

**Отчет об устойчивом развитии
АО «Узэнергосотиш» за 2025 год**

Обращение Председателя Правления.....	4
О Компании.....	5
Портрет Компании.....	5
История развития.....	5
Краткий профиль деятельности	6
Бизнес-модель.....	7
Обзор рынка и конкурентная среда.....	7
Стратегия развития	7
Исполнение бизнес-плана	9
Описание деятельности.....	9
Закупка и продажа электроэнергии	9
Импорт и экспорт электроэнергии.....	10
Экономическая результативность	10
Управление цепочкой поставок	11
Подход к управлению.....	11
Корпоративное управление	15
Управление устойчивым развитием	15
Вклад в ЦУР ООН.....	16
Структура корпоративного управления.....	21
Единый акционер.....	22
Наблюдательный Совет	22
Комитеты при Наблюдательном совете.....	24
Вознаграждение членов Наблюдательного совета	26
Правление	26
Вознаграждение членов Правления.....	29
Деловая этика и противодействие коррупции	30
Ответственная деловая этика	30
Система противодействия коррупции.....	32
Служба внутреннего аудита	34
Информационная безопасность	36
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	39
Экологическая ответственность	44
Энергоменеджмент	45
Ответственное обращение с ресурсами	49
Социальная ответственность	52
Управление персоналом.....	52
Численность и структура персонала.....	52
Привлечение и удержание кадров.....	54
Вознаграждение и социальные гарантии.....	56
Социальный диалог и профсоюз	56
Обучение и развитие	59
Разнообразие и равенство	61
Соблюдение прав человека	62
Охрана труда и техника безопасности	62
Управление рисками охраны труда и техники безопасности	63
Здоровье и благополучие работников	64
Готовность к чрезвычайным ситуациям.....	65
Управление рисками.....	66

Подход к управлению	66
Ключевые риски.....	68
Система внутреннего контроля.....	68
Приложения.....	70
Приложение 1. Об отчете	70
Определение существенных тем	71
Приложение 2. Таблица показателей GRI	75
Приложение 3. Глоссарий.....	82
Приложение 4. Контактная информация.....	85

Обращение Председателя Правления

GRI 2-22

Уважаемые коллеги, партнеры и заинтересованные стороны!

Представляю первый Отчет об устойчивом развитии АО «Узэнергосотиш» за 2025 год. Для Компании это первый полный год работы в роли центрального закупщика электрической энергии в Республике Узбекистан. Отчет отражает наши основные результаты, подходы к управлению и дальнейшие шаги по развитию устойчивой и прозрачной модели энергетического рынка.

АО «Узэнергосотиш» создано в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № УП-166 как один из ключевых инструментов реформирования электроэнергетической отрасли. С 1 июля 2024 года Компания выполняет функции центрального закупщика, а с 1 января 2025 года осуществляет операции по договорам купли-продажи в рамках государственно-частного партнерства и работу с частными генерирующими компаниями. Наша задача состоит в обеспечении надежного энергоснабжения, повышении прозрачности рынка и создании условий для привлечения инвестиций в генерацию.

В 2025 году Компания показала устойчивые операционные и финансовые результаты. Выручка составила 50,7 млрд сумов, что вдвое превышает показатель предыдущего года. По итогам независимой оценки система корпоративного управления получила 699 баллов, что соответствует высокому уровню.

В отчетном периоде Компания продолжила формировать институциональную основу устойчивого развития. Внедряется интегрированная система менеджмента на базе международных стандартов ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 и ISO 37001. В январе 2026 года Компания прошла первый этап сертификационного аудита CERT International с положительными результатами.

Особое внимание уделялось развитию команды. Численность персонала выросла на 48,3% и достигла 86 человек. Инвестиции в обучение увеличились почти в десять раз, а совокупное количество часов профессионального развития составило 3 705 часов. В июне 2025 года создана первичная профсоюзная организация, охватившая 100 процентов постоянных работников. На социальные меры направлено 287,5 млн сумов. В течение года несчастные случаи на производстве не зарегистрированы.

Прямое воздействие Компании на окружающую среду связано преимущественно с административно-офисной деятельностью. При этом через функцию центрального закупщика АО «Узэнергосотиш» поддерживает развитие энергетического перехода. В 2025 году доля возобновляемых источников энергии в покупаемом портфеле ГЧП составила 16,9% процента, а отпуск в сеть от солнечных и ветровых станций достиг 10,4 ТВт·ч. Долгосрочные договоры закупки электроэнергии способствуют привлечению частных инвестиций в возобновляемую генерацию.

В 2026 году Компания продолжит развитие внутренних процессов и цифровой инфраструктуры. Планируется внедрение ERP-системы для автоматизации ключевых бизнес-процессов, создание рабочей группы по устойчивому развитию и дальнейшая подготовка к раскрытию информации с учетом международных стандартов IFRS S1 и IFRS S2.

Благодарю работников АО «Узэнергосотиш» за профессионализм и вклад в развитие Компании, Единственного акционера в лице Министерства экономики и финансов Республики Узбекистан за доверие, а также наших партнеров и производителей электроэнергии за сотрудничество. Уверен, что совместными усилиями мы продолжим формировать прозрачный, конкурентный и устойчивый энергетический рынок Узбекистана.

С уважением,

Жахонгир Обиджонов

Председатель Правления

АО «Узэнергосотиш»

О Компании

Портрет Компании

GRI 2-1

АО «Узэнергосотиш» - государственная компания, выполняющая функции централизованной закупки и продажи электрической энергии в Республике Узбекистан. Компания создана в рамках реформирования энергетической отрасли и поэтапного перехода от централизованной модели управления к конкурентным механизмам оптового и розничного рынка электроэнергии.

В действующей архитектуре рынка АО «Узэнергосотиш» выступает связующим звеном между производителями электроэнергии, предприятиями региональных электрических сетей и крупными потребителями. Компания организует закупку и реализацию электроэнергии, осуществляет договорное сопровождение и расчеты с участниками рынка, контролирует исполнение коммерческих обязательств, а также проводит экспортно-импортные операции.

Функции по передаче и транзиту электроэнергии организационно отделены от коммерческой деятельности Компании и осуществляются АО «Национальные электрические сети Узбекистана». Такое разграничение способствует разделению функций производства, передачи и коммерческой реализации электроэнергии в рамках реформирования отрасли.

Единственным акционером АО «Узэнергосотиш» является Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан. Стратегическая роль Компании заключается в обеспечении устойчивости закупок и продаж электроэнергии, повышении прозрачности расчетов и содействии формированию конкурентного энергетического рынка.

История развития

Создание АО «Узэнергосотиш» стало частью очередного этапа реформирования энергетической отрасли Республики Узбекистан.

- 28 сентября 2023 года был принят Указ Президента Республики Узбекистан № УП-166 «О мерах по проведению очередного этапа реформирования сферы энергетики». Документ предусмотрел создание конкурентных оптового и розничного рынков электроэнергии, привлечение частных и иностранных инвестиций и внедрение прозрачных механизмов ценообразования.
- Указом также была утверждена Концепция поэтапного перехода к механизмам оптового и розничного рынка электроэнергии на 2023–2030 годы и определено создание АО «Узэнергосотиш».
- 24 ноября 2023 года Компания была учреждена решением Министерства экономики и финансов Республики Узбекистан, а 1 декабря 2023 года прошла государственную регистрацию.
- С 1 июля 2024 года АО «Узэнергосотиш» осуществляет централизованную закупку и реализацию электрической энергии, включая экспортно-импортные операции. Компания приобретает электроэнергию у отечественных производителей и поставляет ее предприятиям региональных электрических сетей и крупным потребителям в соответствии с установленными тарифами.
- С 1 января 2025 года Компании были переданы функции по договорам купли-продажи электрической энергии, заключенным в рамках проектов государственно-частного партнерства (ГЧП), в том числе с рядом частных электростанций. Это расширило сферу деятельности АО «Узэнергосотиш» и укрепило его роль центрального закупщика электрической энергии.

Дальнейшее развитие Компании связано с поэтапным переходом к конкурентной модели рынка. Она предусматривает использование двусторонних договоров, внедрение торговли электроэнергией «на следующий день», а в перспективе – внутрисуточных почасовых торгов и долгосрочных договоров с производителями.

Краткий профиль деятельности

АО «Узэнергосотиш» является участником электроэнергетического рынка Узбекистана, отвечающим за организацию коммерческих процессов в сфере обращения электрической энергии.

Компания формирует единую договорную и расчетную систему между генерирующими организациями и покупателями, обеспечивает сопровождение закупок и продаж электроэнергии, осуществляет экспортно-импортные операции и участвует в развитии рыночных механизмов торговли. Деятельность АО «Узэнергосотиш» направлена на повышение прозрачности операций, укрепление платежной дисциплины и подготовку энергетического сектора к переходу на конкурентную модель.

Основные направления деятельности Компании:

- закупка электроэнергии у тепловых и гидроэлектростанций, частных производителей, объектов ГЧП и возобновляемой энергетики;
- продажа электроэнергии предприятиям региональных электрических сетей и крупным потребителям;
- сопровождение договоров закупки и реализации электроэнергии;
- организация расчетов с производителями и покупателями электроэнергии;
- мониторинг платежной и договорной дисциплины участников рынка;
- импорт-экспорт электроэнергии;
- участие в подготовке инфраструктуры и коммерческих процессов для перехода к конкурентному рынку электроэнергии.

На текущем этапе АО «Узэнергосотиш» действует в качестве центрального закупщика электроэнергии и осуществляет реализацию по регулируемым тарифам. Дальнейшее развитие деятельности связано с внедрением электронных торгов, переходом к рыночному ценообразованию на основе спроса и предложения и расширением участия независимых участников рынка.

Бизнес-модель

Обзор рынка и конкурентная среда

Электроэнергетика Узбекистана переживает один из наиболее масштабных структурных переходов в истории отрасли. На протяжении последних семи лет внутренний спрос на электроэнергию вырос в 1,6 раза и превысил 83 млрд кВт·ч в год. По прогнозам, к 2030 году дополнительная потребность составит еще порядка 40 млрд кВт·ч под воздействием роста промышленного производства, урбанизации и активного привлечения иностранных инвестиций.

До реформирования отрасли единственным субъектом, осуществлявшим оптовые операции с электроэнергией, являлось вертикально интегрированное АО «Узбекэнерго». Указом Президента Республики Узбекистан №УП-166 от 28 сентября 2023 года принято решение о функциональном разделении этого субъекта: транспортировка и транзит электроэнергии закреплены за АО «Национальные электрические сети Узбекистана», а функция централизованной закупки и продажи за вновь созданным АО «Узэнергосотиш».

Таким образом, Компания функционирует в условиях регулируемого рынка в качестве единственного оператора оптовой торговли электроэнергией. Конкурентная среда в традиционном смысле на данном этапе отсутствует: объемы закупок и тарифы продажи определяются государственными органами и Межведомственной тарифной комиссией при Кабинете Министров.

Трансформация рынка электроэнергии с участием АО «Узэнергосотиш» проводится в три этапа:

Этап	Период	Механизм
1. Двусторонние контракты	2024–2025	Центральный закупщик; регулируемые тарифы
2. Торги «на следующий день»	2026–2028	Онлайн-платформа; рыночное ценообразование
3. Внутриденные торги	2029–2030	Почасовые аукционы; полная либерализация оптового рынка

На первом этапе реформы, охватывающем 2024–2025 годы, Компания выполняет функции центрального закупщика, закупая электроэнергию у производителей и реализуя ее региональным электрическим сетям и крупным потребителям по регулируемым тарифам, а также на условиях пролонгации продолжены договорные обязательства по экспортно-импортным поставкам электроэнергии с сопредельными энергосистемами Центральной Азии.

С 1 января 2025 года Компании были переданы функции по договорам купли-продажи электрической энергии, заключенным в рамках проектов ГЧП, в том числе с рядом частных электростанций.

Стратегия развития

Стратегия развития АО «Узэнергосотиш» на 2025–2030 годы определяет основные направления деятельности Компании в условиях поэтапного реформирования электроэнергетического рынка Республики Узбекистан. Основной целью Стратегии является содействие формированию прозрачного и конкурентного рынка электроэнергии путем последовательного выполнения функций, возложенных на Компанию Правительством Республики Узбекистан и Единственным акционером.

