

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

АО «Узбекистон технологик металлар комбинати»

Глава 1. Общие положения

1.1. Политика Акционерного общества «Узбекистанский комбинат технологических металлов» (далее – Общество) по противодействию коррупции (далее – Политика) осуществляется в целях повышения уровня антикоррупционной культуры среди сотрудников и в Обществе в целом, отражает приверженность работников Общества высоким этическим нормам, а также нетерпимость к коррупционным правонарушениям и недопущение их совершения в деятельности сотрудников центрального аппарата и структурных подразделений Общества.

1.2. Настоящая Политика разработана на основании Законов Республики Узбекистан «О противодействии коррупции», «О государственной гражданской службе», «О конфликте интересов», указов и постановлений Президента Республики Узбекистан:

- Указ от 27 мая 2019 года № ПФ–5729 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия коррупции в Республике Узбекистан»;
- Указ от 29 июня 2020 года № ПФ–6013 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы противодействия коррупции в Республике Узбекистан»;
- Указ от 6 июля 2021 года № ПФ–6257 «О мерах по созданию атмосферы нетерпимости к коррупции, резкому сокращению коррупционных факторов в государственном и общественном управлении и расширению участия общественности в этом процессе»;
- Постановление от 6 июля 2021 года № ПК–5177 «О дополнительных мерах по эффективной организации деятельности в сфере противодействия коррупции»;
- Постановление от 21 апреля 2025 года № ПК–147 «О мерах по обеспечению независимости и повышению эффективности деятельности внутренних подразделений по противодействию коррупции государственных органов и организаций»;
- Постановление Кабинета Министров от 14 октября 2022 года № 595 «О дополнительных мерах по обеспечению соблюдения правил этики государственными гражданскими служащими»;

а также с учетом рекомендаций международных организаций в сфере противодействия коррупции и передового международного опыта, включая требования и рекомендации международного стандарта ISO 37001:2025.

1.3. Основными целями противодействия коррупции в Обществе являются:

- достижение устранения коррупции в структурных подразделениях Общества;

- формирование отношения нетерпимости к коррупции за счет повышения правосознания и правовой культуры сотрудников;
- реализация мер по предупреждению коррупции во всех сферах деятельности структурных подразделений Общества;
- своевременное выявление коррупционных правонарушений, их пресечение, устранение последствий, а также причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, обеспечение принципа неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Руководство Общества принимает на себя обязательство соблюдать требования системы управления противодействием коррупции и постоянно совершенствовать её.

1.4. Настоящие требования Политики в равной мере распространяются на всех сотрудников исполнительного аппарата Общества, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

Сфера применения «системы управления противодействием коррупции» Общества (далее — СУПК) охватывает **«Управление процессами добычи и переработки полезных ископаемых»**.

1.5. Политика, являясь внутренним документом Общества, служит основой для достижения вышеуказанных основных целей, определяя ключевые требования и принципы, направленные на профилактику и устранение коррупционных правонарушений в деятельности структурных подразделений Общества.

1.6. Любое лицо, поступающее на работу в Общество, обязано ознакомиться с настоящей Политикой под подпись и соблюдать все её правила и требования.

1.7. Для целей настоящей Политики используются следующие основные понятия и термины:

сотрудник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом на основании трудового договора;

связанные лица — близкие родственники сотрудника Общества, а также юридическое лицо, в уставный фонд (уставный капитал) которого принадлежат акции или доли близким родственникам сотрудника; либо юридическое лицо, в котором близкие родственники сотрудника занимают должность руководителя или члена органа управления;

государственные органы и учреждения — органы государственной власти и управления, органы самоуправления граждан (включая общества, службы, агентства, центры и другие ведомства) и их структурные подразделения, а также юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем государства.

международные мероприятия — мероприятия, организуемые и проводимые от имени государственного органа с участием его официальных представителей, а также представителей иностранных государств и международных организаций в целях установления взаимного сотрудничества, развития связей, обмена опытом, в частности мероприятия, связанные с визитом делегации Республики Узбекистан в

иностранное государство или визитом делегации иностранного государства в Республику Узбекистан.

официальные мероприятия – мероприятия, организуемые от имени государственного органа исходя из возложенных на него задач и функций с участием его официальных представителей, направленные на достижение определённых целей (официальный приём, церемония, встреча, конференция, семинар, брифинг, симпозиум, презентация, круглый стол и другие мероприятия);

служебная командировка – направление государственного гражданского служащего на определённый срок вне места его постоянной работы (на территории Республики Узбекистан или за её пределами) для выполнения служебных обязанностей и поручений на основании приказа (решения, распоряжения) руководителя государственного органа;

контрагент – любое юридическое или физическое лицо, вступившее в договорные отношения с организацией (за исключением трудовых отношений);

коррупция – противоправное использование лицом своего должностного или служебного положения в целях получения материальной или нематериальной выгоды для себя или в интересах других лиц, а также противоправное предоставление такой выгоды;

коррупционный риск – вероятность совершения коррупционных действий работниками или третьими лицами от имени организации или в её интересах;

коррупционные действия – получение материальной выгоды работником Общества прямо или косвенно, лично или через третьих лиц за действие или бездействие в интересах взяткодателя, включая получение, требование, вымогательство, предложение или дачу денежных средств, ценных бумаг, иного имущества и имущественных прав, имущественных услуг, а также дачу или получение взятки и/или посредничество в этом, получение «платежей за упрощение формальностей» (взятка) и иное противоправное использование служебных обязанностей в незаконных целях;

