

Код документа: XB-S-08	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «NAVOIYAZOT»	Экз. № <u> 1 </u>
----------------------------------	--	---------------------

УТВЕРЖДЕНА
Председателем правления
АО «Navoiyazot» 06.05.2026 г.

Введена в действие
приказом АО «Navoiyazot»
№ 0847 от 21. 05. 2026 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Редакция №2	Срок действия — 5 лет	Общее количество страниц -20
-------------	-----------------------	------------------------------

Термины и определения

Гендерное равенство — обеспечение равных прав, возможностей и условий для женщин и мужчин во всех сферах деятельности Компании, включая найм, оплату труда, карьерный рост, обучение и участие в управлении.

Дискриминация — любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признаку пола, возраста, расы, этнической принадлежности, языка, религии, политических убеждений, инвалидности, семейного положения или иного признака, которое приводит к нарушению равенства возможностей или обращения.

Долговая кабала — форма принудительного труда, при которой человек обязан работать для погашения долга, при этом условия работы и сроки погашения долга не определены или фактически не позволяют погасить задолженность.

Жалоба — обращение с требованием о восстановлении нарушенных прав, свобод и защите законных интересов.

Инклюзия — процесс, обеспечивающий равные возможности для всех, независимо от их различий, и создание среды, в которой все могут участвовать и вносить свой вклад.

Инсайдерская информация — сведения о финансовом положении, результатах деятельности или стратегических планах Компании, которые не подлежат публичному раскрытию и могут повлиять на рыночную стоимость ценных бумаг или репутацию организации.

Коммерческая тайна — информация, имеющая коммерческую ценность в области науки и техники, технологий, производства, финансов и экономики, а также в других областях из-за анонимности для третьих лиц, которая не является юридически свободно доступной, владелец этой информации принимает меры для защиты своей конфиденциальности.

Конфиденциальная информация — сведения, касающиеся деятельности Компании, ее клиентов, партнёров и сотрудников, доступ к которым ограничен внутренними процедурами.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личный (прямой или косвенный) интерес влияет или может повлиять на надлежащее выполнение служебных обязанностей сотрудником предприятия, а также конфликт между личным интересом и правами и законными интересами Компании.

Корпоративная культура — совокупность ценностей, норм, принципов и моделей поведения, разделяемых сотрудниками Компании.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — подход бизнеса, при котором компании учитывают социальные, экологические и экономические последствия своей деятельности и стремятся к устойчивому развитию.

Культура разнообразия, равенства и инклюзивности — это ценности и практики, направленные на создание рабочей среды, где ценится разнообразие людей и обеспечиваются равные возможности для всех сотрудников, независимо от их характеристик.

Мониторинг и контроль — процессы, направленные на оценку выполнения политики и стандартов, а также на выявление и устранение нарушений.

Ответственность — обязательство сотрудников и руководителей соблюдать установленные нормы и принципы, а также реагировать на нарушения прав человека.

Преследования или репрессии — любые негативные действия против сотрудника, который сообщил о фактах дискриминации, притеснений или нарушений прав человека.

Принудительный труд — любая работа или услуга, требуемая от лица под угрозой наказания и выполняемая без добровольного согласия этого. К этому относятся практики насильственного найма, удержания документов, ограничения свободы передвижения и угрозы наказания.

Принцип нулевой терпимости к насилию — позиция Компании, исключаяющая любые формы физического, психологического или сексуального насилия, угроз и давления в отношении сотрудников, партнёров и других заинтересованных сторон.

Принцип прозрачности — принцип ведения деятельности, при котором все внутренние и внешние процессы компании осуществляются открыто, документально фиксируются и доступны для проверки заинтересованным сторонам.

Притеснения (харрасмент) — нежелательное поведение (словесное, невербальное или физическое), направленное на унижение достоинства лица и создающее враждебную, унижительную или угрожающую рабочую среду. Включает психологическое давление, травлю, оскорбления, буллинг и сексуальные домогательства.

Свобода ассоциации — право работников свободно и добровольно создавать профсоюзы и участвовать в коллективных переговорах без страха репрессий.

Система KPI — система ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators), применяемых компанией для измерения и оценки степени достижения стратегических и операционных целей.

Уязвимые группы — категории работников, которые могут подвергаться повышенному риску дискриминации или эксплуатации.

Фаворитизм — это практика необоснованного предпочтения отдельных работников или групп работников по личным мотивам, когда их интересы ставятся выше интересов других сотрудников или коллектива в целом. Проявления фаворитизма могут выражаться в необъективном подборе и расстановке кадров, предоставлении продвижений по службе, премий, отпусков, направлений в командировки и иных льгот не по профессиональным заслугам, а по субъективным или личным причинам.

ESG факторы — экологические (Environmental), социальные (Social) и управленческие (Governance) аспекты, которые влияют на устойчивое развитие компании, её долгосрочную ценность и инвестиционную привлекательность.