Миссия АО «Узэнергосотиш» — внедряя инновации, Компания стремится создавать и совершенствовать оптимальную среду, отвечающую потребностям

клиентов в электрической энергии и обеспечивающую современные решения на энергетическом рынке.

Корпоративные ценности Компании объединяют три взаимосвязанных направления: стратегическое развитие и эффективное использование ресурсов; инновационность, творческий и комплексный подход; качество, оперативность и сотрудничество.

Ценность **«Стратегия, ресурсы и развитие»** отражает стремление Компании разрабатывать и реализовывать долгосрочные решения, направленные на эффективное использование ресурсов, устойчивое развитие и укрепление позиций на рынке.

Ценность **«Инновации, творчество и комплексность»** предполагает постоянное внедрение технологических, управленческих и сервисных решений, а также применение комплексного и творческого подхода к удовлетворению потребностей клиентов. Развитие инноваций рассматривается Компанией как одно из ключевых условий повышения эффективности и конкурентоспособности.

Ценность **«Качество, оперативность и сотрудничество»** выражается в ориентации на потребности клиентов, обеспечении высокого качества услуг, своевременном выполнении обязательств и развитии конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами. Следование данным принципам способствует укреплению доверия и лояльности клиентов, эффективному использованию ресурсов и реализации стратегических целей Компании.

К стратегическим приоритетам АО «Узэнергосотиш» относятся:

- содействие удовлетворению растущего спроса на электрическую энергию в пределах предоставленных полномочий;
- повышение инвестиционной привлекательности электроэнергетической отрасли;
- участие в формировании прозрачной и конкурентной рыночной среды;
- обеспечение реализации электроэнергии по справедливым и экономически обоснованным ценам и тарифам;
- развитие современных механизмов торговли электроэнергией;
- повышение качества обслуживания участников рынка;
- цифровизация бизнес-процессов и внедрение современных информационных систем.

Для укрепления своих позиций на формирующемся энергетическом рынке Компания реализует стратегию, основанную на трех взаимосвязанных направлениях лидерства.

Лидерство на энергетическом рынке предусматривает выполнение функций центрального закупщика и последовательное расширение перечня услуг. В перспективе Компания рассматривает развитие функций поставщика, трейдера и других направлений деятельности на оптовом и розничном рынках.

Лидерство в инновациях предполагает внедрение технологических и управленческих решений, модернизацию информационной инфраструктуры и изучение международных практик электронной торговли электроэнергией.

Лидерство в обслуживании направлено на повышение качества предоставляемых услуг, оперативное реагирование на потребности участников рынка и формирование долгосрочных партнерских отношений. Компания стремится учитывать ожидания клиентов при совершенствовании процессов и развитии новых сервисов.

Одним из ключевых стратегических документов, определяющих направления развития и основные показатели деятельности Компании, является Бизнес-план.

Исполнение бизнес-плана

Закупка электроэнергии

По итогам 2025 года фактический объем закупки электроэнергии у отечественных производителей составил 96,3% от планового уровня. При этом затраты на закупку достигли 110,9% от предусмотренного бизнес-планом показателя.

Таким образом, при отклонении физического объема закупки от плана в меньшую сторону фактическая стоимость закупленной электроэнергии превысила плановый уровень, что свидетельствует о более высокой средней стоимости закупки по сравнению с допущениями, заложенными в бизнес-плане.

Продажа электроэнергии

В течение 2025 года Компания осуществляла продажу электроэнергии предприятиям региональных электрических сетей и крупным потребителям.

Описание деятельности

Закупка и продажа электроэнергии

GRI 2-6, 3-3

Закупка электроэнергии

АО «Узэнергосотиш» осуществляет закупку электрической энергии на договорной основе: с каждой генерирующей станцией заключается отдельный договор купли-продажи. Закупаемый объем определяется не по валовой выработке станции, а по объему электроэнергии, фактически отпущенному в сеть и подтвержденному показаниями приборов коммерческого учета. Разница между выработкой и отпуском в сеть относится к собственным технологическим нуждам генерирующей станции и не входит в зону ответственности Компании.

Компания закупает электрическую энергию у генерирующих объектов различных типов, включая традиционные электростанции и объекты, реализованные на основе ГЧП.

Таблица 1 - Информация о закупаемой электрической энергии в 2025 году

Тип источника	Форма участия	Доля закупленной электрической энергии
Традиционные электрические станции (ТЭС, ГЭС, Блок станции)	Традиционная генерация; прямые договоры	60,1%
ГЧП ТЭС (тепловые)	Проекты ГЧП; соглашения о закупке (PPA)	23,0%
ГЧП СЭС и ВЭС (солнечные и ветровые)	Проекты ГЧП; соглашения о закупке (PPA)	16,9%

Коммерческий учет и подтверждение объемов

Ежемесячно на границах балансовой принадлежности между генерирующей станцией, оператором магистральной сети (АО «Национальные электрические сети Узбекистана»), региональными электрическими сетями и крупными потребителями составляются акты сверки, фиксирующие объемы принятой и переданной электроэнергии. На основании этих актов профильное подразделение Компании формирует ежемесячный отчет о закупленных объемах.

Начисление объемов по крупным потребителям производится в биллинговой системе на основании показаний приборов учета на начало каждого расчетного периода. Оперативный баланс между выработкой и потреблением в режиме реального времени обеспечивает Национальный диспетчерский центр. Годовые прогнозы потребления и выработки формируются

в установленном нормативными актами порядке, согласовываются с уполномоченными органами и утверждаются Правительством Республики Узбекистан.

Продажа электроэнергии

Закупленная электроэнергия транспортируется по магистральным сетям АО «Национальные электрические сети Узбекистана» и реализуется двум категориям покупателей:

- 14 предприятиям региональных электрических сетей – основной канал сбыта; реализация осуществляется на границе раздела балансовой принадлежности по регулируемым тарифам;
- крупным потребителям – юридическим лицам, соответствующим критериям, установленным нормативными актами Кабинета Министров; с ними заключаются прямые договоры поставки.

В 2025 году в операционной модели произошли два существенных изменения:

1) Начало прямых продаж крупным потребителям. Компания приступила к прямым продажам электрической энергии крупным потребителям, ранее продажа региональным электрическим сетям осуществлялась единым объемом на границе передачи.

2) Детализация расчетов с региональными сетями. Расчеты стали вестись отдельно: отдельно учитывается объем, начисляемый конечным потребителям, и отдельно – объем, относимый на технологические потери в сетях. Данное изменение повышает прозрачность расчетов и является элементом подготовки к переходу на рыночное ценообразование (II этап реформы, 2026–2028 годы).

Импорт и экспорт электроэнергии

АО «Узэнергосети» является единственным уполномоченным субъектом для заключения договоров купли-продажи электрической энергии по импорто-экспортным операциями от имени Республики Узбекистан. Деятельность осуществляется в рамках Объединенной энергосистемы Центральной Азии (ОЭС ЦА) в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, межправительственными соглашениями и двусторонними договорами. Физическая передача электроэнергии через государственные границы производится по межгосударственным линиям электропередачи.

В рамках ОЭС ЦА Компания взаимодействует с национальными энергетическими компаниями и системными операторами государств региона по вопросам согласования графиков перетоков, коммерческого учета и подтверждения фактических объемов, а также проведения взаиморасчетов.

Импортные операции осуществлялись с учетом потребностей внутреннего рынка и сезонной нагрузки на энергосистему. При этом затраты на импорт в целом соответствовали плановым параметрам. Компания также продолжила участие в региональных инициативах, направленных на развитие энергетического сотрудничества и повышение надежности ОЭС ЦА.

Экономическая результативность

GRI 201-1

АО «Узэнергосети» обеспечивает устойчивое функционирование модели центрального закупщика электрической энергии Республики Узбекистан и вносит вклад в развитие национального электроэнергетического рынка. Экономическая деятельность Компании направлена на обеспечение финансовой устойчивости, выполнение обязательств перед производителями электрической энергии, государством, работниками и иными заинтересованными сторонами.

Компания осуществляет мониторинг ключевых финансово-экономических показателей и обеспечивает эффективное управление финансовыми ресурсами в целях поддержания непрерывности операционной деятельности и реализации задач, предусмотренных государственными программами реформирования электроэнергетической отрасли.

В течение 2025 года АО «Узэнергосотиш» своевременно выполняло обязательства перед поставщиками, работниками и государственными органами, обеспечивая стабильное функционирование своей деятельности и выполнение возложенных функций на рынке электрической энергии.

Таблица 2 – Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, млн сумов

GRI 201-1

Показатель	2024	2025
1. Созданная прямая экономическая стоимость	23 892,46	53 879,24
Доход (выручка)	23 882,16	50 724,63
Доход от финансовых инвестиций	-	-
Доход от продажи материальных активов	-	-
Прочее поступление	10,30	3 154,60
2. Распределенная экономическая стоимость	24 184,16	54 915,41
Операционные расходы	24 173,90	54 392,51
Зарботная плата, прочие выплаты и льготы работникам	-	-
в том числе зарботная плата	-	-
в том числе другие выплаты и льготы работникам	-	-
Выплаты поставщикам капитала	10,26	522,90
в том числе выплаченные дивиденды	-	-
в том числе финансовые расходы	10,26	522,90
Выплаты государству	-	-
в том числе налог на прибыль	-	-
Инвестиции в местные сообщества	-	-
3. Нераспределенная экономическая стоимость	- 291,70	- 1 036,17

GRI 201-4

Управление цепочкой поставок

Подход к управлению

GRI 3-3

АО «Узэнергосотиш» развивает ответственные отношения с поставщиками, потребителями, заказчиками и иными деловыми партнерами на основе принципов законности, прозрачности, добросовестности и взаимного уважения.

При этом Компания разграничивает следующие направления взаимодействия:

- закупку товаров, работ и услуг для обеспечения собственных административных, хозяйственных и иных потребностей;
- взаимодействие с потребителями, заказчиками и партнерами в рамках предоставляемых Компанией услуг;
- операционную деятельность, связанную с закупкой и продажей электрической энергии, включая импортно-экспортные операции.

Отношения с поставщиками товаров, работ и услуг выстраиваются в соответствии с Декларацией о добросовестных деловых практиках, утвержденной приказом Председателя Правления № 139 от 12 ноября 2025 года. Документ закрепляет стремление Компании обеспечивать открытость закупочной деятельности, равное отношение к контрагентам и соблюдение добросовестных деловых практик.

Взаимодействие с потребителями, заказчиками и партнерами регулируется Декларацией о работе с потребителями, которая определяет обязательства Компании по обеспечению прозрачности, качеству обслуживания, соблюдению прав потребителей и развитию эффективных каналов обратной связи.

Организация и проведение закупок товаров, работ и услуг для собственных нужд Компании регулируются Положением о порядке организации и проведения закупочных процедур, утвержденным приказом № 12 от 12 июля 2024 года. Положение разработано в соответствии с Законом Республики Узбекистан № ЗРУ-684 «О государственных закупках» от 22 апреля 2021 года и иными нормативно-правовыми актами в сфере государственных закупок.

Компания стремится обеспечить конкурентность, прозрачность и экономическую обоснованность закупок, а также снизить риски конфликта интересов, коррупционных проявлений и ненадлежащего исполнения договорных обязательств.

Закупки планируются на календарный год. Потребности в товарах, работах и услугах формируются структурными и территориальными подразделениями Компании, после чего консолидируются в планы-графики закупок. Планы-графики размещаются на Специальном информационном портале государственных закупок. Перечни государственных закупок утверждаются Наблюдательным советом Компании на каждое полугодие.

Такой подход позволяет систематизировать потребности подразделений, заблаговременно организовывать закупочные процедуры и повышать прозрачность использования средств Компании.

Способы проведения закупок

Выбор поставщиков осуществляется преимущественно на конкурентной основе. В зависимости от предмета, стоимости и сложности закупки применяются следующие способы:

- электронный магазин – для приобретения стандартных товаров, работ и услуг в пределах установленных стоимостных порогов;
- аукцион на понижение стартовой цены – для закупки товаров со стандартными характеристиками, при которой не требуется сравнительная оценка качественных параметров;
- отбор наилучших предложений, включая электронный отбор – применяется в случае когда наряду со стоимостью необходимо оценить качественные, технические и иные характеристики предложения;
- тендер, включая электронный тендер – для проведения крупных и сложных закупок;
- закупка у единственного поставщика – в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, в том числе при отсутствии рыночных альтернатив, при закупках у субъектов естественных монополий и при применении регулируемых тарифов.