коррупционное правонарушение – действие или бездействие, обладающее признаками коррупции, за совершение которого законодательством Республики Узбекистан установлена ответственность;

внутренняя структура антикоррупционного контроля – служба комплаенс;

система противодействия коррупции – комплекс мер, направленных на предотвращение коррупционных действий, нарушений законодательства Республики Узбекистан в сфере противодействия коррупции и внутренних документов Общества по вопросам противодействия коррупции, а также на обеспечение осуществления деятельности работниками Общества на высоком профессиональном и этическом уровне;

кронизм (форма фаворитизма, основанная на дружеских связях) – использование власти и/или авторитета с целью предоставления незаконных привилегий друзьям или доверенным лицам;

должностное лицо – лицо, назначаемое или избираемое на постоянной, временной или специальной основе, выполняющее функции представителя власти

либо осуществляющее организационно-распорядительные, административно-хозяйственные обязанности в государственных органах, органах самоуправления граждан, предприятиях, учреждениях, организациях независимо от формы собственности и уполномоченное совершать юридически значимые действия, а также лицо, выполняющее указанные функции в международной организации либо в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе иностранного государства;

конфликт интересов – ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных или служебных обязанностей, и возникает либо может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, Общества или государства;

местничество – ведение дел исключительно в интересах местных сообществ. В данном случае лицо принимается на работу, проходит ротацию или назначается на должность без учёта соответствия квалификационным требованиям исключительно по признаку его родословной (принадлежность к известной семье или роду, признанному обществом) либо служебного положения его близких родственников;

непотизм (кумовство, родственные связи, форма фаворитизма, основанная на семейных узах) – использование власти и/или влияния для предоставления незаконных преимуществ своим близким родственникам или друзьям, а также необоснованное начисление вознаграждений, приём на работу и назначение на должность родственников и друзей в ущерб интересам Общества;

платежи за упрощение формальностей – незаконно предоставляемые денежные средства, имущество, имущественные права, услуги, а также иные материальные и нематериальные выгоды, не предусмотренные действующим законодательством, нормативными нормами и правилами, с целью обеспечения или ускорения выполнения установленных процедур или действий, связанных со стандартными административными процессами;

клановость – личная заинтересованность работника Общества, выражающаяся в субъективном, привилегированном и предвзятом отношении к третьим лицам на основании принадлежности к одному роду, династии или общим предкам;

фаворитизм – предоставление работником Общества приоритета интересам одного лица и/или группы лиц по сравнению с другими, проявляющееся в нарушении установленных процедур при отборе и расстановке кадров, повышении по службе, выдаче премий, представлении к государственным наградам, предоставлении отпусков, направлении в санатории или зарубежные поездки, рассмотрении обращений, а также при составлении графиков работы и дежурств;

благотворительность (благотворительная помощь) – добровольная безвозмездная помощь юридических и физических лиц (благотворителей), выражающаяся в передаче Обществу на безвозмездной основе или на льготных

условиях материальных или нематериальных ценностей, в том числе денежных средств, выполнении для него определённых работ, оказании услуг или предоставлении иных видов поддержки в благотворительных целях;

международная организация – любая международная организация, созданная государствами, правительствами или другими международными организациями, независимо от её организационной формы и полномочий, включая, например, региональные организации по экономической интеграции;

спонсорство (спонсорская помощь) – помощь, выражающаяся в предоставлении юридическими и физическими лицами (спонсорами) Обществу (спонсируемым учреждениям) имущества, в том числе денежных средств, оказании услуг, выполнении работ и других видов поддержки в благотворительных целях, в результате чего в учреждениях Общества возникают взаимные обязательства перед спонсором;

шефство – защита или покровительство работника со стороны другого сотрудника, занимающего более высокую должность, выражающееся в создании для него благоприятных условий труда и поддержке;

близкие родственники – лица, находящиеся между собой в родстве или близкой связи, а именно: родители, родные и приёмные братья и сёстры, дети (включая усыновлённых), супруги, а также родители супруга (супруги), его (её) родные и приёмные братья и сёстры и их дети.

Глава 2. Важные принципы противодействия коррупции

2.1. Структурные подразделения Общества осуществляют систему противодействия коррупции, основываясь на следующих принципах:

законность — структурные подразделения Общества реализуют меры по противодействию коррупции в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан, с учётом признанной мировой практики противодействия коррупции в государственных органах, а также в соответствии с установленными внутренними документами Общества;

нетерпимость к коррупции — структурные подразделения Общества во всех сферах своей деятельности занимают непримиримую позицию в отношении любых форм и проявлений коррупции. Сотрудникам Общества запрещается прямо или косвенно участвовать в деятельности, в которой может возникнуть коррупционный риск;

открытость и прозрачность — информирование сотрудников Общества, контрагентов и широкой общественности о принятых и реализуемых мерах в сфере противодействия коррупции в системе Общества;

превентивность и системность принимаемых мер по противодействию коррупции — структурные подразделения Общества придают первостепенное значение реализации превентивных мер, направленных на устранение причин и условий, способствующих совершению коррупционных действий и возникновению коррупционных рисков. Меры и процедуры по противодействию коррупции соответствуют уровню выявленных рисков и объединены в

интегрированную систему противодействия коррупции, охватывающую все функции и направления деятельности Общества;