Содержание

Термины и определения	2
Содержание	4
1. Введение	6
1.1. Цель политики	6
1.2. Область применения	7
1.3. Обязательства и принципы	7
1.4. Подход	8
2. Приоритеты и обязательства в области прав человека	9
2.1. Запрет на детский труд	9
2.2. Запрет на принудительный труд	9
2.3. Свобода ассоциации	10
2.4. Рабочее время, заработная плата и льготы	10
2.5. Дискриминация и домогательства	10
2.6. Инклюзия и разнообразие	11
2.7. Охрана окружающей среды, безопасности и труда	11
2.8. Конфиденциальность и персональные данные	11
3. Кодекс корпоративной ответственности (внутренний)	12
3.1. Уважение к человеку	12
3.2. Безопасные условия труда	12
3.3. Трудовые права и справедливая оплата	12
3.4. Конфиденциальность и персональные данные	12
4. Кодекс поведения поставщика / партнёра (внешний)	13
4.1. Ожидания от поставщиков	13
4.2. Социальная ответственность	13
4.3. Оценка поставщиков и контроль соблюдения	13
4.4. Обязательства поставщика	13
5. Подход к оценке рисков	13
5.1. Проактивная оценка рисков	13
5.2. Идентификация уязвимых групп и географий	14
5.3. Методы оценки	14
5.4. Реагирование на выявленные риски	15
6. План действий по правам человека	15

6.1. Система постоянного улучшения.....	15
6.2. Целевые инициативы.....	15
6.3. Интеграция в бизнес-процессы	16
7. Процедура подачи и рассмотрения обращений сотрудников.....	16
7.1. Каналы подачи.....	16
7.2. Конфиденциальность и защита от репрессий	17
7.3. Процесс рассмотрения.....	17
8. Роли и обязанности.....	17
9. Обучение и повышение осведомлённости	18
9.1. Обязательные тренинги для сотрудников	18
9.2. Специальные модули для менеджеров, HR, снабжения.....	18
9.3. Оценка эффективности обучения	18
10. Контроль и мониторинг исполнения	19
10.1. Ответственные отделы	19
10.2. Внутренний аудит и внешняя верификация	19
10.3. Отчётность.....	19
11. Приложения.....	20
11.1. Связанные документы.....	20

1. Введение

Политика АО «Navoiyazot» (далее по тексту – Компания) по защите прав человека подтверждает приверженность Компании к ответственному и этичному ведению бизнеса, а также интеграции принципов устойчивого развития. Она основана на международных стандартах и применяется ко всем сотрудникам, подрядчикам и третьим лицам. Политика направлена на предотвращение дискриминации, притеснений и насилия, обеспечивая равные возможности для всех.

1.1. Цель политики

АО «Navoiyazot» подтверждает приверженность защите прав человека, ответственному и этичному ведению бизнеса, а также интеграции принципов устойчивого развития во все аспекты деятельности.

Основу политики составляют:

- Всеобщая декларация прав человека ООН;
- Международном пакте о гражданских и политических правах;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Декларация ООН о правах коренных народов;
- Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека ООН;
- Конвенция МОТ о принудительном труде (№ 29);
- Конвенция МОТ о ликвидации принудительного труда (№ 105);
- Конвенция МОТ о минимальном возрасте (№ 138)
- Декларация МОТ (Международная организация труда) о фундаментальных принципах и правах в сфере труда;
- Законодательство Республики Узбекистан, включая:
 - Конституцию Республики Узбекистан¹
 - Трудовой кодекс Республики Узбекистан²
 - Закон Республики Узбекистан «О противодействии торговле людьми» № ЗРУ-154 (2008)³
 - Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» ЗРУ-328 (2016)⁴
 - Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» № ЗРУ-642 (2020)⁵
 - Закон Республики Узбекистан «О равных правах и гарантиях для женщин и мужчин» № ЗРУ-562 (2019)⁶

¹ Конституция Республики Узбекистан

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан

³ Закон Республики Узбекистан «О противодействии торговле людьми»

⁴ Закон Республики Узбекистан «Об охране труда»

⁵ Закон Республики Узбекистан «О занятости населения»

⁶ Закон Республики Узбекистан «О равных правах и гарантиях для женщин и мужчин»

- Закон Республики Узбекистан «О правах лиц с инвалидностью» № ЗРУ-641 (2020)⁷
- Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» № ЗРУ-378 (2014)⁸
- Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» № ЗРУ-588 (2019)⁹
- Закон Республики Узбекистан, №ЗРУ-1002, 15.11.2024 "Об Уполномоченном Олий Мажлиса Республики Узбекистан по правам человека (омбудсмане)"¹⁰
- Указ Президента Республики Узбекистан, №УП-6012, 22.06.2020 "Об утверждении Национальной стратегии Республики Узбекистан по правам человека".¹¹
- Совместное постановление Кенгаша Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан и Кенгаша Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, №402-V, 29.01.2025 "О создании комиссии по соблюдению конституционных прав и свобод человека"¹²
- Постановление Президента Республики Узбекистан, №ПП-46, 07.02.2023 "Об утверждении Национальной программы образования в области прав человека в Республике Узбекистан"¹³

1.2. Область применения

Политика применяется ко всем сотрудникам, подрядчикам, субподрядчикам, поставщикам, а также любым третьим лицам, действующим от имени Компании.

1.3. Обязательства и принципы

Мы берём на себя обязательства соблюдать международные принципы защиты прав человека. Мы строго соблюдаем требования законодательства, а также принципы, закреплённые в применимых регуляторных и международных документах. Мы не допускаем, не содействуем и не извлекаем выгоду из любых форм нарушения прав человека, обеспечивая соответствие нашей деятельности высоким стандартам этики и ответственности.

Компания обязуется:

- Гарантировать равные возможности и строго запрещать любые формы незаконной дискриминации, притеснений, преследований или репрессий, обеспечивая защиту уязвимых групп.
- Развивать культуру разнообразия, равенства и инклюзивности, в которой каждый сотрудник ценится, уважается и имеет равные возможности для раскрытия своего потенциала.