Конкретный способ закупки определяется с учетом требований законодательства, предполагаемой стоимости, характеристик предмета закупки и необходимости оценки неценовых критериев.

Отбор и проверка поставщиков

Отбор и проверка поставщиков осуществляются в рамках закупочных процедур на предмет соответствия установленным квалификационным требованиям. В ходе оценки анализируется наличие у участников необходимых технических, финансовых, материальных и кадровых ресурсов, их способность своевременно и качественно исполнять договорные обязательства, а также финансовая и деловая устойчивость. Дополнительно проверяется отсутствие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, отсутствие процедур банкротства, а также отсутствие сведений об участнике в Едином реестре недобросовестных исполнителей.

Квалификационные требования устанавливаются с учетом характера и сложности закупки и направлены на снижение рисков ненадлежащего исполнения договоров.

Противодействие коррупции в закупках

В АО «Узэнергосотиш» функционирует система противодействия коррупции, соответствующая требованиям международного стандарта ISO 37001:2016. В рамках закупочной деятельности применяются комплексные антикоррупционные механизмы, направленные на обеспечение прозрачности и объективности процедур закупок. В частности, члены закупочных комиссий обязаны раскрывать информацию о наличии аффилированности с участниками закупок и заявлять самоотвод в случае возникновения конфликта интересов. При выявлении аффилированности электронная система автоматически исключает голос соответствующего члена комиссии из процесса принятия решений.

Дополнительно участники закупочных процедур предоставляют обязательное заявление о недопущении коррупционных проявлений. Результаты закупок публикуются на Специальном информационном портале государственных закупок, а оплата осуществляется исключительно по договорам, размещенным и зарегистрированным на Портале в установленном порядке, что обеспечивает дополнительный контроль и прозрачность закупочной деятельности.

Данные меры направлены на предупреждение коррупции, конфликта интересов, ограничения конкуренции и иных нарушений при выборе поставщиков.

Поддержка местных производителей

В предусмотренных законодательством случаях Компания учитывает возможность проведения закупок среди местных производителей. При наличии необходимого количества участников местных производителей закупочная процедура может быть проведена среди таких участников.

Для приобретения продукции отечественного производства в электронном магазине предусмотрен раздел «Национальный магазин». Использование данного механизма способствует расширению участия местных предприятий в закупках и развитию внутреннего рынка товаров, работ и услуг.

Ответственное взаимодействие с поставщиками

Во взаимодействии с поставщиками АО «Узэнергосотиш» руководствуется принципами прозрачности, добросовестности и равного отношения ко всем участникам закупочных процедур. Компания обеспечивает предоставление полной и достоверной информации об условиях закупок, критериях оценки и требованиях к предмету закупки, а также гарантирует объективное и беспристрастное рассмотрение заявок. Сведения, предоставляемые участниками закупочных процедур, используются исключительно в целях проведения закупок и защищаются в соответствии с установленными требованиями конфиденциальности. Поставщикам обеспечивается право на получение необходимых разъяснений по вопросам закупочной документации и процедур, а также возможность обжалования результатов закупок в установленном порядке.

Все обращения и претензии поставщиков рассматриваются своевременно и в соответствии с действующими внутренними процедурами. При проведении переговоров и заключении договоров Компания соблюдает законные интересы всех сторон, стремясь к построению долгосрочных и взаимовыгодных партнерских отношений. Добросовестная организация закупочных и договорных процессов способствует снижению правовых, финансовых и репутационных рисков, а также укреплению доверия и устойчивости взаимоотношений с поставщиками.

Ответственное взаимодействие с потребителями

Отношения с потребителями, заказчиками и партнерами выстраиваются в соответствии с Декларацией о работе с потребителями. Документ закрепляет ответственность АО «Узэнергосети» за соблюдение принятых обязательств, повышение прозрачности предоставляемых услуг и защиту законных интересов потребителей.

Подход Компании основан на принципах социальной ответственности, предусмотренных ISO 26000, включая подотчетность, прозрачность, этическое поведение, соблюдение законодательства, уважение интересов потребителей и прав человека.

В пределах своей компетенции Компания принимает на себя обязательства:

- содействовать обеспечению надежности предоставляемых услуг и минимизации нарушений, влияющих на потребителей;
- предоставлять понятную и достоверную информацию о тарифах, порядке расчетов, условиях обслуживания и иных вопросах, относящихся к деятельности Компании;
- обеспечивать своевременное и объективное рассмотрение обращений, жалоб и претензий;
- исключать дискриминационное отношение, скрытые платежи, злоупотребление служебным положением и иные недобросовестные практики;
- обеспечивать конфиденциальность и защиту персональных данных потребителей;
- поддерживать доступные каналы обратной связи;
- проводить оценку удовлетворенности потребителей и учитывать ее результаты при совершенствовании процессов;
- содействовать информированию потребителей по вопросам энергосбережения и безопасного использования электрической энергии.

Для реализации данных принципов Компания предусматривает развитие Кодекса ответственного взаимодействия с потребителями, определение ответственного подразделения, регулярное обучение работников и использование различных каналов коммуникации, включая колл-центр, официальный сайт, личный кабинет и чат-бот.

Руководство Компании периодически анализирует выполнение обязательств перед потребителями, рассматривает результаты обращений и обратной связи и определяет мероприятия по дальнейшему повышению качества и прозрачности обслуживания.

Корпоративное управление

Управление устойчивым развитием

GRI 3-3, 2-12, 2-13

В 2025 году АО «Узэнергосотиш» приступило к формированию системного подхода к вопросам устойчивого развития и раскрытию нефинансовой информации. Подготовка первого Отчета об устойчивом развитии стала важным этапом повышения прозрачности деятельности Компании и развития практик корпоративного управления в соответствии с современными международными требованиями.

На конец отчетного периода в Компании не была сформирована отдельная организационная структура, ответственная за управление вопросами устойчивого развития, а ESG-повестка находилась на этапе становления. Вместе с тем отдельные элементы устойчивого развития уже интегрированы в деятельность Общества через действующие системы корпоративного управления, управления рисками, охраны труда, управления персоналом, деловой этики и противодействия коррупции.

Общее руководство деятельностью Компании осуществляют органы корпоративного управления – Единственный акционер, Наблюдательный совет и Правление. Вопросы, связанные с устойчивым развитием, рассматриваются в рамках их компетенций при принятии решений по стратегическому развитию, управлению рисками, кадровой политике, охране труда, внутреннему контролю и обеспечению соблюдения требований законодательства.

Важным элементом управления устойчивым развитием является функционирующая в Компании Интегрированная система менеджмента (ИСМ), основанная на международных стандартах ISO, которая обеспечивает единый подход к управлению бизнес-процессами, внутреннему контролю, качеству услуг и постоянному совершенствованию деятельности.

В своей деятельности АО «Узэнергосотиш» руководствуется требованиями следующих международных стандартов:

- ISO 9001:2015 «Система менеджмента качества»;
- ISO 14001:2015 «Система экологического менеджмента»;
- ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»;
- ISO 31000:2018 «Система управления рисками»
- ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции»
- ISO 45001:2018 «Система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности»;
- ISO 50001:2018 «Система энергетического менеджмента»;
- иными внутренними регламентами и процедурами, направленными на обеспечение эффективности деятельности и соблюдение требований заинтересованных сторон.

Применение принципов интегрированного менеджмента способствует повышению эффективности процессов, укреплению системы внутреннего контроля, совершенствованию управления рисками и формированию культуры непрерывного улучшения.

Развитие системы устойчивого развития в 2026 году

В качестве следующего этапа развития в 2026 году планируется формирование рабочей группы по устойчивому развитию с участием представителей ключевых структурных подразделений Компании. Координацию данной деятельности предполагается возложить на заместителя Председателя Правления, что позволит обеспечить интеграцию вопросов устойчивого развития в процессы стратегического и операционного управления.

Также планируется дальнейшее развитие внутренних процедур по сбору и верификации нефинансовых данных, совершенствование системы показателей устойчивого развития и повышение качества ESG-раскрытий в соответствии с лучшими международными практиками.

Особое внимание будет уделяться выполнению требований нормативно-правовых актов Республики Узбекистан в области корпоративной отчетности, включая реализацию задач, предусмотренных Указом Президента Республики Узбекистан по расширению применения международных стандартов финансовой отчетности и развитию практики раскрытия нефинансовой информации. В среднесрочной перспективе Компания рассматривает возможность подготовки раскрытий в соответствии с международными стандартами IFRS Sustainability Disclosure Standards (IFRS S1 и IFRS S2), что позволит обеспечить сопоставимость информации с международными практиками и повысить прозрачность деятельности для инвесторов, государственных органов и иных заинтересованных сторон.

Создание формализованной системы управления устойчивым развитием является одним из приоритетных направлений развития АО «Узэнергосотиш» на ближайшие годы и будет способствовать дальнейшему совершенствованию корпоративного управления, повышению операционной устойчивости и укреплению доверия заинтересованных сторон.

Вклад в ЦУР ООН

АО «Узэнергосотиш» поддерживает реализацию Национальных целей и задач в области устойчивого развития Республики Узбекистан до 2030 года и рассматривает Цели устойчивого развития ООН (ЦУР) как важный ориентир при осуществлении своей деятельности.

Определение приоритетных ЦУР осуществлялось с учетом бизнес-модели Компании, ее роли на рынке электроэнергии Республики Узбекистан и характера воздействия на заинтересованные стороны.

Как центральный закупщик электрической энергии, АО «Узэнергосотиш» обеспечивает функционирование механизмов централизованной закупки и реализации электроэнергии, способствует развитию конкурентных отношений на рынке электроэнергии, повышению надежности энергоснабжения потребителей и реализации государственной энергетической политики. С учетом специфики деятельности Компании наиболее релевантными являются следующие Цели устойчивого развития:

ЦУР 5. Гендерное равенство

Компания способствует достижению ЦУР 5 посредством обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин в сфере занятости, профессионального развития и карьерного продвижения. Женщины представлены как на линейных, так и на руководящих должностях и участвуют в деятельности и управлении Компанией.

ЦУР 7. Недорогостоящая и чистая энергия

Компания способствует достижению ЦУР 7 посредством обеспечения эффективного функционирования рынка электроэнергии, заключения договоров купли-продажи электроэнергии с производителями и создания условий для интеграции новых генерирующих мощностей, включая объекты возобновляемой энергетики.

ЦУР 8. Достойная работа и экономический рост

Компания обеспечивает создание достойных условий труда, развитие профессиональных компетенций работников и соблюдение принципов недискриминации и равных возможностей.

ЦУР 9. Индустриализация, инновации и инфраструктура

Деятельность Компании направлена на развитие современной рыночной модели электроэнергетического сектора и повышение эффективности функционирования энергетической инфраструктуры Республики Узбекистан.



ЦУР 16. Мир, правосудие и эффективные институты



Компания уделяет особое внимание вопросам корпоративного управления, управления рисками, деловой этики и противодействия коррупции, обеспечивая прозрачность деятельности и соблюдение принципов подотчетности.



ЦУР 17. Партнерство в интересах устойчивого развития

АО «Узэнергосотиш» взаимодействует с государственными органами, производителями электроэнергии, финансовыми институтами и другими участниками рынка для реализации задач реформирования электроэнергетической отрасли Республики Узбекистан.

Таблица 3 – Вклад в достижение ЦУР в 2025 году

Значимые ЦУР	Релевантные задачи ЦУР	Результаты Компании за 2025 год
 <p>5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО</p>	<p>5.1. Повсеместная ликвидация всех форм гендерной дискриминации</p> <p>5.5. Обеспечить всестороннее и эффективное участие женщин и равные возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений</p>	<ul style="list-style-type: none"> Доля женщин в общей численности персонала составила 18,6% — 16 из 86 работников. Все женщины, работающие в Компании на постоянной основе, охвачены коллективным договором и профсоюзным членством. На линейных должностях соотношение должностных окладов женщин и мужчин составило 100,7%, что практически соответствует паритету в оплате труда. В состав Наблюдательного совета входила одна женщина из пяти членов, или 20% от общего состава. В 2025 году случаи дискриминации по гендерному признаку не зарегистрированы.
 <p>7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</p>	<p>7.1. Обеспечить всеобщий доступ к недорогим, надежным и современным энергетическим услугам</p> <p>7.2 К 2030 году существенно увеличить долю возобновляемых источников энергии в мировом энергобалансе</p>	<ul style="list-style-type: none"> Компания осуществляла поставку электрической энергии 14 региональным электросетевым предприятиям и крупным потребителям по регулируемым тарифам. Доля солнечных и ветровых электростанций в портфеле закупок электрической энергии по проектам ГЧП составила 16,9%. В Компании внедрена система энергетического менеджмента в соответствии с ISO 50001:2018. В январе 2026 года Компания прошла первый этап сертификационного аудита системы энергетического менеджмента, проведенного CERT International. Внедрена система энергоменеджмента ISO 50001:2018.