неотвратимость ответственности за коррупционные правонарушения — сотрудники Общества, совершившие коррупционные правонарушения, независимо от их статуса и занимаемой должности, привлекаются к ответственности в соответствии с внутренними документами Общества и действующим законодательством;

использование достижений технического прогресса — при создании системы противодействия коррупции в структурных подразделениях центрального аппарата Общества стремится использовать новейшие достижения науки, в том числе интегрированные информационные системы;

прямое обращение к руководству — каждый сотрудник системы Общества, при наличии достоверной и обоснованной информации о совершённых коррупционных правонарушениях, может беспрепятственно обратиться к руководителю организации или в Комплаенс-службу для принятия установленных мер;

взаимодействие с представителями гражданского общества — структурные подразделения центрального аппарата Общества при выполнении возложенных на них функций привлекают представителей гражданского общества с целью независимого контроля деятельности Общества на основе честности, объективности и независимости;

постоянное совершенствование системы противодействия коррупции — по результатам мониторинга, контроля и реализации коррупционных рисков структурные подразделения центрального аппарата Общества непрерывно принимают меры по повышению эффективности системы противодействия коррупции в рамках Общества.

Глава 3. Основные направления противодействия коррупции

3.1. Управление конфликтом интересов

3.1.1. Сотрудники структурных подразделений Общества при исполнении своих служебных обязанностей и представлении интересов Общества должны руководствоваться принципами добросовестности и честности. Им следует избегать использования своего служебного положения и имущества предприятий системы Общества в личных интересах и предотвращать ситуации, приводящие к конфликту интересов.

Конфликт интересов возникает в ситуациях, которые могут повлиять или уже влияют на надлежащее и беспристрастное выполнение сотрудниками Общества и предприятий его системы своих служебных обязанностей, в том числе на принятие объективных решений. Это касается ситуаций, которые могут затронуть или затронули права, законные интересы, имущество и репутацию структурных подразделений Общества.

3.1.2. В случае возникновения конфликта интересов, сотрудник Общества должен немедленно уведомить своего руководителя или комплаенс-службу в письменной форме.

3.1.3. Сотрудники Общества, с целью предотвращения конфликта интересов, обязаны предоставлять декларацию о своих доходах и имуществе в установленные сроки и в установленном порядке.

3.1.4. Сотрудники системы Общества, при приёме на работу, переводе на другую должность, обязаны ежегодно и по мере возникновения соответствующих обстоятельств раскрывать информацию о своей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Процесс раскрытия (декларирования) и урегулирования информации о конфликте интересов структурными подразделениями Общества регулируется «Положением об управлении конфликтом интересов» в системе Общества.

3.2. Получение деловых подарков и знаков гостеприимства

3.2.1. Всем сотрудникам Общества запрещено принимать от физических и юридических лиц в связи с исполнением своих служебных обязанностей:

- Имущество, имеющее какую-либо материальную ценность.
- Безвозмездно оказанные услуги.
- Подарки или знаки гостеприимства в ходе работы.
- Средства поощрения в виде займов, гарантий, поручительств, премий.
- Материальную помощь в виде денежных средств или их эквивалента, ценных бумаг.

3.2.2. Тем не менее, сотрудник Общества может принимать подарки во время служебных поездок за пределами Республики Узбекистан, а также на международных и других официальных мероприятиях, проводимых как за рубежом, так и на территории Республики Узбекистан.

При этом подарок должен соответствовать следующим требованиям:

- Соответствие законодательству: Он должен соответствовать законодательству Республики Узбекистан, внутренним нормативным документам Общества и требованиям настоящего Положения.
- Лимит стоимости: Его стоимость не должна превышать 4 (четыре) базовые расчётные величины.
- Добровольность: Подарок должен быть добровольно предоставлен дарителем в связи с конкретным международным или другим официальным мероприятием.
- Прозрачность: Подарок должен быть принят государственным служащим открыто и публично.
- Отсутствие ущерба для репутации: Он не должен наносить ущерб репутации.
- Отсутствие конфликта интересов: Подарок не должен приводить к конфликту интересов или коррупционным рискам для АО «Узбекистон технологик металлар комбинати». В частности, он не должен создавать

обязательств, влияющих на принятие объективных решений в служебной деятельности государственного служащего.

3.2.3. Скоропортящиеся продукты (например, букеты, сладости), а также канцелярские наборы (календари, буклеты, ручки, ежедневники и блокноты), подаренные сотруднику Общества, не оформляются как подарки. Сотрудник может распоряжаться ими по своему усмотрению.

3.2.4. Если подарок, полученный сотрудником Общества в составе государственных делегаций или на официальных мероприятиях (в том числе за рубежом), не соответствует хотя бы одному из вышеуказанных требований, он передаётся в собственность Общества в установленном порядке, независимо от его стоимости.

3.2.5. Подарки, полученные сотрудником на личные праздники (день рождения, рождение ребёнка, Международный женский день и т. д.) и не связанные с выполнением служебных обязанностей, считаются личными подарками. Исключение составляют подарки, полученные в результате побед в соревнованиях и конкурсах, а также в качестве награды по случаю государственных праздников, памятных дат или других официальных мероприятий.