⁷ [Закон Республики Узбекистан «О правах лиц с инвалидностью»](#)

⁸ [Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц»](#)

⁹ [Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»](#)

¹⁰ [Закон Республики Узбекистан, №ЗРУ-1002, 15.11.2024 "Об Уполномоченном Олий Мажлиса Республики Узбекистан по правам человека \(омбудсмане\)"](#)

¹¹ [Указ Президента Республики Узбекистан, №УП-6012, 22.06.2020 "Об утверждении Национальной стратегии Республики Узбекистан по правам человека"](#).

¹² [Совместное постановление Кенгаша Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан и Кенгаша Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, №402-V, 29.01.2025 "О создании комиссии по соблюдению конституционных прав и свобод человека"](#)

¹³ [Постановление Президента Республики Узбекистан, №ПП-46, 07.02.2023 "Об утверждении Национальной программы образования в области прав человека в Республике Узбекистан"](#)

- Обеспечивать рабочую среду, свободную от насилия, запугивания и иных угроз, а также гарантируем безопасные, и справедливые условия труда, включая достойную оплату и равное вознаграждение за труд равной ценности, соблюдение норм рабочего времени и предоставление оплачиваемых отпусков.
- Признавать и поддерживать свободу объединений, право на коллективные переговоры и свободное выражение мнений без страха преследования.
- Полностью запрещать принудительный, кабальный или недобровольный труд, а также любые практики, ограничивающие свободу сотрудника, включая удержание документов, взимание платы за трудоустройство или залоги.
- Строго соблюдать запрет детского труда, выполняя минимальные возрастные требования, установленные национальными и международными нормами, и применяя более строгий стандарт при их расхождении.

1.4 Подход к защите прав человека: стандарты, контроль и вовлечение

Для выполнения указанных обязательств мы внедряем комплексный подход, включающий:

- **Международные стандарты и принципы** — руководство Всеобщей декларацией прав человека ООН, Руководящими принципами ООН по бизнесу и правам человека, Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, программой Responsible Care, а также внутренними политиками и процедурами.
- **Применимость** — политика распространяется на всех сотрудников Компании, дочерние предприятия, совместные предприятия с контрольным участием, подрядчиков, субподрядчиков и всех третьих лиц, действующих от имени Компании.
- **Ожидания от деловых партнёров** — партнёры обязаны соблюдать права человека и трудовые стандарты, и предотвращать любые нарушения в своей деятельности и цепочке поставок.
- **Вовлечение заинтересованных сторон** — регулярное взаимодействие с сообществами, включая уязвимые группы, для выявления и устранения проблем, учёт обратной связи при разработке и корректировке политики.
- **Обучение** — обязательное ежегодное обучение всех сотрудников по вопросам прав человека, кодексу поведения и специализированным темам (оценка рисков, аудит поставщиков, взаимодействие с уязвимыми группами).
- **Каналы жалоб** — доступные и конфиденциальные механизмы подачи жалоб (горячая линия, канал связи контроля-комплаенс, онлайн-форма, почта), защита от преследований и репрессий для лиц, сообщающих о нарушениях добросовестно.
- **Мониторинг и контроль** — регулярный внутренний аудит и, при необходимости, внешняя верификация соблюдения обязательств, раскрытие прогресса в ESG-отчётности.
- **Культура нулевого вреда** — системное внедрение принципа «ноль травм, инцидентов и несчастных случаев» как основы охраны труда.

2. Приоритеты и обязательства в области прав человека

2.1 Запрет на детский труд

АО «Navoiyazot» не принимает и не практикует применение детского труда. Компания не нанимает лиц младше минимального возраста для приёма на работу, установленного трудовым законодательством Республики Узбекистан, в любом случае не младше 15 лет (ст. 118 Трудового кодекса РУз «Возраст, с которого допускается приём на работу»¹⁴).

АО «Navoiyazot» строго соблюдает требования главы «Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет»¹⁵ (ст. 411–422 ТК РУз), включая:

- гарантии при приёме на работу (ст. 411),
- запрет на определённые работы (ст. 412),
- трудовые права (ст. 413),
- обязательные медицинские осмотры (ст. 414),
- сокращённую продолжительность рабочего времени (ст. 415),
- продолжительность ежедневной работы (ст. 416),
- запрет направления в командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст. 417),
- ежегодный удлинённый трудовой отпуск (ст. 418),
- нормы выработки (ст. 419),
- оплату труда (ст. 420),
- дополнительные гарантии при прекращении трудового договора (ст. 421),
- прекращение трудового договора по требованию родителей/уполномоченных органов (ст. 422).

Допускается производственная практика для лиц моложе 18 лет только при полном соблюдении ограничений по продолжительности рабочего времени и иных гарантий для несовершеннолетних. Трудоустройство лиц моложе 18 лет на работы повышенной опасности, создающие угрозу здоровью, безопасности или нравственным устоям, неприемлемо. Компания «Navoiyazot» поддерживает законные программы стажировки/практики, соответствующие законам и постановлениям РУз, а также национальным и международным стандартам; обеспечивается надлежащий контроль (ведение журналов, проверка партнёров по обучению, защита прав стажёров/практикантов), предоставляются необходимая поддержка и обучение.