	<p>8.5 К 2030 году обеспечить полную и продуктивную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе для молодежи и инвалидов, и равную оплату труда равной ценности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Численность персонала увеличилась на 48,3% и на конец 2025 года составила 86 работников. • В течение 2025 года в Компанию были приняты 35 новых работников. • Расходы на обучение и повышение квалификации работников увеличились с 9,5 млн до 93,0 млн сумов. • В рамках Коллективного договора реализовано 12 мероприятий на общую сумму 287,5 млн сумов. • В 2025 году несчастные случаи на производстве не зарегистрированы.
	<p>9.1. Развивать качественную, надежную и устойчивую инфраструктуру</p>	<ul style="list-style-type: none"> • В 2024–2025 годах Компания осуществляла деятельность в рамках первого этапа реформирования рынка электрической энергии, предусматривающего функционирование модели центрального закупщика при регулируемых тарифах. • В конце 2025 года начата реализация проекта по внедрению корпоративной ERP-системы для автоматизации финансовых, закупочных, кадровых и административных процессов. • В Компании внедрены средства антивирусной защиты, межсетевой экран и доменная инфраструктура Active Directory. • Для координации вопросов информационной безопасности назначен главный специалист по информационной безопасности.

 <p>16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	<p>16.5. Существенно сократить масштабы коррупции и взяточничества</p> <p>16.6. Создать эффективные, подотчетные и прозрачные институты на всех уровнях</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Система противодействия коррупции Компании выстроена с учетом требований ISO 37001:2016. • По результатам рейтинговой оценки Агентства по противодействию коррупции Республики Узбекистан, проведенной посредством платформы E-Anticor.uz. • В 2025 году подтвержденные случаи коррупции, мошенничества и конфликта интересов не выявлены. • Работники Компании прошли обучение в Академии правоохранительных органов Республики Узбекистан по вопросам антикоррупционного законодательства и деловой этики.
 <p>17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p>	<p>17.17. Поощрять эффективное партнерство между государственным и частным секторами</p>	<ul style="list-style-type: none"> • С 1 января 2025 года Компания приняла функции по договорам ГЧП с частными генерирующими объектами ГЧП (ТЭС, СЭС, ВЭС) и способствовала расширению взаимодействия государства и частного сектора в электроэнергетической отрасли. • Утверждены Декларация о добросовестных деловых практиках и Декларация о работе с потребителями, устанавливающие основные принципы взаимодействия с поставщиками, партнерами и клиентами.

Структура корпоративного управления

GRI 2-9

Система корпоративного управления АО «Узэнергосотиш» направлена на обеспечение устойчивого развития, повышение эффективности деятельности, защиту интересов Единственного акционера и иных заинтересованных сторон, а также обеспечение прозрачности и подотчетности органов управления.

Корпоративное управление Компании осуществляется в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, Кодексом корпоративного управления, Уставом и внутренними нормативными документами.

Система корпоративного управления основана на принципах законности, ответственности, прозрачности, подотчетности, добросовестности и справедливости. Реализация данных принципов способствует укреплению доверия со стороны государства, потребителей, деловых партнеров, работников и иных заинтересованных сторон.

Система корпоративного управления Компании строится на взаимодействии трех ключевых органов:

- **Высший орган управления.** Единственным акционером - Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан, выступающее высшим органом управления и определяющее стратегические ориентиры деятельности.
- **Наблюдательный совет.** Совет осуществляет общее руководство деятельностью Компании, формирует приоритетные направления развития и несет ответственность перед акционером за эффективность управления и контроль.
- **Исполнительный орган.** Правление АО «Узэнергосотиш» обеспечивает текущее оперативное управление, отвечает за реализацию утвержденной стратегии и выполнение задач, поставленных акционером и Наблюдательным советом.

GRI 2-18

АО «Узэнергосотиш» ежегодно проходит независимую оценку системы корпоративного управления в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан и рекомендациями Кодекса корпоративного управления. По итогам оценки за 2025 год система корпоративного управления Компании получила 699 баллов, что соответствует «высокому уровню» корпоративного управления.

Результаты независимой оценки используются при разработке мероприятий по дальнейшему совершенствованию корпоративного управления, повышению прозрачности деятельности и эффективности работы органов управления.

Отдельная оценка эффективности деятельности Наблюдательного совета в отчетном периоде не проводилась.

Совершенствование системы корпоративного управления

Важным направлением повышения операционной эффективности и совершенствования корпоративного управления является цифровая трансформация бизнес-процессов. В конце 2025 года АО «Узэнергосотиш» приступило к реализации проекта по внедрению корпоративной ERP-системы, направленного на автоматизацию ключевых бизнес-процессов Компании.

Проект предусматривает создание единой цифровой среды для управления финансовыми, закупочными, кадровыми и административными процессами, а также повышение качества управленческой отчетности и внутреннего контроля. Внедрение ERP-системы позволит обеспечить более высокий уровень прозрачности бизнес-процессов, повысить оперативность принятия управленческих решений и сократить объем ручной обработки данных.

Завершение основных этапов внедрения системы и перевод ключевых процессов в цифровой формат запланированы на 2026 год. Компания рассматривает данный проект как один из элементов дальнейшего совершенствования системы корпоративного управления,

управления рисками и подготовки к более широкому использованию цифровых инструментов при формировании финансовой и нефинансовой отчетности.

Единственный акционер

GRI 2-9

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 28 сентября 2023 года № УП-166 «О мерах по реализации очередного этапа реформирования энергетической отрасли» полномочия Единственного акционера АО «Узэнергосотиш» от имени государства осуществляет Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан.

К компетенции Единственного акционера АО «Узэнергосотиш» относятся принятие решений по наиболее значимым вопросам деятельности Компании, определяющим его стратегическое развитие и систему корпоративного управления.

В частности, Единственный акционер утверждает Устав АО «Узэнергосотиш» и вносит в него изменения, принимает решения о реорганизации или ликвидации Компании, определяет количественный состав Наблюдательного совета, избирает и досрочно прекращает полномочия его членов.

Кроме того, к полномочиям Единственного акционера относятся утверждение стратегии развития на средне- и долгосрочную перспективу, рассмотрение и утверждение организационной структуры Общества, принятие решений о распределении прибыли и покрытии убытков, определение дивидендной политики, выбор независимой аудиторской организации, а также одобрение крупных сделок и иных вопросов в случаях, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан.

Реализация полномочий Единственного акционера обеспечивает соответствие деятельности АО «Узэнергосотиш» государственным приоритетам развития электроэнергетической отрасли, способствует повышению эффективности корпоративного управления и поддерживает надежность энергоснабжения потребителей.

АО «Узэнергосотиш» не является и никогда не являлось семейным предприятием. Структура собственности и управления носит исключительно институциональный характер. По состоянию на 31 декабря 2025 года 100% акций АО «Узэнергосотиш» принадлежало Министерству экономики и финансов Республики Узбекистан, при этом миноритарные акционеры отсутствовали. Такая структура собственности обеспечивает прозрачность процесса принятия решений и исключает влияние частных или семейных интересов на деятельность Компании.

Наблюдательный Совет

GRI 2-9, 2-10

Наблюдательный совет Компании осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением вопросов, отнесенных законодательством и Уставом к компетенции Единственного акционера. Совет обеспечивает стратегическое управление, контроль за деятельностью Правления и соблюдение принципов корпоративного управления.

К основным задачам Наблюдательного совета относятся:

- определение приоритетных направлений развития Общества и контроль реализации стратегии;
- созыв годовых и внеочередных собраний акционеров (в случае расширения состава акционеров), формирование повестки дня;
- организация оценки рыночной стоимости имущества и согласование крупных сделок;
- утверждение годового бизнес-плана и контроль его исполнения;
- рассмотрение вопросов привлечения инвестиций, строительства и приобретения объектов, создания дочерних и зависимых обществ;
- назначение и контроль работы внутреннего аудита, заслушивание его отчетов;

- отбор и утверждение аудиторской организации, определение вознаграждения;
- подготовка рекомендаций по дивидендной политике;
- утверждение годового бизнес-плана и внутренних положений в сфере корпоративного управления;
- создание комитетов при Наблюдательном Совете.

Члены Наблюдательного совета АО «Узэнергосотиш» избираются Единственным акционером сроком на три года и осуществляют общее руководство деятельностью Общества в пределах полномочий, определенных законодательством Республики Узбекистан, Уставом Общества и внутренними нормативными документами.

В течение отчетного периода в составе Наблюдательного совета произошли изменения, направленные на дальнейшее совершенствование системы корпоративного управления и обеспечение необходимого уровня отраслевой, финансовой и правовой экспертизы при рассмотрении вопросов деятельности Компании.

Первоначальный состав Наблюдательного совета был избран решением Единственного акционера от 20 июня 2024 года № 5. В его состав вошли представители Министерства экономики и финансов Республики Узбекистан, Министерства энергетики Республики Узбекистан и Министерства юстиции Республики Узбекистан.

В соответствии с решением Единственного акционера от 5 марта 2025 года № 2 в состав Наблюдательного совета были внесены изменения. В частности, полномочия члена Наблюдательного совета Х.Б. Мустафаева были прекращены, а в состав Совета избран Б.Э. Джураев – начальник управления Министерства экономики и финансов Республики Узбекистан. Кроме того, в связи с кадровыми изменениями была актуализирована должность А.Б. Назарова, назначенного директором департамента Министерства экономики и финансов Республики Узбекистан.

По состоянию на 31 декабря 2025 года Наблюдательный совет АО «Узэнергосотиш» состоял из пяти членов, все из которых являлись неисполнительными директорами и представляли государственные органы. Независимые директора в составе Наблюдательного совета отсутствовали.

Несмотря на отсутствие независимых директоров, члены Наблюдательного совета осуществляют свои полномочия самостоятельно и принимают решения, руководствуясь интересами Общества, что способствует объективному рассмотрению вопросов стратегического развития, финансово-хозяйственной деятельности, инвестиционной политики и корпоративного управления.

В 2025 году в составе Наблюдательного совета была представлена одна женщина, что составило 20% от общей численности Совета. Компания рассматривает вопросы гендерного разнообразия как один из факторов повышения качества корпоративного управления, способствующий принятию более взвешенных и сбалансированных управленческих решений.

Таблица 4 – Состав Наблюдательного совета по состоянию на 31 декабря 2025 года

GRI 2-11

Ф.И.О.	Должность	Опыт работы
Мамадаминов Умид Махмудович	Председатель Наблюдательного совета	Министерство энергетики Республики Узбекистан – Заместитель министра
Каримов Алишер Нишанович	Член Наблюдательного совета	Министерство юстиции Республики Узбекистан
Назаров Азизхон Бахромугли	Член Наблюдательного совета	Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан – Директор департамента.

Джураев Баходир Эрматович	Член Наблюдательного совета	Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан – Начальник управления.
Равшанова Орзигул Инояткизи	Член Наблюдательного совета	Министерство энергетики Республики Узбекистан – Начальник отдела

Наблюдательный совет проводит заседания не реже одного раза в квартал. На заседаниях рассматриваются вопросы выполнения бизнес-плана, реализации инвестиционных проектов, исполнения стратегии развития, состояния дебиторской и кредиторской задолженности, а также отчеты внутреннего аудита. Решения принимаются большинством голосов, при равенстве голосов решающим является голос председателя. Заседания проводятся в очном или дистанционном формате.