3.2.5.1. При дарении подобных подарков необходимо соблюдать следующие требования:

- подарки должны вручаться в присутствии не менее трёх сотрудников структурных подразделений центрального аппарата Общества;
- процесс вручения подарка должен сопровождаться поздравительной речью, в которой будет чётко выражена причина дарения;
- общая стоимость подарка (с учётом всех налогов и сборов) не должна превышать **4 (четыре)** базовых расчётных величины;
- сумма расходов на подарок, которую несёт один сотрудник структурного подразделения Общества, не должна превышать **1 (одну)** базовую расчётную величину в каждом конкретном случае.
- с целью избежания сомнений, сотрудникам запрещено принимать подарки и другие материальные ценности от работников других государственных органов, организаций, партнёров, контрагентов, физических и юридических лиц в связи с любыми праздниками (днём рождения, рождением ребёнка, «Международным женским днём» и т. д.).

3.2.6. Дарение подарков от имени Общества на международных конференциях, симпозиумах и других деловых (служебных) встречах осуществляется по приказу Председателя Правления или его заместителей.

3.2.7. Каждый сотрудник, у которого возникли сомнения в законности получения подарка, должен обратиться за консультацией в Комплаенс-службу Общества.

3.3. Участие сотрудников Общества в мероприятиях по служебной деятельности

3.3.1. Участие в мероприятиях по приглашению международных и других организаций

Сотрудникам Общества разрешается участвовать в мероприятиях по служебной деятельности (выставки, семинары, конференции и т.д.) по приглашению международных и других организаций при соблюдении следующих условий:

соответствие нормам: Мероприятие должно соответствовать законодательству Республики Узбекистан, принципам и требованиям данной Политики, а также другим внутренним документам Общества.

служебные интересы: Мероприятие должно служить законным интересам Общества или приглашающей стороны.

отсутствие влияния: Мероприятие не должно влиять на принятие каких-либо решений сотрудниками Общества и не должно иметь целью скрытое незаконное вознаграждение для получения каких-либо неправомерных преимуществ.

отсутствие репутационных рисков: Информация об участии в таком мероприятии, в случае её раскрытия, не должна создавать рисков для репутации Общества, принимающей или приглашающей стороны.

деловой характер: Мероприятие должно соответствовать общепринятой научной и деловой практике и не должно носить развлекательный характер.

обоснованность: Мероприятие должно быть уместным по своей сути и стоимости, не должно быть чрезмерно роскошным, дорогим, необычным и не должно проводиться слишком часто.

3.3.2. Мероприятия, организованные Обществом

Если организатором делового мероприятия (семинар, симпозиум, круглый стол и т.д.) выступает само Общество, то такое мероприятие должно соответствовать требованиям, изложенным в настоящей Политике.

3.4. Регулирование кадровых процессов (отбор, продвижение, материальное стимулирование, порядок владения имуществом за рубежом)

3.4.1. Процесс отбора, аттестации и оценки деятельности сотрудников Общества, включая вознаграждения, надбавки и другие виды стимулирования, должен быть прозрачным, равноправным и объективным для всех сотрудников, а также соответствовать основным принципам и требованиям настоящей Политики.

3.4.2. Процесс отбора и назначения кандидатов на работу в Общество осуществляется с их комплексной проверкой в соответствии с Инструкцией по проверке кандидатов и другими внутренними документами Общества, а также порядком управления конфликтом интересов.

3.4.3. При принятии кадровых решений, таких как повышение, назначение на должность, включение в кадровый резерв и т.д., сотрудникам, принимающим решения, запрещается предоставлять кандидатам (сотрудникам) любые необоснованные привилегии.

3.4.4. Отбор на вакантные должности должен проводиться на основе открытого конкурса или другим способом, соответствующим требованиям,

предъявляемым к занимаемой должности. При этом основное внимание уделяется квалификации, профессиональным и научным достижениям кандидата.

3.4.5. В Обществе должны быть разработаны и внедрены порядок и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников, на основе которых они будут поощряться. Эти показатели должны быть объективными, прозрачными и доступными для ознакомления сотрудников Общества.

3.4.6. Сотрудникам Общества запрещается заниматься предпринимательской деятельностью или быть её учредителем (участником), получать гражданство иностранного государства, открывать и владеть счетами за пределами Республики Узбекистан, владеть недвижимостью и другим имуществом. Исключения составляют счета, открытые для получения образования, прохождения стажировки и медицинских услуг за рубежом, а также имущество, приобретённое и задекларированное до поступления на государственную гражданскую службу.

3.5. Проведение служебных проверок и изучение деятельности структурных подразделений Общества

Сотрудники Общества и подведомственных организаций при проведении различных служебных проверок, изучений и мониторинга (далее — объекты проверки) должны:

Избегать конфликта интересов. Не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

Работать в команде. Не проводить служебные проверки, анализы, мониторинг и аудит в одиночку.

Избегать частного общения. При личном посещении объекта проверки не оставаться наедине с ответственными сотрудниками этой организации.

Соблюдать закон. Не фальсифицировать возможные нарушения, не давать неверное толкование нормам законодательства Республики Узбекистан.

Не угрожать. Не запугивать сотрудников проверяемого объекта угрозами передачи обнаруженных фактов правоохрнительным или другим государственным органам.

Действовать в рамках полномочий. Не запрашивать документы и не интересоваться вопросами, не входящими в предмет проверки, изучения или мониторинга.

Давать объективную оценку. Обеспечивать законную и профессиональную оценку каждого нарушения, выявленного в ходе проверки.

Документировать нарушения. При необходимости вести видео- или фотофиксацию нарушений. Вносить информацию о нарушениях в информационные системы, используемые Обществом.