2.2. Запрет на принудительный труд

Мы запрещаем любые формы принудительного труда, включая действия с использованием угроз, силы, похищения или обмана с целью получения труда или услуг. Не допускаются долговая кабала, принудительный труд, а также любое участие в торговле людьми. Мы не ограничиваем принудительно свободу работников на нашей территории и не препятствуем правомерному доступу к рабочим местам или их покиданию.

Мы соблюдаем требования законодательства Республики Узбекистан и международного законодательства о запрете рабства и торговли людьми, включая Закон Республики Узбекистан от 17.04.2008 № ЗРУ-154 «О противодействии торговле людьми». Мы взаимодействуем с

¹⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан, ст. 118.

¹⁵ Трудовой кодекс Республики Узбекистан, гл. 45 «Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» (ст. 411–422).

поставщиками с целью искоренения современного рабства, принудительного труда и торговли людьми в цепочке поставок.

2.3. Свобода ассоциации

Мы поддерживаем и уважаем права работников:

- Свободно и добровольно создавать по своему выбору профессиональные союзы и вступать в них;
- Участвовать в коллективных переговорах и мирных собраниях в соответствии с применимым законодательством;
- Свободно выражать мнения и поднимать вопросы, связанные с условиями труда, без страха дискриминации или репрессий. Работники и их представители имеют возможность открыто коммуницировать и делиться идеями и проблемами с руководством.

2.4. Рабочее время, заработная плата и льготы

Режим работы, перерывы, праздничные дни и отпуска определяются в строгом соответствии с трудовым законодательством Республики Узбекистан, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами о труде. Мы выплачиваем компенсацию работникам в соответствии со всеми применимыми законами о заработной плате, оплате сверхурочных часов и установленным законом льготам. Продолжительность рабочего дня и график доводятся до каждого работника до подписания трудового договора. Все сотрудники имеют письменные трудовые договоры и могут свободно увольняться с соблюдением установленных законодательством сроков. Для каждого периода оплаты предоставляется расчётная ведомость заработной платы с достаточной информацией для проверки выплат. Мы гарантируем права на ежегодный отпуск, отпуск по болезни, отпуск по уходу за ребёнком (в случае рождения или усыновления), а также отпуска сотрудникам, совмещающим работу с обучением по программам средне-специального и высшего образования в соответствии с законодательством.

2.5. Дискриминация и домогательства

Мы обеспечиваем равные возможности для всех без дискриминации или притеснений по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, наличия судимости у родственников, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и результатами труда, в соответствии с действующим законодательством. Мы уважаем свободу мысли, совести и религии сотрудников и деловых партнёров и стремимся к гендерному равенству. Подбор и продвижение кадров осуществляются на принципах прозрачности и недопущения фаворитизма. В нашей «Политике управления» закреплено, что при подборе, расстановке и продвижении по службе интересы отдельных лиц не имеют приоритета над интересами других; управленческие решения принимаются открыто и объективно.

Мы также не допускаем любые формы домогательств, включая сексуальные, психологические и иные нежелательные действия, создающие враждебную или неприемлемую рабочую атмосферу.

2.6. Инклюзия и разнообразие

Создание инклюзивной рабочей культуры, основанной на уважении, равенстве и социальной справедливости, является одним из приоритетов нашей Компании. Все решения в сфере найма, оплаты труда, поощрений и карьерного роста принимаются исключительно на основе профессиональных качеств и опыта сотрудников, без учёта пола, возраста, расы, национальности и иных индивидуальных характеристик. Принципы многообразия и инклюзивности закреплены в наших внутренних документах и коллективном договоре, что гарантирует равные возможности для всех работников и соответствие ключевым трудовым принципам Международной организации труда (МОТ).

Мы поддерживаем продвижение женщин и представителей уязвимых групп, обеспечивая равный доступ к управленческим должностям и возможностям профессионального развития. Совет по делам женщин и профсоюзный комитет играют важную роль в продвижении гендерного баланса, защите прав женщин и создании справедливой и безопасной рабочей среды.

2.7. Охрана окружающей среды, безопасности и труда

Охрана окружающей среды, обеспечение безопасных условий труда и соблюдение прав человека являются взаимосвязанными элементами устойчивого развития и корпоративной ответственности. Сотрудники компании особенно подвержены рискам, связанным с нарушением экологических норм и требований охраны труда, что может привести к травмам, профессиональным заболеваниям и негативному воздействию на здоровье. Международные стандарты и правовые акты закрепляют право каждого человека на безопасную рабочую среду и благоприятные экологические условия. Их соблюдение снижает производственные и экологические риски, и гарантирует реализацию фундаментальных прав человека, повышая доверие к компании и её социальную ответственность.

Мы строго соблюдаем экологические и трудовые стандарты, уделяя особое внимание рациональному использованию природных ресурсов, обеспечению безопасных условий работы и предотвращению загрязнения. Мы обязуемся к постоянному совершенствованию нашей деятельности и снижению негативного воздействия на окружающую среду.

Политика в области защиты прав человека является частью руководящих принципов, закреплённых также в Политике по охране труда и промышленной безопасности. В наших корпоративных ценностях особое место занимают устойчивость и экология.

Мы внедрили международные стандарты ISO 14001 (система экологического менеджмента) и ISO 45001 (система управления охраной труда и безопасностью), которые позволяют систематически оценивать риски и укреплять операционную устойчивость. При управлении рисками учитываются ESG-факторы, включая экологическое воздействие. Мы устанавливаем и регулярно пересматриваем цели и задачи в этих областях.