В течение 2025 года проведено 14 заседаний Наблюдательного совета, на которых рассмотрено 40 вопроса, включая вопросы стратегического развития, исполнения бизнес-плана, инвестиционной деятельности, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Комитеты при Наблюдательном совете

GRI 2-12, 2-13

В целях повышения эффективности деятельности Наблюдательного совета и совершенствования системы корпоративного управления в АО «Узэнергосотиш» функционируют специализированные комитеты, обеспечивающие предварительное рассмотрение наиболее значимых вопросов и подготовку рекомендаций для принятия решений Наблюдательным советом.

Деятельность комитетов осуществляется на основании соответствующих положений, утвержденных решением Наблюдательного совета Общества, и направлена на повышение качества стратегического управления, эффективности внутреннего контроля, прозрачности финансовой отчетности и устойчивости деятельности Компании.

В 2025 году Комитет по аудиту и Комитет по стратегии и инвестициям осуществляли свою деятельность в соответствии с положениями, утвержденными Наблюдательным советом АО «Узэнергосотиш». Создание данных комитетов стало важным этапом дальнейшего развития системы корпоративного управления и направлено на повышение эффективности работы Наблюдательного совета, усиление контроля за деятельностью Общества, а также совершенствование процессов стратегического планирования, управления рисками и внутреннего контроля.

Комитеты обеспечивают предварительное рассмотрение вопросов, относящихся к компетенции Наблюдательного совета, и вырабатывают рекомендации по ключевым направлениям деятельности Компании. Такой подход способствует повышению качества принимаемых управленческих решений, укреплению прозрачности корпоративного управления и внедрению лучших практик в области стратегического и финансового надзора.

Комитет по аудиту

GRI 2-12, 2-13

Комитет по аудиту является консультативным органом Наблюдательного совета, обеспечивающим предварительное рассмотрение вопросов в области финансовой отчетности, внутреннего и внешнего аудита, управления рисками и внутреннего контроля. Основной целью деятельности Комитета является повышение эффективности контрольных функций Наблюдательного совета и обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности Общества.

В рамках своей деятельности Комитет осуществляет:

- контроль полноты, достоверности и качества финансовой отчетности Общества;
- анализ учетной политики и существенных аспектов бухгалтерского учета;
- рассмотрение отчетов по ключевым показателям эффективности деятельности;

- надзор за деятельностью Службы внутреннего аудита и оценку эффективности ее работы;
- рассмотрение годового плана внутреннего аудита и результатов его исполнения;
- участие в вопросах назначения и оценки деятельности работников внутреннего аудита;
- оценку независимости внешнего аудитора и подготовку рекомендаций по его выбору;
- предварительное рассмотрение результатов внешнего аудита и аудиторских заключений;
- контроль исполнения рекомендаций независимого аудитора;
- рассмотрение вопросов управления конфликтами интересов и функционирования системы внутреннего контроля.

Комитет по аудиту обеспечивает регулярное взаимодействие с Наблюдательным советом, Службой внутреннего аудита, внешними аудиторами и исполнительным органом Общества, способствуя повышению прозрачности деятельности и укреплению системы корпоративного управления. По итогам каждого года Комитет представляет Наблюдательному совету отчет о своей деятельности и подготовленных рекомендациях.

Состав комитета по аудиту

№	Ф.И.О.	Должность
1	Назаров Азизхон Бахромугли	Председатель комитета
2	Джураев Баходир Эрматович	Член комитета
3.	Равшанова Орзигул Инояткизи	Член комитета

Комитет по стратегии и инвестициям

GRI 2-12, 2-13

Комитет по стратегии и инвестициям является консультативным органом при Наблюдательном совете, созданным для предварительного рассмотрения вопросов долгосрочного развития Общества и подготовки рекомендаций по стратегическим решениям. Комитет действует в интересах Общества и Единственного акционера, содействуя повышению эффективности деятельности, инвестиционной привлекательности и устойчивому развитию Компании.

Основными направлениями деятельности Комитета являются:

- рассмотрение и анализ стратегии развития Общества, программ развития и перспективных направлений деятельности;
- мониторинг реализации стратегических инициатив и инвестиционных проектов;
- рассмотрение и согласование годового бизнес-плана и отчетов о его исполнении;
- анализ программ внешнего финансирования и инвестиционных инициатив;
- рассмотрение карты рисков Общества;
- подготовка рекомендаций по дивидендной политике, распределению прибыли и использованию резервов;
- рассмотрение вопросов создания дочерних обществ, филиалов и представительств;
- подготовка рекомендаций по крупным сделкам и управлению непрофильными активами;
- рассмотрение вопросов участия Общества в других организациях и инвестиционных проектах.

В соответствии с Положением заседания Комитета проводятся не реже четырех раз в год, а его решения оформляются рекомендациями для Наблюдательного совета. Комитет имеет право запрашивать необходимую информацию у исполнительного органа, структурных подразделений Общества, а также привлекать внешних экспертов и консультантов для рассмотрения специализированных вопросов.

Состав комитета по стратегии и инвестициям

№	Ф.И.О.	Должность
1	Мамадаминов Умид Махмудович	Председатель комитета
2	Каримов Алишер Нишанович	Член комитета
3.	Равшанова Орзигул Инояткизи	Член комитета

Создание и развитие деятельности комитетов при Наблюдательном совете является важным элементом совершенствования корпоративного управления АО «Узэнергосотиш» и соответствует лучшим практикам корпоративного управления, рекомендованным Кодексом корпоративного управления Республики Узбекистан.

GRI 2-15

По итогам отчетного периода случаев конфликта интересов среди членов Наблюдательного совета не зафиксированы.

GRI 2-17

Формирование состава Наблюдательного совета осуществляется с учетом требований, установленных уполномоченными государственными органами. Кандидаты проходят предварительную оценку и согласование, в том числе на предмет наличия необходимых компетенций в области корпоративного управления.

Одним из ключевых требований является наличие соответствующей профессиональной подготовки и сертификатов в сфере корпоративного управления. Организация обучения и повышения квалификации осуществляется на уровне государственных органов до назначения кандидатов в состав Наблюдательного совета, что позволяет обеспечить необходимый уровень профессиональных знаний и компетенций для эффективного исполнения ими своих функций.

Вознаграждение членов Наблюдательного совета

GRI 2-19

Члены Наблюдательного совета не получают вознаграждение за исполнение своих обязанностей. Это обусловлено тем, что состав совета сформирован из представителей государственных органов, осуществляющих свои функции в рамках занимаемых должностей. В связи с отсутствием системы вознаграждения практика оценки деятельности членов Наблюдательного совета на основе KPI в настоящее время не применяется. Вместе с тем Компания рассматривает возможность дальнейшего развития данных механизмов по мере совершенствования системы корпоративного управления.

Правление

GRI 2-9, 2-12, 2-13

Текущее руководство деятельностью АО «Узэнергосотиш» осуществляет коллегиальный исполнительный орган – Правление. Правление обеспечивает реализацию стратегии развития Общества, исполнение решений Единственного акционера и Наблюдательного совета, а также отвечает за достижение производственных, финансовых и операционных показателей деятельности Компании.

Деятельность Правления регулируется Положением об исполнительном органе, утвержденным Единственным акционером Общества. Члены Правления избираются сроком на три года и осуществляют свои полномочия в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, Уставом Общества и внутренними нормативными документами Компании.

Ключевыми задачами Правления являются обеспечение финансовой устойчивости Общества, организация надежного функционирования рынка купли-продажи электрической

энергии, реализация программ трансформации и цифровизации, развитие системы управления рисками, совершенствование коммерческой деятельности и повышение эффективности бизнес-процессов.

Особое внимание в деятельности Правления уделяется вопросам стратегического развития Компании. Правление участвует в разработке и реализации бизнес-планов, программ развития и мероприятий по цифровой трансформации, а также осуществляет контроль за достижением ключевых показателей эффективности деятельности Общества.

В своей деятельности Правление руководствуется принципами ответственности, коллегиальности, прозрачности и подотчетности. Члены Правления обязаны действовать добросовестно и разумно в интересах Общества, обеспечивать исполнение решений органов управления и соблюдать требования законодательства, внутренних нормативных документов и корпоративных стандартов.

По состоянию на 31 декабря 2025 года в состав Правления АО «Узэнергосотиш» входили три члена, обладающих значительным опытом работы в энергетической отрасли, финансовом секторе, государственном управлении, корпоративной трансформации и правовом сопровождении деятельности компаний. Все члены Правления имеют высшее образование, а их профессиональный опыт охватывает руководящую работу в государственных органах, финансовых институтах и предприятиях энергетического сектора.

Таблица 5 – Состав Правления АО «Узэнергосотиш» по состоянию на 31 декабря 2025 года

Ф.И.О.	Должность	Год назначения	Образование	Краткая биография
Обиджонов Жахонгир Обиджонович	Председатель Правления	2024	Ташкентский государственный экономический университет; Академия государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан; Ташкентский государственный технический университет; Anglia Ruskin University (MBA)	Более 25 лет опыта работы в финансовом и энергетическом секторах. Работал в Центральном банке Республики Узбекистан, АКБ «Узпромстройбанк», АО «Узбекэнерго», АО «Худудий электр тармоклари», ООО «SQB Capital». С июня 2024 года возглавляет АО «Узэнергосотиш».
Аширбоев Жасур Тохирович	Первый заместитель Председателя Правления по финансам, трансформации и приватизации	2025	Ташкентский государственный экономический университет	Более 20 лет опыта в сфере финансового управления, бухгалтерского учета и корпоративных финансов. Работал в структурах АО «Узбекэнерго», АО «Узбекистон миллий электр тармоклари», ООО «Air Marakanda» и Uzbekistan Airways.
Карабаев Шохрух Эсаналиевич	Заместитель Председателя Правления по коммерческим вопросам	2025	Ташкентский государственный технический университет	Более 10 лет опыта работы в электроэнергетике и государственном управлении. Работал в системе энергетического надзора, Министерстве экономики, Агентстве по управлению проектами и Министерстве энергетики Республики Узбекистан.

Формирование состава Правления осуществляется с учетом профессиональных компетенций, необходимых для реализации стратегических целей Компании, обеспечения надежного функционирования рынка электрической энергии, повышения финансовой устойчивости и развития современных подходов к корпоративному управлению.

Таблица 6 – Ключевые характеристики состава Правления

Показатель	2025
Общая численность членов Правления, чел.	3
Мужчины, чел.	3
Женщины, чел.	0
Доля женщин в составе Правления, %	0
Средний возраст членов Правления, лет	42
Члены Правления с высшим образованием, %	100
Члены Правления с опытом работы более 10 лет, %	100

Таблица 7 – Возрастная структура Правления

Возрастная категория	Количество человек	Доля, %
До 30 лет	0	0
От 30 до 50 лет	3	100
Старше 50 лет	0	0
Итого	3	100

В своей деятельности Правление руководствуется принципами ответственности, коллегиальности, прозрачности и подотчетности. Члены Правления обязаны действовать добросовестно и разумно в интересах Общества, обеспечивать исполнение решений органов управления и соблюдать требования законодательства, внутренних нормативных документов и корпоративных стандартов.

Вознаграждение членов Правления

GRI 2-19, 2-20

Система вознаграждения членов Правления АО «Узэнергосотиш» основана на фиксированной части оплаты труда и предусматривает выплату должностного оклада, а также премий и иных выплат в соответствии с требованиями действующего законодательства и внутренними нормативными документами Компании. При этом дополнительное вознаграждение, напрямую зависящее от результатов выполнения KPI, в отчетном периоде не применялось.

Для оценки результативности деятельности исполнительного органа в Компании действует система ключевых показателей эффективности, включающая основные и вспомогательные KPI. Данные показатели ежегодно утверждаются в составе бизнес-плана и используются для мониторинга достижения стратегических и операционных целей Компании. Контроль выполнения KPI осуществляется Наблюдательным советом на ежеквартальной основе в рамках рассмотрения отчетов о деятельности исполнительного органа и исполнения бизнес-плана.

В целях дальнейшего совершенствования системы управления эффективностью с 2026 года были утверждены индивидуальные KPI для Председателя Правления и двух его заместителей. Введение персонализированных KPI направлено на усиление ответственности руководящего состава за достижение стратегических целей Компании, повышение прозрачности оценки результатов деятельности и развитие практик корпоративного управления в соответствии с лучшими стандартами.

