые соображения, решения или действия. Подобные ситуации могут возникать во взаимоотношениях компании с деловыми партнёрами и клиентами, включая поставщиков, а также с государственными органами. Основные правила управления конфликтом интересов включают:

7.1.1. Сотрудники не могут без предварительного разрешения руководства Общества

оказывать услуги другому работодателю, а также заниматься иной деятельностью в интересах третьих лиц, противоречащей интересам Общества. Если близкий родственник сотрудника занимается такой деятельностью, сотрудник должен немедленно уведомить об этом своего руководителя, который, в свою очередь, совместно с функцией комплаенса обязан принять меры для предотвращения возможных последствий для Общества.

7.1.2. Сотрудникам запрещается прямо или через третьих лиц требовать или принимать какое-либо вознаграждение для себя или других лиц, а также принимать любые обещания таких преимуществ в обмен на действия или бездействие, совершённые или планируемые при исполнении служебных обязанностей.

7.1.3. Сотрудники должны воздерживаться (отказываться) от участия в принятии решений, где их личные интересы могут противоречить интересам Общества, и в случае сомнений обращаться за консультацией в службу комплаенса.

7.2. В случае возникновения реального или потенциального конфликта интересов или его видимости, сотрудник обязан немедленно сообщить об этом и обсудить ситуацию со своим непосредственным руководителем, следующим уровнем руководства и/или службой комплаенса для принятия любых мер, например получения рекомендаций по выходу из ситуации, вызвавшей конфликт интересов.

7.3. Государственные служащие, являющиеся членами Наблюдательного совета Общества, должны всегда действовать в интересах Общества, подтверждая тем самым, что их деятельность в качестве государственных служащих не влияет на исполнение прямых обязанностей в качестве членов Наблюдательного совета.

8. Подарки и гостеприимство

8.1. Общество приветствует развитие деловых отношений с партнёрами, клиентами и другими заинтересованными сторонами, а также допускает обмен корпоративными подарками минимальной стоимости в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. Однако это не должно влиять на ответственность сотрудника при установлении профессиональных отношений с партнёрами, клиентами и другими заинтересованными сторонами. Представительские расходы могут предлагаться или приниматься только в том случае, если у сотрудника имеется чёткая деловая причина для этого, а соответствующие расходы являются разумными.

8.2. Сотрудникам Общества запрещается просить для себя или членов своей семьи какие-либо подарки, а также принимать подарки, участие в развлекательных мероприятиях, любезности или чрезмерное гостеприимство от поставщиков или клиентов, если это угрожает их способности принимать беспристрастные и объективные деловые решения, может подорвать такую возможность или создать впечатление неправомерного влияния на деловое взаимодействие.

8.3. Если сотруднику направлен неподходящий подарок или он был принят по ошибке, об этом необходимо немедленно уведомить непосредственного руководителя, а подарок должен быть незамедлительно возвращён. В случае, если отказ от подарка может обидеть дарителя, и если подарок имеет среднюю стоимость, установленную законодательством Республики Узбекистан, он может быть принят, но должен быть немедленно передан в распоряжение Общества.

9. Борьба с взяточничеством и коррупцией

9.1. Общество в своей деятельности придерживается принципа нетерпимости к коррупции во всех её формах и проявлениях и стремится формировать антикоррупционную культуру среди своих сотрудников.

9.2. Сотрудник Общества ни при каких обстоятельствах не имеет права прямо или косвенно, лично или через третьих лиц предлагать, обещать, требовать или получать взятки, а также осуществлять платежи для упрощения административных, бюрократических или любых других процессов. Компания ожидает от своих клиентов, контрагентов и партнёров выполнения антикоррупционных обязательств.

10. Борьба с отмыванием денег и финансированием терроризма

10.1. Общество принимает все возможные меры для установления деловых отношений только с надёжными клиентами и контрагентами, которые осуществляют исключительно законную деятельность и получают свои доходы только из законных источников.

11. Отношения с поставщиками и деловыми партнёрами

11.1. Деловые отношения, основанные на доверии и прозрачности, имеют важное значение для Компании. Поставщики и деловые партнёры крайне важны для способности Общества вести бизнес, однако они также могут причинить вред людям или способствовать этому, подорвать репутацию Общества, а также подвергнуть его операционным и правовым рискам.

11.2. Поставщики и деловые партнёры Общества обязаны соблюдать действующее законодательство, уважать международно признанные права человека и придерживаться этических норм, отвечающих требованиям настоящего Кодекса, при работе в Компании или с ней.

11.3. Перед установлением любых деловых отношений ожидания Общества в отношении ведения бизнеса и этических стандартов должны быть чётко доведены до сведения поставщиков и деловых партнёров. Любые противоправные действия со стороны поставщика или делового партнёра должны сообщаться через каналы информирования в соответствии с Политикой уведомления о нарушениях.

12. Защита информации и конфиденциальность

12.1. Общество обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

12.2. Конфиденциальная информация Общества определяется внутренними правилами Общества и защищается от несанкционированного использования.

12.3. Примерами конфиденциальной информации являются сведения, не раскрытые Обществом для широкой публики и способные оказать существенное влияние на стоимость его финансовых инструментов, а также любые персональные данные сотрудников, клиентов, деловых партнёров и других контрагентов.

12.4. Конфиденциальная информация не подлежит разглашению, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан, либо если раскрытие информации осуществляется в законных деловых целях и/или по требованию клиента или делового партнёра и не противоречит условиям договора, заключённого с клиентом или партнёром. В случае раскрытия конфиденциальной информации для законных бизнес-целей сотрудник обязан также обеспечить соблюдение действующих правил конфиденциальности. В большинстве случаев информация должна быть защищена соглашением о конфиденциальности, шифрованием или другими мерами безопасности, а также по возможности ограничено иное её раскрытие.

Сотрудник сохраняет обязательство не использовать конфиденциальную информацию, полученную во время работы в Обществе, даже после увольнения.