2.8. Конфиденциальность и персональные данные

Мы строго соблюдаем порядок использования конфиденциальной и инсайдерской информации. Разглашение сведений о частной жизни физических лиц либо о деятельности юридических лиц без их согласия влечёт ответственность в установленном законом порядке. Мы определяем порядок отнесения информации к коммерческой тайне и условия её использования в соответствии с законодательством. Мы обеспечиваем возможность ознакомления физических и юридических лиц с документами и материалами, затрагивающими

их права, свободы и законные интересы, если они не содержат сведений, составляющих государственные секреты или иную охраняемую законом тайну. Обработка персональных данных сотрудников и партнёров осуществляется с соблюдением установленного порядка и мер по защите от несанкционированного доступа.

3. Кодекс корпоративной ответственности (внутренний)

3.1. Уважение к человеку

Мы обеспечиваем равные возможности для всех сотрудников и запрещаем дискриминацию, притеснение и преследования по признакам, не связанным с деловыми качествами и результатами труда. В нашей Компании поддерживается культура уважения, равных возможностей и многообразия, основанная на достойном отношении к каждому человеку и недопущении любых проявлений притеснений. Деловые и уважительные отношения между сотрудниками и партнёрами являются ключевым принципом нашего функционирования и успешного развития. Мы уважаем свободу мысли, совести и религии и стремимся к гендерному равенству.

3.2. Безопасные условия труда

Мы обеспечиваем безопасность и охрану здоровья работников, создавая условия труда, исключая угрозы для жизни и здоровья. В нашей Компании действует принцип нулевого вреда, основанный на нулевой терпимости к травмам, угрозам и насилию на рабочем месте. Мы внедрили международный стандарт ISO 45001 в области охраны труда, подтверждающий нашу приверженность высоким стандартам безопасности. Мы постоянно совершенствуем процессы в сфере охраны здоровья и безопасности, устанавливаем и регулярно пересматриваем цели и задачи в данной области.

3.3. Трудовые права и справедливая оплата

Мы строго соблюдаем нормы трудового законодательства Республики Узбекистан. Режим рабочего времени, время отдыха, праздничные дни и отпуска регулируются Трудовым кодексом Республики Узбекистан и внутренними актами нашей Компании. Мы предоставляем работникам справедливую компенсацию, все предусмотренные законом выплаты, ежегодный отпуск, отпуск по болезни, отпуск по уходу за ребёнком, а также отпуска для совмещения работы с обучением. Все сотрудники имеют письменные трудовые договоры и право на увольнение с соблюдением законодательных сроков. Каждому сотруднику предоставляется расчётная ведомость заработной платы с полными данными для проверки начислений.

3.4. Конфиденциальность и персональные данные

Мы соблюдаем правила обработки персональных данных сотрудников и партнёров и обеспечиваем защиту информации от несанкционированного доступа и неправомерного использования. Порядок использования конфиденциальной и инсайдерской информации, а также отнесения сведений к коммерческой тайне и условия их использования определяется в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. Разглашение сведений о частной жизни физических лиц либо о деятельности юридических лиц без их согласия влечёт ответственность в установленном законом порядке.

4. Кодекс поведения поставщика / партнёра (внешний)

4.1. Ожидания от поставщиков

Мы ожидаем от всех наших поставщиков и партнёров строгого соблюдения международных стандартов ESG, законодательства Республики Узбекистан, а также принципов, закреплённых в настоящей Политике. Поставщики обязаны уважать права человека, обеспечивать охрану труда и экологическую безопасность, а также придерживаться принципов добросовестной конкуренции и этичного ведения бизнеса.

4.2. Социальная ответственность

Наши поставщики и партнёры обязаны исключать дискриминацию, преследование, торговлю людьми, а также использование детского и принудительного труда в цепочке поставок. В их ответственности находится обеспечение безопасных условий труда и соблюдение требований в области охраны окружающей среды.

4.3. Оценка поставщиков и контроль соблюдения

Мы оставляем за собой право проводить аудит деятельности поставщиков и проверку соблюдения установленных принципов. В случае выявления нарушений несоблюдение может повлечь ограничительные меры, включая прекращение сотрудничества.

4.4. Обязательства поставщика

Поставщики обязаны распространять данные стандарты на своих субподрядчиков и иных партнёров, вовлечённых в цепочку поставок. Кроме того, они должны обеспечивать внутреннее обучение персонала по вопросам прав человека, трудовых норм, охраны труда и охраны окружающей среды.

5. Подход к оценке рисков

5.1. Проактивная оценка рисков

Мы применяем проактивный подход к управлению рисками, интегрируя их оценку в процессы снабжения, подбора персонала и заключения договоров с подрядчиками. Мы планируем внедрение корпоративной системы управления рисками на основе международного стандарта ISO 31000 и концепции COSO ERM (COSO Enterprise Risk Management), что позволит интегрировать оценку и контроль рисков в стратегическое планирование, систему KPI, внутренний контроль и корпоративную культуру. В рамках данного подхода мы уделяем особое внимание учёту ESG-факторов, включая соблюдение прав работников и обеспечение охраны труда. Мы внедрили концепцию «трёх линий защиты», предусматривающую разработку и применение контрольных процедур, а также единой методологии выявления и управления рисками. Ниже на Рисунке 1 представлена концепция «трёх линий защиты», реализованная в Компании.