Деловая этика и противодействие коррупции

Ответственная деловая этика

GRI 3-3

АО «Узэнергосотиш» рассматривает деловую этику, добросовестное ведение бизнеса и противодействие коррупции как неотъемлемые элементы системы корпоративного управления и устойчивого развития. Компания стремится обеспечивать прозрачность своей деятельности, соблюдать высокие стандарты корпоративного поведения и поддерживать культуру честности, ответственности и уважения интересов всех заинтересованных сторон.

В Компании внедрены и действуют ключевые внутренние документы и процедуры, регулирующие вопросы комплаенса и антикоррупционной деятельности:

- Антикоррупционная политика;
- Руководство по социальной ответственности и корпоративным отношениям
- Положение о конфликте интересов
- Положение об организации работы комиссии по закупкам
- Информация о включении антикоррупционных условий в трудовой договор

Система деловой этики и противодействия коррупции основана на требованиях законодательства Республики Узбекистан, внутренних нормативных документов Компании и принципах ответственного корпоративного управления. Ключевыми документами в данной области являются Политика по противодействию коррупции и Руководство по социальной ответственности и корпоративным отношениям, устанавливающие единые стандарты поведения для работников и руководителей Компании.

АО «Узэнергосотиш» придерживается принципов законности, добросовестности, справедливости, прозрачности, подотчетности и уважения прав человека. Компания исходит из того, что долгосрочный успех и устойчивое развитие напрямую зависят от соблюдения этических норм во всех сферах деятельности.

Основополагающими принципами корпоративной этики являются:

- соблюдение законодательства Республики Узбекистан и внутренних нормативных документов;
- честность и объективность при принятии управленческих решений;
- уважение прав и законных интересов работников, партнеров и иных заинтересованных сторон;
- недопущение дискриминации по признакам пола, возраста, национальности, религии, политических взглядов или иных обстоятельств;
- обеспечение прозрачности и подотчетности деятельности;
- персональная ответственность работников за результаты своей деятельности;
- нетерпимость к коррупции и иным формам недобросовестного поведения.

Компания ожидает от работников соблюдения высоких стандартов профессионального поведения, добросовестного исполнения должностных обязанностей и ответственного отношения к принимаемым решениям.

АО «Узэнергосотиш» выстраивает отношения с заинтересованными сторонами на принципах открытости, взаимного уважения и доверия. Компания стремится обеспечивать своевременное информирование заинтересованных сторон по вопросам своей деятельности и учитывать их законные интересы при принятии решений.

Особое внимание уделяется формированию ответственных отношений с потребителями, государственными органами, поставщиками, подрядчиками, финансовыми

институтами и общественностью. Компания придерживается принципов честной конкуренции и не допускает действий, способных нанести ущерб деловой репутации партнеров или исказить конкурентную среду.

Этичные принципы закупочной деятельности

АО «Узэнергосотиш» осуществляет закупочную деятельность на основе принципов прозрачности, объективности, добросовестной конкуренции и равного отношения ко всем участникам закупочных процедур. Компания стремится обеспечивать открытость и справедливость процессов выбора поставщиков и подрядчиков, а также создавать условия для принятия обоснованных и независимых решений.

Работники, вовлеченные в закупочную деятельность, обязаны действовать исключительно в интересах Компании, обеспечивать объективную оценку поступающих предложений и строго соблюдать установленные внутренние процедуры и регламенты. Особое внимание уделяется предупреждению конфликта интересов и недопущению любых действий, способных оказать неправомерное влияние на результаты закупочных процедур или поставить под сомнение их объективность и прозрачность.

Компания стремится сотрудничать с поставщиками и подрядчиками, которые разделяют принципы ответственного ведения бизнеса и соблюдают требования законодательства.

Конфликт интересов и независимость принятия решений

Важным элементом системы корпоративной этики и внутреннего контроля АО «Узэнергосотиш» является предупреждение и урегулирование конфликтов интересов. Компания стремится обеспечивать объективность и независимость принимаемых решений, исключая влияние личной заинтересованности работников на исполнение ими своих должностных обязанностей.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личные интересы работника могут повлиять либо восприниматься как способные повлиять на добросовестное и беспристрастное выполнение служебных обязанностей. В связи с этим работники обязаны своевременно раскрывать информацию о потенциальных или фактических конфликтах интересов и принимать необходимые меры по их урегулированию в установленном порядке.

Компания не допускает проявлений фаворитизма, nepотизма, клановости, протекционизма, использования должностного положения в личных целях, а также принятия решений под влиянием личной заинтересованности. Соблюдение данных принципов способствует укреплению доверия со стороны заинтересованных сторон и поддержанию высоких стандартов корпоративного управления.

Подарки, представительские расходы и недопустимые преимущества

Одним из механизмов предупреждения конфликта интересов и коррупционных рисков является регулирование вопросов получения и предоставления подарков, услуг и иных преимуществ.

АО «Узэнергосотиш» придерживается принципа недопустимости получения или предоставления выгод, которые могут повлиять на объективность принимаемых решений либо создать впечатление неправомерного воздействия на работников Компании. В этой связи работникам запрещается принимать или предоставлять денежные средства, подарки, услуги, льготы либо иные преимущества, способные поставить под сомнение независимость их действий и решений.

Представительские мероприятия, деловые встречи и знаки делового внимания допускаются исключительно в рамках требований законодательства Республики Узбекистан и внутренних нормативных документов Компании. Такие мероприятия должны соответствовать принципам разумности, прозрачности и добросовестности и не противоречить требованиям деловой этики и антикоррупционной политики.

Компания не участвует в деятельности политических партий, общественно-политических движений и религиозных организаций, а также не оказывает им финансовую или иную поддержку. Использование ресурсов Компании в политических целях, проведение политической

агитации на рабочих местах либо осуществление иной деятельности, способной повлиять на независимость принимаемых решений, не допускается.

Система противодействия коррупции

GRI 3-3, 205-1

АО «Узэнергосотиш» не допускает коррупцию в любых формах и последовательно реализует меры по предупреждению, выявлению и минимизации коррупционных рисков. Формирование культуры добросовестности, прозрачности и ответственности является одним из ключевых элементов системы корпоративного управления Компании.

В Компании функционирует система противодействия коррупции, выстроенная в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции» и направленная на обеспечение эффективного предупреждения коррупционных правонарушений во всех сферах деятельности Компании.

Антикоррупционная политика АО «Узэнергосотиш» распространяется на всех работников независимо от занимаемой должности и устанавливает единые требования в области соблюдения законодательства, принципов деловой этики и добросовестного поведения. Документ определяет основные механизмы предупреждения коррупционных рисков, управления конфликтами интересов, обеспечения прозрачности принимаемых решений и формирования нетерпимого отношения к любым формам коррупционных проявлений.

Основными принципами антикоррупционной деятельности являются:

- законность;
- открытость и прозрачность;
- предупреждение коррупционных правонарушений;
- приоритет профилактических мер;
- обеспечение возможности информирования о нарушениях;
- защита лиц, добросовестно сообщающих о возможных коррупционных проявлениях.

Компания не допускает любые формы коррупционного поведения, включая коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями, получение неправомерной выгоды, использование служебного положения в личных целях и иные противоправные действия.

Управление коррупционными рисками

АО «Узэнергосотиш» уделяет особое внимание предупреждению коррупционных проявлений и развитию эффективной системы внутреннего контроля. В рамках реализации антикоррупционной политики Компания на постоянной основе осуществляет мероприятия, направленные на минимизацию факторов, способствующих возникновению коррупционных рисков, а также на укрепление культуры добросовестного и ответственного поведения.

В течение 2025 года проводилась работа по мониторингу соблюдения требований внутренних нормативных документов, совершенствованию механизмов корпоративного управления и повышению осведомленности работников в вопросах соблюдения этических и антикоррупционных стандартов. Существенное внимание уделялось разъяснительной работе среди персонала, контролю соблюдения установленных процедур и развитию корпоративной культуры, основанной на принципах прозрачности, подотчетности и нетерпимости к коррупции.

Профилактический подход к управлению коррупционными рисками позволяет Компании своевременно выявлять потенциальные уязвимости в бизнес-процессах, поддерживать эффективность системы внутреннего контроля и обеспечивать соблюдение требований законодательства и внутренних нормативных документов. В 2025 году внутренняя оценка коррупционных рисков бизнес-подразделений не проводилась.

Вместе с тем по итогам 2025 года Агентством по противодействию коррупции Республики Узбекистан с использованием электронной платформы «E-Anticor.uz» была проведена рейтинговая оценка деятельности Компании в сфере противодействия коррупции.

GRI 205-2

Формирование культуры добросовестности, нетерпимости к коррупции и соблюдения высоких стандартов деловой этики является одним из ключевых направлений деятельности АО «Узэнергосотиш». Компания рассматривает развитие профессиональных компетенций и повышение осведомленности работников в области комплаенса как важный элемент системы корпоративного управления и внутреннего контроля.

В отчетном периоде сотрудники АО «Узэнергосотиш» прошли обучение по вопросам противодействия коррупции и деловой этики в Академии правоохранительных органов Республики Узбекистан в рамках требований Агентства по противодействию коррупции Республики Узбекистан. Обучающие мероприятия были направлены на повышение уровня знаний работников в области антикоррупционного законодательства, корпоративных стандартов поведения и принципов добросовестного ведения бизнеса.

Особое внимание в ходе обучения уделялось вопросам своевременного выявления потенциальных коррупционных рисков, предупреждения и урегулирования конфликтов интересов, соблюдения требований внутренних нормативных документов, а также личной ответственности работников за принимаемые решения и соблюдение этических норм. Кроме того, сотрудники были ознакомлены с действующими механизмами предотвращения коррупционных правонарушений, принципами прозрачности и подотчетности, а также порядком действий при выявлении признаков возможных нарушений.

Компания рассматривает обучение и регулярное информирование работников как один из наиболее эффективных инструментов профилактики коррупционных проявлений и укрепления корпоративной культуры. Последовательное развитие компетенций персонала способствует повышению эффективности системы внутреннего контроля, формированию единых стандартов поведения и укреплению доверия со стороны заинтересованных сторон.

Каналы обращений и сообщения о нарушениях

GRI 2-16, 2-25, 2-26

АО «Узэнергосотиш» обеспечивает возможность для работников и иных заинтересованных сторон сообщать о предполагаемых нарушениях законодательства, принципов деловой этики, конфликтах интересов и фактах коррупционного поведения.

Обращения могут направляться через действующие внутренние каналы коммуникации, а также посредством непосредственного обращения к руководству Компании.

Для приема обращений в Компании функционируют несколько каналов связи, обеспечивающих удобный и доступный способ направления информации:

- телефон доверия;
- специальный адрес электронной почты для сообщений о коррупционных и иных нарушениях;
- онлайн-форма для подачи обращений, размещенная на официальном сайте Компании в разделе, посвященном противодействию коррупции;
- корпоративные каналы обратной связи, размещенные на официальном веб-сайте Общества;
- письменные обращения, направляемые в адрес Компании в установленном порядке.

Все поступающие сообщения регистрируются и рассматриваются в соответствии с внутренними процедурами Компании. При рассмотрении обращений обеспечиваются принципы объективности, беспристрастности, конфиденциальности и защиты персональных данных заявителей. АО «Узэнергосотиш» допускает возможность подачи обращений как с указанием контактных данных заявителя, так и анонимно. При этом сведения о личности информатора не раскрываются третьим лицам без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан.

Компания уделяет особое внимание защите работников и иных лиц, добросовестно сообщивших о предполагаемых нарушениях. Такие лица не могут подвергаться преследованию,

дискриминации либо иным негативным последствиям в связи с направлением обращения. Данный подход способствует формированию атмосферы доверия, укреплению культуры открытости и повышению эффективности механизмов предупреждения нарушений.

GRI 205-3

Подтвержденных случаев коррупции, коммерческого подкупа, мошенничества, конфликта интересов или иных нарушений требований деловой этики в отчетном периоде выявлено не было. Через действующие механизмы обращений сообщения о фактах коррупции, нарушениях деловой этики либо конфликтах интересов не поступали.

GRI 2-27

АО «Узэнергосотиш» в отчетном периоде не подвергалось штрафным санкциям за нарушение антикоррупционного и антимонопольного законодательства, а также в отношении Компании не фиксировались акты коррупционных правонарушений

АО «Узэнергосотиш» продолжит совершенствование системы комплаенс-контроля, развитие культуры добросовестного поведения и повышение осведомленности работников в области деловой этики и противодействия коррупции как важнейших элементов устойчивого развития и эффективного корпоративного управления.