Относиться беспристрастно. Относиться к представителям объекта проверки беспристрастно, в соответствии с принципами поведения сотрудников Общества и его подведомственных организаций.

3.5.2. Для рассмотрения возражений, поступивших по результатам проверок, изучений и мониторинга, проведённых Обществом, создаётся специальная комиссия.

3.6. Обеспечение прозрачного и эффективного взаимодействия с уполномоченными государственными органами, контрагентами и третьими лицами.

3.6.1. Общество не привлекает поставщиков, подрядчиков и других третьих лиц для осуществления каких-либо платежей или действий, противоречащих принципам и требованиям настоящей Политики, а также нормам законодательства Республики Узбекистан.

3.6.2. В отношениях с контрагентами Общество руководствуется принципами законности и прозрачности.

3.6.3. В Обществе внедрён честный, открытый и прозрачный процесс отбора поставщиков, подрядчиков и других контрагентов, основанный на использовании объективных критериев. Также действует прозрачный порядок определения стоимости закупаемых товаров и услуг. Эти процессы регулируются действующим законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества.

3.6.4. При взаимодействии с контрагентами Общество:
проверяет благонадёжность: проверяет потенциального контрагента на предмет благонадёжности, включая наличие коррупционной деятельности в прошлом и конфликта интересов с сотрудниками Общества. Эта проверка осуществляется в соответствии с Инструкцией по проверке контрагентов и требованиями законодательства Республики Узбекистан.

информирует о политике: информирует потенциального контрагента, в том числе победителя закупочных процедур, о своих антикоррупционных принципах и требованиях, включая специальные антикоррупционные условия в текст договора.

3.6.5. При взаимодействии с уполномоченными государственными органами (например, при получении лицензий, участии в специализированных советах, согласовании различных документов и объектов и т.д.) Общество обеспечивает прозрачность и объективность рассмотрения документов. В необходимых случаях Общество запрашивает дополнительную информацию о причинах отрицательных или других заключений, выданных этими государственными органами.

3.7. Обеспечение прозрачного и эффективного процесса благотворительной и спонсорской деятельности

3.7.1. Общество может оказывать и принимать благотворительную и спонсорскую помощь в случаях, установленных законодательством. При этом должны быть приняты все меры для:

Предотвращения конфликта интересов: Исключение ситуаций, когда личные интересы сотрудников могут влиять на процесс.

Целевого использования средств: Обеспечение эффективного и целевого расходования средств в соответствии с законодательством Республики Узбекистан или условиями договора.

Публичного раскрытия информации: Публикация информации о благотворительной и спонсорской деятельности на официальном веб-сайте Общества.

3.7.2. Благотворительная или спонсорская помощь, оказываемая или получаемая Обществом, не должна служить скрытым вознаграждением. Она не должна влиять на принятие решений отдельными сотрудниками Общества в пользу получателя или дарителя, его близких родственников, связанных с ним лиц, а также лиц, в отношении которых у дарителя или спонсора есть личная заинтересованность.

3.7.3. При предоставлении и получении благотворительной или спонсорской помощи Общество должно соблюдать следующие требования:

заключение договора: обязательно заключение договора с получателем или дарителем/спонсором. В договоре должны быть чётко указаны цели и формы помощи, её денежная сумма, а также способ отчётности о целевом использовании средств перед дарителем или спонсором;

антикоррупционные условия: включить в такой договор антикоррупционные условия;

публикация информации: размещать на официальном веб-сайте Общества в сети Интернет информацию о предоставленной или полученной благотворительной или спонсорской помощи.

Благотворительная и спонсорская деятельность в Обществе регулируется отдельным внутренним нормативным документом в этой области.

3.8. Антикоррупционная экспертиза внутренних документов

3.8.1. При проведении правовой экспертизы внутренних документов, Управление правового обеспечения Общества проводит анализ на наличие коррупциогенных факторов, которые создают условия для совершения коррупционных действий, и принимает меры для их исключения из документов.

3.9. Внедрение новых технологий в деятельность Общества

3.9.1. Для минимизации коррупционных рисков сотрудники Общества выполняют свои функции и должностные обязанности с использованием информационных технологий (если такая возможность существует).

3.9.2. При проведении тендеров в рамках государственных закупок, сотрудники Общества используют информационные технологии и осуществляют взаимодействие с участниками тендера в электронной форме, напрямую (онлайн), с возможностью интеграции с другими электронными системами.

3.10. Видеофиксация и трансляция деятельности в Обществе

3.10.1. В зданиях Общества устанавливаются аудио- и видеокamеры для контроля за деятельностью сотрудников. Записи с этих камер просматриваются ответственными сотрудниками Общества.

3.10.2. На официальном сайте Общества в сети Интернет размещаются онлайн-трансляции некоторых процессов с высоким риском коррупции (в

частности, собеседования с сотрудниками, их тестирование, заседания комиссий и т.д.).

4 глава. Элементы системы противодействия коррупции

4.1. Наличие важных внутренних документов по противодействию коррупции

4.1.1. Основу системы противодействия коррупции составляют принципы и требования, отражённые в следующих документах:

Антикоррупционная политика Общества;

Кодекс этики Общества;

Положение о порядке управления конфликтом интересов.

4.1.2. Руководство Общества и руководители его территориальных подразделений должны демонстрировать пример высшего лидерства для сотрудников.

4.1.3. Председатель Правления, его заместители и руководители структурных подразделений Общества должны служить примером честного, справедливого и независимого поведения в отношениях с подчинёнными, гражданами и юридическими лицами. Тем самым они способствуют формированию у них нетерпимого отношения к коррупционным действиям.