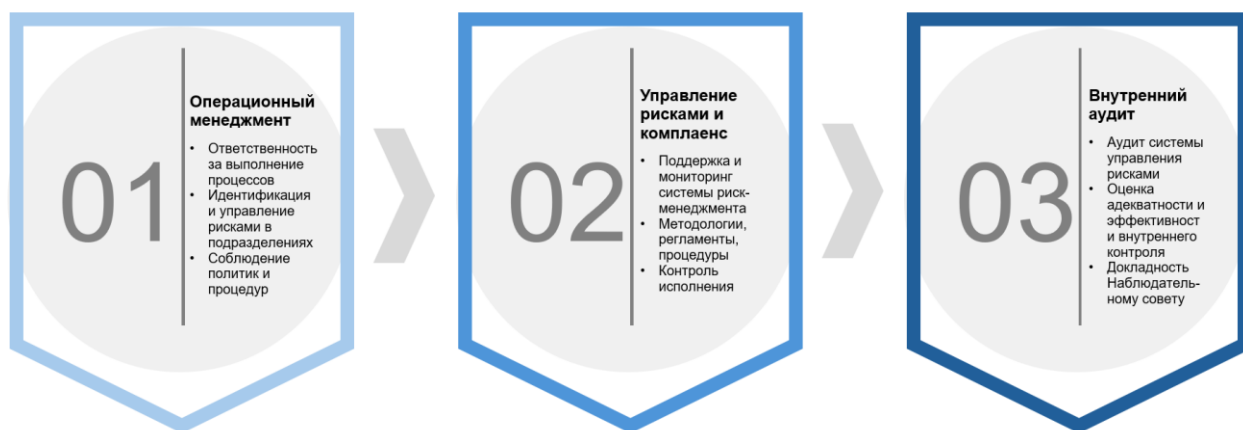


Рисунок 1. Концепция «трёх линий защиты»

5.2. Идентификация уязвимых групп и географий

Мы уделяем приоритетное внимание выявлению и защите уязвимых групп, таких как дети, мигранты и женщины. Мы не допускаем применения детского труда и гарантируем соблюдение требований Трудового кодекса Республики Узбекистан в отношении труда несовершеннолетних, включая возрастные ограничения, виды допустимых работ, сокращённую продолжительность рабочего времени и обязательные медицинские осмотры. Мы также строго запрещаем принудительный труд, долговую кабалу и торговлю людьми, обеспечивая защиту мигрантов и других работников. Женщинам и всем сотрудникам предоставляются равные возможности без дискриминации по признаку пола, возраста, национальности или иных характеристик, не связанных с деловыми качествами.

При оценке и управлении рисками мы уделяем особое внимание учёту ESG-факторов, включая соблюдение прав работников, этику, прозрачность и антикоррупционные меры. Система управления также направлена на своевременное выявление конфликтов интересов на ранних стадиях, что помогает минимизировать сопутствующие риски. Кроме того, применяемая категоризация сообщений о правонарушениях позволяет выделять наиболее значимые случаи, включая принудительный труд, дискриминацию и использование детского труда, что усиливает контроль за уязвимыми областями.

5.3. Методы оценки

Для выявления и оценки рисков мы используем как внутренние, так и внешние инструменты контроля. Компания разрабатывает и поддерживает «карту рисков», охватывающую операционные, юридические и иные риски. Соблюдение Политики защиты прав человека регулярно проверяется посредством внутренних аудитов, а также анализа сообщений, поступающих через каналы связи, с их классификацией по степени значимости.

Мы внедрили международные стандарты ISO 9001 (качество), ISO 14001 (экология), ISO 45001 (охрана труда), ISO 50001 (энергомеджмент) и ISO 37001 (антикоррупция), формирующие основу для систематической оценки рисков. В дальнейшем планируется внедрение руководства

ISO 31000 и концепции COSO ERM, обеспечивающих более комплексный подход к управлению рисками. Методы оценки подвергаются периодической проверке, включая стресс-тестирование, для поддержания их актуальности и эффективности.

5.4. Реагирование на выявленные риски

Мы предпринимаем корректирующие меры при выявлении нарушений или рисков в сфере прав человека. Рассмотрение обращений и фактов нарушений проводится своевременно и объективно, с участием ответственных руководителей. В зависимости от ситуации могут запрашиваться дополнительные документы, проводиться выездные проверки и приниматься меры по восстановлению нарушенных прав и законных интересов.

Мы взаимодействуем с поставщиками и подрядчиками для устранения выявленных несоответствий, разрабатываем совместные планы действий и осуществляем контроль их выполнения. В случае серьезных или повторяющихся нарушений применяются меры воздействия, включая предупреждение, ограничение сотрудничества или расторжение договора.

Заявление об отзыве обращения не освобождает нас от обязанности устранить нарушения. Наши должностные лица обязаны выявлять причины нарушений, устранять условия, способствующие их возникновению, и обеспечивать предотвращение повторных случаев. Реагирование на риски направлено не только на устранение конкретных нарушений, но и на укрепление системы защиты прав человека в нашей деятельности и цепочке поставок.

6. План действий по правам человека

6.1. Система постоянного улучшения

Мы стремимся к постоянному совершенствованию в области защиты прав человека и устойчивого развития. Мы регулярно пересматриваем нашу Политику и практики, устанавливаем и обновляем цели и задачи, уделяя внимание безопасности, охране труда и предотвращению негативного воздействия на окружающую среду.

Соблюдение Политики проверяется внутренними аудитами, а система управления строится на принципе непрерывного контроля. Для оценки результативности мы внедряем индикаторы эффективности (KPI), интегрируя их в корпоративное управление и стратегическое планирование. Развитие системы управления рисками направлено на укрепление устойчивости и повышение операционной эффективности.