Служба внутреннего аудита

Служба внутреннего аудита АО «Узэнергосотиш» является независимым структурным подразделением, обеспечивающим Наблюдательный совет объективной информацией о состоянии внутреннего контроля, соблюдении законодательства и эффективности финансово-хозяйственной деятельности Компании. Деятельность Службы направлена на выявление недостатков в бизнес-процессах, оценку надежности действующих контрольных процедур и подготовку рекомендаций по совершенствованию деятельности Компании. В рамках модели трех линий Служба внутреннего аудита выполняет функцию независимой оценки эффективности управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Организационная независимость Службы обеспечивается ее непосредственной подчиненностью Наблюдательному совету. Назначение и освобождение от должности руководителя и работников Службы, определение условий их оплаты труда, утверждение бюджета и рассмотрение результатов деятельности осуществляются Наблюдательным советом. Такой порядок позволяет отделить внутренний аудит от текущей операционной деятельности и обеспечить объективность проводимых проверок. Работники Службы не могут одновременно являться членами органов управления Компании или занимать должности, способные привести к конфликту интересов.

Наблюдательный совет ежеквартально заслушивает отчеты Службы внутреннего аудита, рассматривает выявленные недостатки и принимает решения по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности и системы корпоративного управления.

Ключевыми задачами Службы внутреннего аудита являются:

- предоставление Наблюдательному совету достоверной и объективной информации по результатам проведенных проверок;
- оценка соблюдения исполнительным органом и структурными подразделениями законодательства, Устава и внутренних документов Компании;
- проверка полноты и достоверности бухгалтерского учета, финансовой и статистической отчетности;
- оценка сохранности активов и соблюдения установленных процедур совершения хозяйственных операций;
- анализ состояния системы внутреннего контроля;
- проверка соблюдения принципов корпоративного управления;
- подготовка рекомендаций по устранению выявленных отклонений и повышению эффективности деятельности;

- мониторинг своевременности и полноты выполнения корректирующих мероприятий.

Служба также проводит экспертизу хозяйственных договоров на соответствие требованиям законодательства и оказывает структурным подразделениям методическую поддержку по вопросам бухгалтерского учета, финансовой отчетности, налогового, банковского и иного применимого законодательства.

При взаимодействии с внешними аудиторами Служба содействует Наблюдательному совету в подготовке технических заданий, оценке предложений аудиторских организаций и формировании рекомендаций по выбору внешнего аудитора.

Основные направления аудита включают:

Направление	Содержание оценки
Исполнение бизнес-плана	Анализ достижения количественных и качественных показателей, выявление причин отклонений от утвержденных планов
Корпоративное управление	Оценка эффективности решений органов управления, соблюдения внутренних документов и прав акционера
Бухгалтерский учет и финансовая отчетность	Проверка соблюдения установленного порядка учета, полноты и достоверности финансовой информации
Налоги и обязательные платежи	Оценка правильности расчетов, определения налогооблагаемой базы и своевременности исполнения обязательств
Соблюдение законодательства	Проверка соответствия финансово-хозяйственных операций требованиям законодательства и внутренних документов
Сохранность активов	Контроль движения, фактического наличия и сохранности имущества, участие в инвентаризации
Система внутреннего контроля	Оценка действующих контрольных процедур, исполнительской дисциплины и выявление недостатков в бизнес-процессах

Проверки проводятся в соответствии с ежегодным планом, утверждаемым Наблюдательным советом, ежеквартально и по итогам отчетного года. Наблюдательный совет вправе определять дополнительные направления проверок с учетом актуальных рисков, изменений в деятельности Компании и результатов предыдущих аудитов.

Для выполнения своих функций Служба имеет право получать необходимые документы, расчеты, решения органов управления, справки и иные материалы, а также запрашивать письменные и устные пояснения у ответственных работников. При необходимости к проверкам могут привлекаться специалисты профильных подразделений.

По каждому проведенному аудиту формируется отчет, содержащий результаты анализа, описание выявленных отклонений, оценку деятельности исполнительного органа и структурных подразделений, а также рекомендации по устранению недостатков. Все выводы должны быть подтверждены соответствующими документами и аудиторскими доказательствами.

По итогам отчетного периода руководитель Службы формирует сводный отчет, включающий:

- обобщенную информацию о проведенных проверках;
- оценку деятельности исполнительного органа и подразделений;

- оценку ликвидности и финансового состояния Компании;
- перечень выявленных нарушений и недостатков;
- рекомендации по повышению эффективности финансово-хозяйственной деятельности;
- предложения по совершенствованию внутреннего контроля и корпоративного управления.

Сводный отчет подготавливается в течение десяти дней после завершения внутреннего аудита и направляется непосредственно Наблюдательному совету. После его рассмотрения и утверждения копия передается Правлению для организации корректирующих мероприятий.

Правление и соответствующие структурные подразделения обязаны принимать меры по устранению недостатков, выявленных по результатам внутреннего аудита.

Служба внутреннего аудита осуществляет последующий контроль выполнения рекомендаций и оценивает своевременность, полноту и результативность принятых мер. Информация о ходе устранения нарушений включается в последующую отчетность для Наблюдательного совета.

При выявлении фактов, которые могут свидетельствовать о причинении ущерба Компании со стороны должностных лиц или работников, Служба обязана незамедлительно проинформировать Наблюдательный совет и отразить соответствующие обстоятельства в аудиторском отчете.

К работникам Службы предъявляются требования в отношении образования, опыта работы и профессиональной квалификации. В составе Службы должно быть не менее двух сертифицированных внутренних аудиторов, а ее руководитель должен обладать действующим сертификатом внутреннего аудитора.

Профессиональный уровень сотрудников поддерживается посредством систематического повышения квалификации. Работники Службы ежегодно проходят аттестацию, проводимую Наблюдательным советом.

В своей деятельности внутренние аудиторы обязаны обеспечивать конфиденциальность полученной информации, объективность результатов проверок и сохранность предоставленных им документов.

Информационная безопасность

Надежность информационных систем и защита данных имеют существенное значение для устойчивой деятельности АО «Узэнергосетиш». Компания осуществляет закупку и реализацию электроэнергии, взаимодействует с государственными органами, производителями, крупными потребителями и финансовыми организациями, а также обрабатывает финансовую, договорную, коммерческую и персональную информацию. Нарушение конфиденциальности, целостности или доступности таких данных может повлиять на непрерывность бизнес-процессов, исполнение обязательств и доверие заинтересованных сторон.

Подход Компании к информационной безопасности направлен на защиту информационных активов, предупреждение несанкционированного доступа, обеспечение устойчивой работы информационных систем и своевременное реагирование на инциденты.

Общее руководство вопросами информационной безопасности осуществляет руководство Компании. Координация мероприятий, контроль соблюдения установленных требований и организация защиты информационных активов возложены на функцию информационной безопасности. Руководители структурных подразделений обеспечивают выполнение установленных требований работниками в пределах своих полномочий. Каждый сотрудник обязан соблюдать правила обращения с информацией и незамедлительно сообщать о выявленных инцидентах, уязвимостях или подозрительной активности.

В 2025 году для организации и координации работы в данном направлении был назначен главный специалист отдела информационной безопасности. Усиление специализированной

функции позволило систематизировать контроль за информационными ресурсами, развивать внутреннюю нормативную базу и координировать технические и организационные меры защиты.

Подходы к защите информации регулируются законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Компании. Приказом № 41 от 16 сентября 2024 года сформирован перечень конфиденциальной информации АО «Узэнергосотиш», определяющий категории сведений, подлежащих защите, и основные требования к обращению с ними.

В 2025 году Компания разработала и внедрила Политику информационной безопасности, Инструкцию по работе с конфиденциальной информацией и соглашения о неразглашении конфиденциальной информации. Документы устанавливают обязанности работников, требования к предоставлению доступа и правила использования сведений, полученных при исполнении должностных обязанностей.

Защита информационных систем и данных

Информационная безопасность обеспечивается сочетанием технических и организационных мер. К основным механизмам относятся:

- разграничение прав доступа к информационным системам и корпоративным ресурсам;
- централизованное управление учетными записями пользователей;
- применение средств антивирусной защиты;
- защита сетевого периметра;
- учет и защита конфиденциальной информации;
- мониторинг состояния информационных систем;
- резервное копирование критически важных данных;
- проведение инструктажей и контроль соблюдения требований работниками.

В 2025 году в Компании было внедрено сертифицированное антивирусное программное обеспечение и межсетевой экран (Firewall). Для централизованного управления учетными записями, правами пользователей и доступом к корпоративным ресурсам развернута доменная инфраструктура Active Directory.

Применение данных решений позволяет снизить риски вредоносного воздействия, несанкционированного подключения и использования информационных ресурсов лицами, не обладающими соответствующими полномочиями.

Обращение с конфиденциальной и непубличной информацией

Компания не раскрывает и не предоставляет третьим лицам непубличную информацию, за исключением случаев, когда раскрытие прямо предусмотрено законодательством или необходимо для защиты законных интересов Компании и ее акционера.

От работников требуется обеспечивать конфиденциальность сведений, ставших им известными при исполнении должностных обязанностей. К ним относятся коммерческая тайна, персональные данные, информация о профессиональной деятельности и иные сведения ограниченного доступа.

Конфиденциальная информация передается только работникам и иным уполномоченным лицам, которым она необходима для выполнения служебных обязанностей. При возникновении сомнений относительно возможности раскрытия сведений работник должен обратиться к непосредственному руководителю до их передачи.

Компания также уважает права деловых партнеров на принадлежащую им информацию и результаты интеллектуальной деятельности, включая объекты авторского права, коммерческую тайну и иные сведения ограниченного доступа.

Официальная информация о деятельности АО «Узэнергосотиш» размещается на корпоративном сайте и распространяется через установленные каналы коммуникации.

Выступать от имени Компании в средствах массовой информации и на публичных мероприятиях могут только уполномоченные представители. Работники должны избегать заявлений, которые могут быть восприняты как официальная позиция Компании, если такие полномочия им не предоставлены.

Запросы представителей СМИ подлежат согласованию с руководством. Передача информации и документов неуполномоченными лицами не допускается. Уполномоченные представители несут ответственность за достоверность, полноту и целостность распространяемой информации.

Данные требования распространяются также на коммуникации в социальных сетях. При публикации материалов работники должны соблюдать конфиденциальность, не раскрывать внутренние сведения и четко разграничивать личную позицию и официальную позицию Компании.

Управление инцидентами

В Компании установлен порядок информирования об инцидентах информационной безопасности. Работники обязаны незамедлительно сообщать в отдел информационной безопасности о выявленных уязвимостях, подозрительной активности, попытках несанкционированного доступа и иных событиях, способных повлиять на безопасность информационных ресурсов.

После получения сообщения проводится регистрация инцидента, анализ его причин и оценка возможных последствий. В зависимости от характера события могут применяться ограничение доступа к информационным ресурсам, блокировка учетных записей, восстановление данных и работоспособности систем, а также дополнительные меры по предотвращению повторного возникновения аналогичных случаев. Результаты рассмотрения инцидентов используются для совершенствования технических средств защиты, внутренних процедур и инструктажей работников.

В 2025 году Компания обеспечивала резервное копирование критически важных данных и поддержание работоспособности информационных систем. Проводились мероприятия по повышению устойчивости ИТ-инфраструктуры и снижению риска нарушения непрерывности ключевых бизнес-процессов.

Резервное копирование позволяет обеспечить возможность восстановления информации при технических сбоях, повреждении оборудования, ошибочных действиях пользователей или иных нарушениях.

Отдел информационной безопасности осуществляет регулярный внутренний контроль соблюдения установленных требований, анализ состояния информационных систем и мониторинг выполнения мероприятий по устранению выявленных замечаний.

В 2025 году к оценке состояния информационной безопасности привлекались специалисты ГУП «Центра кибербезопасности» Республики Узбекистан. Взаимодействие включало проверки официального веб-сайта Компании и консультационную поддержку по вопросам обеспечения кибербезопасности.

Результаты внутренних и внешних проверок используются для выявления уязвимостей, корректировки применяемых мер и дальнейшего повышения защищенности информационной инфраструктуры.