4.1.4. Председатель Правления, его заместители, советники, а также руководители структурных подразделений Общества проявляют лидерство в построении и реализации эффективной системы противодействия коррупции, внедряя действенные антикоррупционные меры и процедуры в тех сферах деятельности Общества, где существуют коррупционные риски.

4.2. Выявление и оценка коррупционных рисков

4.2.1. Общество выявляет и оценивает характерные для своей деятельности коррупционные риски, принимая во внимание внешние и внутренние факторы. Оценка проводится в соответствии с особенностями функций организационных структур, взаимоотношениями Общества с другими лицами, а также согласно методике оценки коррупционных рисков в Обществе.

4.2.2. Оценка коррупционных рисков проводится не реже одного раза в год. Результаты оценки представляются на рассмотрение Наблюдательного совета. Меры по противодействию коррупции и процедуры, направленные на минимизацию выявленных рисков, отражаются в Антикоррупционной программе или в дорожных картах Общества.

4.3. Ответственные за противодействие коррупции

4.3.1. Общество создало отдельную Комплаенс-службу для формирования эффективной системы противодействия коррупции.

4.3.2. Комплаенс-служба Общества осуществляет свою деятельность на основе «Положения о Комплаенс-службе» и постановления от 21 апреля 2025 года № ПП-147 «О мерах по обеспечению независимости и повышению эффективности деятельности подразделений внутреннего антикоррупционного контроля государственных органов и организаций». Служба непосредственно подчиняется и подотчётна Наблюдательному совету.

Внедрение стандарта: Служба обеспечивает внедрение и соответствие требованиям международного стандарта ISO 37001:2025 «Система менеджмента по противодействию коррупции».

Отчётность: Служба представляет Наблюдательному совету отчёт о внедрении антикоррупционной системы управления, а в необходимых случаях — другим уполномоченным государственным органам для обеспечения соответствия.

4.3.3. Наблюдательный совет обеспечивает Комплаенс-службу достаточной независимостью и необходимыми ресурсами для выполнения её антикоррупционных задач.

4.3.4. Департамент по управлению персоналом (HR) несёт ответственность за систематический и своевременный сбор, анализ и обновление информации о близких родственниках и связанных лицах сотрудников. Это осуществляется в порядке и объёме, предусмотренных «Положением об управлении конфликтом интересов» и нормами законодательства Республики Узбекистан.

4.3.5. Во всех системных предприятиях Общества действуют отдельные структуры Комплаенс-службы и Комиссии по этике.

4.3.6. Комиссия по этике Общества рассматривает вопросы соблюдения сотрудниками норм, установленных правилами поведения. Она также участвует в процессе урегулирования ситуаций, связанных с конфликтом интересов, в порядке, определённом в Положении об управлении конфликтом интересов в Обществе.

4.4. Информирование сотрудников и третьих лиц об антикоррупционной политике Общества

4.4.1. Для снижения коррупционных рисков и повышения осведомлённости сотрудников, Общество размещает основную информацию о данной Политике и реализуемых антикоррупционных мерах на своих официальных веб-сайтах.

4.4.2. Общество прилагает все усилия для информирования и разъяснения сотрудникам и другим заинтересованным лицам норм антикоррупционного законодательства Республики Узбекистан, а также внедрённых антикоррупционных принципов, мер и требований. Это достигается следующими способами:

-Постоянные уведомления: руководство Общества через официальный веб-сайт и другие средства обмена информацией постоянно рассылает сообщения о

важности соблюдения антикоррупционных норм и требований, принятых сотрудниками.

-Обучение и тестирование: сотрудникам предоставляется регулярное и систематическое обучение, а также тестирование по вопросам противодействия коррупции, в соответствии с планом, не реже одного раза в год.

-Инструктаж для новых сотрудников: при приёме на работу новые сотрудники обязательно проходят инструктаж по вопросам противодействия коррупции. Их знакомят с данной Политикой и другими внутренними антикоррупционными документами Общества.

-Дополнительные программы: для должностей с высоким риском коррупции в Обществе предусмотрены дополнительные программы обучения. Информация о пройденных курсах (тренингах) хранится в Департаменте по управлению персоналом (HR).

-Информационные кампании: организуются антикоррупционные агитационные мероприятия с использованием тематических аудио- и видеороликов, а также других информационных материалов, направленных на повышение осведомлённости сотрудников и граждан о принимаемых мерах по борьбе с коррупцией и формированию нетерпимого отношения к ней.

-Консультации: в случае возникновения вопросов по применению положений данной Политики или реализации антикоррупционных мер и процедур, Комплаенс-служба предоставляет сотрудникам Общества необходимые консультации.

-Активная пропаганда: на основе утверждённого учебного плана Комплаенс-служба активно пропагандирует антикоррупционное поведение в Обществе.

-Антикоррупционные положения в трудовых договорах: Общество включает антикоррупционные положения в трудовые договоры, заключаемые с новыми сотрудниками, а также в действующие договоры при пересмотре их условий.

4.4.3. Антикоррупционные условия в договорах

В договоры, заключаемые Обществом с контрагентами, партнёрами, благотворителями и спонсорами, включаются антикоррупционные условия.

Эти условия включаются во все договоры Общества, за исключением тех, которые заключаются по результатам закупок через электронный магазин и «Е-аукцион».