6.2. Целевые инициативы

Мы реализуем целевые инициативы, направленные на защиту и продвижение прав человека в АО «Navoiyazot». В рамках этих инициатив мы обеспечиваем соблюдение принципов инклюзивности, гендерного равенства и равных возможностей. В коллективные договоры включаются обязательства по недискриминации, равной оплате труда и соблюдению ключевых трудовых принципов Международной организации труда (МОТ), контроль за исполнением которых осуществляет профсоюзный комитет.

Мы внедряем внутренние документы и механизмы, закрепляющие обязательства по недопущению дискриминации, обеспечению равенства и созданию инклюзивной и справедливой рабочей среды, и обеспечиваем их постоянное совершенствование в соответствии с лучшими международными практиками.

Особую роль играет Совет по делам женщин, реализующий мероприятия по продвижению гендерного баланса и защите прав женщин. Его деятельность включает разъяснительную работу по вопросам предотвращения семейного насилия, проведение психологических тренингов, организацию медицинских осмотров и предоставление социальной поддержки. Мы обеспечиваем гарантии для женщин, включая перевод на лёгкий труд при беременности с сохранением заработка, а также доступ к оздоровительным программам.

Мы также поддерживаем уязвимые группы сотрудников. Для многодетных и одиноких родителей, а также родителей детей с инвалидностью предусматриваются дополнительные социальные гарантии, включая гибкие условия работы и оплачиваемые отпуска. Для работников с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются сокращённый рабочий день, дополнительные выходные .

Эти инициативы подтверждают нашу приверженность принципам равенства, социальной справедливости и созданию безопасной и инклюзивной рабочей среды.

6.3. Интеграция в бизнес-процессы

Мы интегрируем защиту прав человека во все ключевые направления нашей деятельности. В процесс управления персоналом включены положения, подтверждающие обязательность соблюдения прав человека всеми сотрудниками и руководителями. В сфере снабжения мы распространяем требования Политики на поставщиков и подрядчиков, обязывая их исключать детский и принудительный труд в цепочке поставок. В области ESG и устойчивого развития мы учитываем права человека наряду с факторами экологии, социальной ответственности, прозрачности и антикоррупционных мер, формируя основу долгосрочной устойчивости Компании.

7. Процедура подачи и рассмотрения обращений сотрудников

Процедура работы с обращениями (включая жалобы) в АО «Navoiyazot» осуществляется в соответствии с внутренними регламентами. Каждое поступившее обращение подлежит обязательному принятию и рассмотрению. Мы гарантируем полное, объективное и своевременное рассмотрение всех сообщений, связанных с нарушением прав человека.

7.1. Каналы подачи

Мы принимаем обращения от работников, поставщиков, подрядчиков и иных заинтересованных сторон в устной, письменной или электронной форме. Обращения могут направляться через:

- телефон доверия (+998 79-224-41-11);
- форму на официальном веб-сайте и корпоративную электронную почту: office@navoiyazot.uz и referent@navoiyazot.uz ;
- Единый портал интерактивных государственных услуг Республики Узбекистан;
- личный приём по утверждённому графику.

Работники также могут обращаться к своему непосредственному руководителю или в профильные комиссии Компании.

7.2. Конфиденциальность и защита от репрессий

Мы обеспечиваем конфиденциальность всех поступивших сообщений. Доступ к информации ограничен уполномоченными лицами, а её раскрытие возможно только по законному требованию государственных органов. Личные данные заявителей не разглашаются при рассмотрении сообщений.

Мы гарантируем защиту работников и иных лиц от увольнения, дискриминации, преследования или иных форм давления в связи с подачей жалобы. Добросовестные обращения рассматриваются даже в случае, если изложенные сведения не подтвердятся. Возможна подача анонимных сообщений, которые также принимаются к рассмотрению по возможности.

7.3. Процесс рассмотрения

Сообщения регистрируются и классифицируются по степени значимости. Они направляются ответственным руководителям для рассмотрения по существу, при этом исключается участие лиц с конфликтом интересов.

В соответствии с ЗРУ-445 Законом Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» сроки рассмотрения жалоб составляют:

- до 15 дней со дня поступления в организацию или их должностному лицу, которые обязаны разрешить вопрос по существу,
- до одного месяца в случае, когда требуется дополнительное изучение и (или) проверка, запрос дополнительных документов.
- срок может быть продлен еще на один месяц в тех случаях, когда для рассмотрения заявлений и жалоб необходимо проведение проверки, истребование дополнительных материалов либо принятие других мер,

По итогам рассмотрения принимаются меры по восстановлению нарушенных прав и направляется ответ заявителю. Коллективные обращения рассматриваются в установленном законом порядке. Все материалы хранятся в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан.

8. Роли и обязанности

Мы признаём, что успешная реализация Политики защиты прав человека зависит от участия всех сотрудников, руководителей, профильных подразделений и внешних партнёров.

Все сотрудники, подрядчики и иные лица, действующие от имени Компании, обязаны:

- соблюдать корпоративные ценности;
- принимать ответственные решения и добросовестно выполнять свои обязанности;
- своевременно сообщать о нарушениях;
- защищать конфиденциальную информацию;
- избегать конфликтов интересов и следовать установленным процедурам их урегулирования;
- соблюдать стандарты охраны труда и безопасности в соответствии с законодательством и внутренними документами.