В договоры, заключённые до принятия настоящей Политики, антикоррупционные условия будут внесены в рамках пересмотра условий или по инициативе сторон.

4.5. Мониторинг, контроль и отчётность

4.5.1. Комплаенс-служба осуществляет постоянный мониторинг, контроль и оценку эффективности, достаточности и соразмерности антикоррупционных процедур, реализуемых в Обществе. По результатам мониторинга принимаются соответствующие меры по формированию системы противодействия коррупции в Обществе.

4.5.2. Мониторинг и контроль осуществляются в соответствии с «Методикой мониторинга и контроля эффективности антикоррупционных процедур» и другими внутренними документами Общества.

4.5.3. Направления мониторинга системы противодействия коррупции

Мониторинг антикоррупционной системы должен осуществляться по следующим основным направлениям:

-Соответствие законодательству: анализ соответствия законодательству Республики Узбекистан функций Общества по контролю, выдаче разрешительных документов и процессу закупок.

-Мониторинг законодательства: отслеживание изменений в антикоррупционном законодательстве Республики Узбекистан и рекомендаций государственных органов.

-Международные рекомендации: Мониторинг рекомендаций международных и иностранных организаций по вопросам создания и поддержки эффективной системы противодействия коррупции.

-Мониторинг СМИ: отслеживание информации в средствах массовой информации о возможной причастности Общества или его сотрудников, а также контрагентов или партнёров, к коррупционным действиям.

-Осведомлённость сотрудников: проверка уровня осведомлённости сотрудников Общества и его подведомственных организаций об основных антикоррупционных принципах и требованиях.

-Оценка внутренних процессов: выборочный мониторинг внутренних процессов и функций Общества с целью выявления неэффективных контрольных механизмов и процедур, а также их совершенствования для обеспечения надёжности и эффективности антикоррупционной системы.

-Выполнение программы: мониторинг полноты и эффективности выполнения пунктов антикоррупционной программы Общества и его структурных подразделений.

-Соблюдение требований: проверка соблюдения сотрудниками Общества и его подведомственных организаций антикоррупционных требований и внедрённых процедур.

4.5.4. Эффективность антикоррупционной системы

Эффективность антикоррупционной системы Общества (отсутствие коррупционных рисков) проверяется путём проведения внутреннего аудита системы. Это включает в себя контроль за соблюдением установленных требований и процедур в Обществе и его структурных подразделениях.

4.5.5. Отчётность по результатам мониторинга

Итоги и результаты мероприятий по мониторингу и контролю антикоррупционной системы отражаются в отчётах о состоянии системы. Порядок формирования и представления отчётов закреплён во внутреннем документе Общества о порядке формирования и представления отчётов о состоянии антикоррупционной системы.

4.6. Ответственность

4.6.1. Соблюдение антикоррупционных требований и процедур Общества — обязанность каждого сотрудника в рамках его должностных обязанностей. Сотрудники несут персональную ответственность за нарушение требований и процедур, установленных данной Политикой и другими внутренними документами Общества.

4.6.2. Виды запрещённых коррупционных действий.

Придерживаясь принципа нетерпимости к коррупции, всем сотрудникам Общества строго запрещено прямое или косвенное, личное или через посредников, участие в любых коррупционных действиях, в частности:

Вымогательство или получение неправомерной выгоды: запрещено требовать, вымогать, соглашаться или получать от кого-либо неправомерную выгоду (имущество, услуги, взятки) с использованием своего служебного положения, а также использовать его вопреки законным интересам Общества.

Предложение или дача взятки: запрещено предлагать, обещать, разрешать или предоставлять должностному лицу или любому другому лицу неправомерную выгоду (взятку) с целью повлиять на его действия (бездействие) или побудить к незаконному исполнению обязанностей для получения преимуществ в интересах какого-либо лица.

Посредничество: запрещено выступать посредником во взяточничестве или коммерческом подкупе, передавая неправомерную выгоду или содействуя сделке между взяткодателем и взяткополучателем.

Платежи для упрощения формальностей: запрещено требовать, получать или совершать платежи для упрощения бюрократических процедур.

Другие действия, связанные с коррупцией: запрещены любые другие действия или бездействие сотрудников, которые имеют признаки коррупции или способствуют её совершению, включая случаи возникновения конфликта интересов.

4.6.3. Сотрудники обязаны сообщать своему руководителю и в Комплаенс-службу обо всех случаях, когда их склоняют к совершению коррупционных действий. Они также должны информировать о любых известных им коррупционных действиях, совершённых другими сотрудниками.

4.6.4. Придерживаясь принципа нетерпимости к коррупции, Общество и его структурные подразделения по каждому обоснованному подозрению в совершении сотрудниками коррупционных действий проводят служебную проверку. Эта проверка осуществляется в соответствии с регламентом и другими внутренними документами, а также с требованиями законодательства Республики Узбекистан.

4.6.5. Сотрудники АО «Узбекистон технологик металл комбинати» и его территориальных подразделений, нарушившие данную Антикоррупционную политику, требования и процедуры антикоррупционного законодательства, привлекаются к ответственности. Ответственность наступает независимо от их должности, стажа работы и других факторов, в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества.

4.6.6. По результатам внутренних проверок Наблюдательному совету предоставляется регулярная информация.

4.6.7. Комплаенс-служба сотрудничает с правоохранительными и другими государственными органами для выявления и расследования коррупционных правонарушений.

5 глава. Сообщения о коррупционных действиях

5.1. Порядок информирования о нарушениях

При возникновении сомнений в законности действий сотрудников или их соответствии этическим нормам, а также при наличии предположений или обоснованных подозрений, связанных с коррупционными действиями или другими правонарушениями, о них можно сообщить, используя следующие каналы связи Общества:

Телефон доверия: звонок по этому номеру гарантирует конфиденциальность.

Электронная почта: можно отправить сообщение на специальный адрес, предназначенный для таких уведомлений.

Личное обращение: можно обратиться напрямую к руководителю или в Комплаенс-службу, Председателю Правления, Председателю Комиссии по этике Общества.

Эти каналы созданы для того, чтобы каждый мог безопасно и конфиденциально предоставить информацию, которая поможет Обществу выявить и предотвратить неправомерные действия.

Телефон доверия: +998 (70) 202-10-10, +998(93) 123 02 22

Электронная почта: anticor@uztmk.uz

Страница на Facebook: **Uzbekistan Technological Metals Plant**

Telegram-бот: **“O‘zTMK” AJ | Rasmiy kanal**

Почта: 111709, Ташкентская область, город

Чирчик, улица В. Хайдарова, дом 1.

5.2. Конфиденциальность и анонимность

В рамках своих полномочий и возможностей, Общество обеспечивает конфиденциальность информации о лице, предоставившем обоснованные сведения о правонарушении, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан.

Анонимные сообщения, отправленные через каналы Комплаенс-службы в Telegram, также принимаются к рассмотрению.

Внимание! Однако заявитель, который желает сохранить свою анонимность, тем самым выражает своё полное согласие, без каких-либо исключений, на следующее:

- служба не сможет связаться с заявителем, чтобы дать ответ на сообщение;
- не будет возможности провести полную и всестороннюю проверку сообщения, так как у Службы или соответствующего исполнительного

подразделения (управления, департамента, сектора, службы, отдела, бюро, офиса или другого) не будет возможности получить необходимую дополнительную информацию для рассмотрения обращения.

С сотрудником Общества, который отправил сообщение, не будут связываться для получения ответа в следующих случаях:

-отсутствие необходимой дополнительной информации и доказательств для проведения полного и всестороннего служебного расследования.

Предоставление сотрудниками Общества или третьими лицами заведомо ложной или клеветнической информации оценивается как грубое нарушение положений данной Политики и пример аморального поведения. Сотрудники или группа лиц, направивших такое обращение, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, а также внутренними нормативными документами Общества.

5.3. Защита интересов сотрудников

Общество защищает интересы своих сотрудников и гарантирует, что не будут допущены никакие ответные действия, такие как увольнение, понижение в должности, дискриминация, притеснение или преследование, в отношении сотрудников, которые добросовестно сообщили о подозрительном поведении других сотрудников или о возможном нарушении антикоррупционных требований настоящей Политики.

5.4. Рассмотрение сообщений и поощрение

Все сообщения, поступившие по каналам связи Общества, своевременно и объективно рассматриваются ответственными лицами в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и требованиями внутренних нормативных документов. При подтверждении изложенных в сообщении фактов, заявитель поощряется.

5.5. Ответственность за ложное сообщение

Намеренное предоставление сотрудниками Общества ложной информации расценивается как нарушение требований настоящей Политики и пример неэтичного поведения. Лицо, сообщившее об этом, в свою очередь, может быть привлечено к ответственности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества.

6 глава. Заключительные положения

6.1. Настоящая Политика может быть пересмотрена и скорректирована в следующих случаях:

-Изменение законодательства: при изменении законодательства Республики Узбекистан в сфере противодействия коррупции.

-Неэффективность мер: при выявлении неэффективных антикоррупционных контрольных мер и процедур, а также при возникновении необходимости усовершенствовать комплекс мероприятий по предотвращению коррупции в деятельности Общества.

-Изменения в структуре: при изменении организационной структуры или специфики функций Общества.

ОПРОСНИК

по внедрению международного стандарта «ISO 37001:2025 Система менеджмента противодействия коррупции» в деятельности «Узбекистон технологик металлар комбинати» в рамках исполнения Закона Республики Узбекистан от 3 января 2017 года № ЗРУ-419 «О противодействии коррупции», Постановления Президента от 21 апреля 2025 года № ПП-147 «О мерах по обеспечению независимости и повышению эффективности деятельности подразделений внутреннего антикоррупционного контроля государственных органов и организаций», а также Указов Президента Республики Узбекистан от 29 июня 2020 года № УП-6013 и от 6 июля 2021 года № УП-6257.

1. Принята ли "Политика по противодействию коррупции" от ____ 2025 года при вашем непосредственном участии?

да ☐

нет ☐

2. В своей деятельности как представитель «УзТМК» вы полностью соблюдаете требования политики по противодействию коррупции?

да ☐

нет ☐

3. Считаете ли вы, что со стороны сотрудников «УзТМК» имели место случаи коррупционных правонарушений?

да ☐

нет ☐

4. Работают ли ваши близкие родственники на руководящих должностях в «Узбекистон технологик металлар комбинати (УзТМК)»?

да ☐

нет ☐

5. В своей деятельности, связанной с «УзТМК», вы сталкивались с коррупционными правонарушениями?

да ☐

нет ☐

6. Ваши предложения по дальнейшему совершенствованию Политики по противодействию коррупции?

(imzo)

(F.I.Sh.)

_____ 2025-г.