Руководители и главные специалисты обязаны:

- показывать личный пример соблюдения прав человека и корпоративных ценностей;
- поддерживать сотрудников и обеспечивать равные возможности;

- оперативно реагировать на выявленные нарушения;
- организовывать и обеспечивать прохождение обучающих программ.

Профильные подразделения обеспечивают системную реализацию Политики:

- ответственные за ESG повестку и комплаенс координирует внедрение и контроль за соблюдением стандартов в области защиты прав человека и управления рисками;
- отдел кадров (HR) отвечает за процессы найма, обучения, равенства и рассмотрение обращений сотрудников;
- юридический отдел обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства Республики Узбекистан, консультирует по вопросам трудового права и участвует в комиссиях по рассмотрению жалоб.

Каналы связи и внешние партнёры:

- для сотрудников и третьих лиц действует горячая линия и иные каналы подачи обращений, обеспечивающие возможность безопасного сообщения о нарушениях прав человека;
- поставщики и подрядчики обязаны соблюдать принципы Политики, распространять их на субподрядчиков и проводить обучение персонала по ключевым вопросам, включая права человека и охрану труда.

9. Обучение и повышение осведомлённости

9.1. Обязательные тренинги для сотрудников

Мы проводим вводные и ежегодные обязательные тренинги по Кодексу поведения и Политике по защите прав человека. Обучение охватывает такие темы, как запрет дискриминации и домогательств, равные возможности, права женщин и уязвимых групп, охрана труда, предотвращение насилия на рабочем месте и уважение человеческого достоинства. Целью является формирование культуры уважения прав человека и обеспечение полного соблюдения законодательства Республики Узбекистан и международных стандартов.

9.2. Специальные модули для менеджеров, HR, снабжения

Мы внедряем специализированные модули обучения для руководителей, сотрудников отдела кадров и специалистов по снабжению. Они охватывают вопросы оценки и управления рисками, проведения аудитов поставщиков, а также эффективного взаимодействия с уязвимыми группами работников. Отдельное внимание уделяется предотвращению конфликтов интересов и поддержанию культуры ответственности и этичности.

9.3. Оценка эффективности обучения

Мы регулярно оцениваем эффективность программ обучения и повышения осведомлённости в сфере прав человека. При этом применяются инструменты внутреннего мониторинга и оценки, а также общесистемные механизмы корпоративного управления, включая использование анкет и привлечение независимых экспертов в соответствии с требованиями Агентства по управлению государственными активами Республики Узбекистан и внутренними документами Компании.

10. Контроль и мониторинг исполнения

10.1. Ответственные отделы

Реализация Политики по правам человека опирается на систему распределённой ответственности.

- **Группа по обращениям физических и юридических лиц** - координирует работу горячей линии по этике, рассматривает обращения о возможных нарушениях и проводит внутренние расследования.
- **Отдел комплаенс** - Обеспечивает внедрение стандартов честности и прозрачности в деловой практике.
- **Отдел кадров (HR)** отвечает за соблюдение трудовых прав, реализацию принципов недискриминации и равных возможностей, а также за приём и рассмотрение жалоб сотрудников по вопросам условий труда.
- **Юридический отдел** обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства Республики Узбекистан и международных норм, консультирует по вопросам трудового права и участвует в расследованиях жалоб.
- **Руководители и главные специалисты** несут персональную ответственность за соблюдение прав человека и Политики, подают личный пример и обязаны принимать меры в случае выявления нарушений.
- **Ответственные за ESG повестку** обеспечивает интеграцию вопросов прав человека в систему устойчивого развития и корпоративное управление.

10.2. Внутренний аудит и внешняя верификация

Все обращения, поступившие через горячую линию и иные каналы связи, подлежат проверке и расследованию с соблюдением принципов объективности и конфиденциальности. Регулярные внутренние аудиты оценивают соблюдение Политики по защите прав человека, выявляют пробелы и выработывают корректирующие меры. При необходимости Компания может привлекать независимых экспертов или внешние организации для оценки эффективности системы управления правами человека и верификации её результатов.

10.3. Отчётность

Внутренняя отчётность обеспечивается через систему обращений и регулярные доклады по вопросам соблюдения Политики. Сотрудники могут сообщать о нарушениях через руководителей, HR, юридический отдел, комплаенс или горячую линию по этике. Компания гарантирует конфиденциальность обращений и защиту сотрудников от любых форм репрессий за добросовестное сообщение. Прогресс в области защиты прав человека и интеграции ESG-принципов раскрывается в публичных отчётах по устойчивому развитию, обеспечивая прозрачность перед заинтересованными сторонами.

11. Приложения

11.1. Взаимосвязанные документы

- Политика управления
- Правила (Кодекс) делового поведения
- Политика по недискриминации и борьбе с притеснениями
- Положение о порядке работы с обращениями физических и юридических лиц
- Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» № ЗРУ-378 от 03.12.2014 г.
- Трудовой кодекс Республики Узбекистан
- Закон Республики Узбекистан «О коммерческой тайне»
- Положение о Едином портале интерактивных государственных услуг (Постановление КМ № 378 от 30.12.2012 г.)
- Положение о критериях оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других субъектов с долей государства (Постановление КМ № 207 от 28.07.2015 г.)
- Стратегическое видение и ценности Компании
- Политика в области охраны труда
- Политика в области антикоррупции и комплаенса
- Положение об информационной политике Компании
- Внутренние документы по закупкам