Компания признает, что эффективность технических средств защиты во многом зависит от осведомленности работников и соблюдения ими требований безопасности. В 2025 году специалисты функции информационной безопасности прошли обучающие курсы и программы повышения квалификации, организованные ГУП «Центр кибербезопасности». Обучение охватывало вопросы управления рисками, требования ISO/IEC 27001 и другие направления информационной и кибербезопасности.

Представители отдела также приняли участие в Международном форуме «Вокруг ЦОД. Вокруг Облака. Вокруг IoT. Вокруг IP. Вокруг Безопасности». Участие в мероприятии позволило ознакомиться с современными тенденциями в области защиты информации, новыми ИТ-решениями и практиками региональных и международных организаций.

В дальнейшем Компания планирует развивать обучение не только профильных специалистов, но и работников других подразделений. В числе приоритетных тем рассматриваются безопасная работа с электронной почтой, защита учетных данных, выявление фишинговых сообщений, правила использования внешних носителей и порядок сообщения об инцидентах.

Ключевые результаты 2025 года

В отчетном периоде Компания сформировала базовые организационные и технические элементы системы информационной безопасности. Были внедрены средства антивирусной и сетевой защиты, доменная инфраструктура и внутренние документы по защите конфиденциальной информации. Обеспечивалось резервное копирование критически важных данных, осуществлялся внутренний мониторинг и проводилась внешняя оценка с привлечением Центра кибербезопасности.

В 2025 году технологии искусственного интеллекта в бизнес-процессы Компании не внедрялись. В перспективе Компания рассматривает возможность изучения таких решений для повышения эффективности процессов и совершенствования механизмов информационной безопасности. При принятии решений о внедрении новых технологий планируется учитывать риски защиты данных, разграничения доступа и надежности результатов автоматизированной обработки информации.

По итогам 2025 года в АО «Узэнергосотиш» не было зафиксировано официально подтвержденных случаев нарушения информационной безопасности, конфиденциальности или утраты данных, а также обоснованных жалоб со стороны работников, потребителей и клиентов Компании.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

АО «Узэнергосотиш» рассматривает системное взаимодействие с заинтересованными сторонами как важный элемент корпоративного управления и устойчивого развития. Открытый диалог позволяет Компании своевременно выявлять ожидания участников энергетического рынка, учитывать их интересы при принятии решений, предупреждать потенциальные разногласия и укреплять доверие к деятельности Компании.

Подход к взаимодействию основывается на принципах подотчетности, прозрачности, этичного поведения, соблюдения законодательства, уважения прав человека и учета интересов сторон, на которых деятельность Компании оказывает или может оказать влияние.

Компания стремится предоставлять заинтересованным сторонам достоверную, понятную и своевременную информацию о своей деятельности. Одновременно механизмы взаимодействия используются для получения обратной связи, выявления рисков и возможностей, совершенствования бизнес-процессов и повышения качества принимаемых управленческих решений.

Определение заинтересованных сторон

Заинтересованными сторонами признаются лица и организации, которые могут влиять на решения и деятельность Компании либо испытывают влияние ее решений и деятельности.

Определение ключевых групп осуществляется с учетом внутреннего и внешнего контекста деятельности АО «Узэнергосотиш».

При анализе внешнего контекста учитываются:

- экономическая ситуация и состояние энергетического рынка;
- государственная политика в сфере энергетики и газоснабжения;
- требования законодательства и международных стандартов;
- развитие технологий и цифровых решений;
- конкурентные и рыночные тенденции;

- ожидания общества в области прозрачности, экологической и социальной ответственности;

- изменения требований партнеров, поставщиков и клиентов.

Внутренний контекст включает структуру корпоративного управления, стратегические цели, корпоративную культуру, компетенции работников, действующие бизнес-процессы и информационные системы, а также имеющиеся финансовые и материальные ресурсы.

При формировании перечня заинтересованных сторон Компания учитывает степень их влияния на достижение стратегических и операционных целей, зависимость от деятельности Компании, характер возможного воздействия, ожидания и требования, а также связанные с взаимодействием риски и возможности.

К ключевым заинтересованным сторонам АО «Узэнергосотиш» относятся:

- государственные органы и регулирующие структуры;
- партнеры по сотрудничеству, включая поставщиков, подрядчиков и операторов;
- клиенты и покупатели электрической энергии;
- акционер и руководство Компании;
- работники и профсоюзная организация;
- общество и местные сообщества.

Перечень заинтересованных сторон и анализ контекста пересматриваются не реже одного раза в год. Дополнительная актуализация проводится при изменении законодательства, стратегии, организационной структуры, условий энергетического рынка или требований ключевых партнеров и клиентов.

Высшее руководство АО «Узэнергосотиш» определяет общие принципы и стратегические направления взаимодействия с заинтересованными сторонами. Актуализация перечня и координация подхода осуществляются ответственными за управление партнерскими отношениями совместно с представителем руководства.

Непосредственное взаимодействие организуют профильные структурные подразделения в зависимости от группы заинтересованных сторон и рассматриваемого вопроса. Такой подход позволяет обеспечить компетентное и своевременное рассмотрение поступающих обращений и предложений.

Основные формы взаимодействия включают:

- официальную и управленческую отчетность;
- рабочие встречи, совещания и переговоры;
- договоры и соглашения;
- проверки и взаимодействие с уполномоченными органами;
- электронные платформы и каналы деловой переписки;
- внутренние собрания и обучение работников;
- коллективные переговоры и профсоюзный диалог;
- официальный сайт, публичные отчеты и средства массовой информации;
- социальные и экологические инициативы;
- каналы получения обращений и обратной связи.

Формат и регулярность взаимодействия определяются характером отношений, требованиями законодательства, степенью влияния заинтересованной стороны и актуальностью рассматриваемых вопросов.

Полученная обратная связь учитывается при совершенствовании внутренних документов, управлении рисками, развитии кадровых и социальных программ, договорной работе, подготовке отчетности и планировании корпоративных инициатив.

Таблица 8 – Результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами

Заинтересованная сторона	Ключевые ожидания	Основные результаты взаимодействия в 2025 году
Акционер и руководство Компании	Повышение эффективности, устойчивое развитие и минимизация рисков	В течение отчетного года обеспечивалось регулярное представление информации о финансовых и операционных результатах, исполнении бизнес-плана, ключевых рисках и развитии системы внутреннего контроля. В 2025 году были утверждены и внедрены внутренние документы в области управления рисками, определения риск-аппетита, социальной ответственности, прав человека и информационной безопасности. Полученные рекомендации учитывались при совершенствовании корпоративного управления и внутренних процессов Компании.
Государственные органы и регулирующие структуры	Соблюдение законодательства, прозрачность деятельности, своевременное представление отчетности	Компания обеспечивала своевременное представление обязательной и управленческой отчетности, участвовала в рабочих совещаниях и проработке вопросов, связанных с функционированием и реформированием энергетического рынка. Взаимодействие было направлено на соблюдение отраслевых требований, выполнение государственных решений, поддержание финансовой устойчивости и обеспечение исполнения обязательств перед участниками рынка электроэнергии.
Производители электроэнергии, предприятия ГЧП, отраслевые операторы	Качество, своевременность поставок, прозрачность и оперативное реагирование на запросы	В 2025 году поддерживалось постоянное договорное и операционное взаимодействие по вопросам объемов закупки электроэнергии, графиков поставки, расчетов и исполнения обязательств. Проводились сверки, рабочие совещания и переговоры по урегулированию возникающих разногласий. Особое внимание уделялось рискам отклонения фактической выработки от плановых объемов, ограничениям газоснабжения и совершенствованию договорных механизмов в рамках проектов ГЧП.
Клиенты и покупатели электроэнергии		Взаимодействие было сосредоточено на договорном сопровождении, прозрачности расчетов, оперативном рассмотрении запросов и обеспечении качества обслуживания. Компания продолжила развитие прямых договорных отношений с крупными потребителями и усилила мониторинг платежной дисциплины.

		Результаты взаимодействия использовались для дифференцированного подхода к работе с потребителями и снижения рисков возникновения просроченной дебиторской задолженности.
Поставщики и подрядчики	Надежность, открытость, справедливые условия сотрудничества, взаимная выгода и надлежащее исполнение обязательств.	Взаимодействие осуществлялось в рамках закупочных процедур и заключенных договоров. Компания контролировала соблюдение сроков, качества и иных условий поставки товаров, выполнения работ и оказания услуг. Возникающие договорные вопросы рассматривались посредством официальной переписки, переговоров и взаимодействия с ответственными подразделениями.
Работники и профсоюзная организация	Безопасные условия труда, развитие компетенций и вовлечение в совместные проекты.	В 2025 году продолжилось развитие механизмов социального партнерства и участия работников в обсуждении условий труда. В Компании действовала первичная профсоюзная организация, объединявшая 85 работников. Было реализовано 12 положений Коллективного договора. Расходы на мероприятия в рамках Коллективного договора составили 287,5 млн сумов, или в среднем 3,38 млн сумов на одного работника. Через обучение, рабочие встречи и внутренние коммуникации учитывались ожидания работников в области безопасных условий труда, профессионального развития и социальной поддержки.
Общество и местные сообщества	Ответственное ведение деятельности, экологическая безопасность и социальная поддержка.	В связи с преимущественно административным и коммерческим характером деятельности Компания не осуществляет регулярного прямого взаимодействия с местным населением. Взаимодействие носит преимущественно проектный характер и осуществляется в рамках отдельных социальных и экологических инициатив. В 2025 году в рамках проекта «Яшил макон» было принято решение о приобретении 850 плодовых саженцев стоимостью 50 млн сумов. Условия реализации инициативы предусматривали предоставление земельного участка, организацию полива, последующий уход и контроль приживаемости деревьев.

Экологическая ответственность

АО «Узэнергосотиш» стремится снижать негативное воздействие собственной деятельности, повышать эффективность использования ресурсов и учитывать экологические факторы в коммерческой функции центрального закупщика. В текущем операционном периметре прямое экологическое воздействие связано преимущественно с административным офисом. Оно включает потребление электроэнергии, тепла и воды, использование бумаги и расходных материалов, обращение с офисными и электронными отходами, эксплуатацию ИТ-оборудования и систем климат-контроля, деловые поездки.

Подход АО «Узэнергосотиш» к управлению экологическими аспектами и энергопотреблением основан на требованиях законодательства Республики Узбекистан, внутренних нормативных документах Компании и принципах международных стандартов ISO 14001:2015 и ISO 50001:2018.

В Компании действует интегрированная политика в области экологического менеджмента, охраны труда и энергоменеджмента. Документ закрепляет обязательства по предотвращению загрязнения окружающей среды, соблюдению нормативных требований, рациональному использованию энергетических и природных ресурсов, оценке рисков, обучению работников и постоянному улучшению результативности системы менеджмента. Отдельная политика в области энергоменеджмента определяет подходы к повышению энергоэффективности, обеспечению необходимыми ресурсами, закупке энергоэффективного оборудования и регулярному пересмотру энергетических целей.

Экологические обязательства Компании также отражены в экологической декларации, распространяющей принципы ресурсосбережения, сокращения отходов и выбросов парниковых газов на административные и управленческие процессы. Для систематизации воздействия на окружающую среду ведется реестр экологических аспектов, включающий потребление электроэнергии, воды и бумаги, образование отходов, использование химических средств, работу ИТ-оборудования, транспорта и климатических систем, а также закупочную деятельность.

Общее руководство интегрированной системой менеджмента осуществляет высшее руководство Компании. Владельцы процессов отвечают за выявление аспектов и рисков, выполнение мероприятий и предоставление данных. Координационная функция обеспечивает ведение реестров, мониторинг показателей, организацию внутренних аудитов и подготовку анализа со стороны руководства. Каждый работник обязан соблюдать установленные правила ресурсосбережения, обращения с отходами и безопасности.

В отчетном году Компания сформировала реестр экологических аспектов, охватывающий ключевые виды воздействия административно-офисной деятельности на окружающую среду.

К учитываемым аспектам относятся:

- потребление электрической и тепловой энергии;
- косвенные выбросы парниковых газов, связанные с использованием электроэнергии;
- использование воды;
- потребление бумаги и образование бумажных отходов;
- обращение с картриджами и отходами офисной техники;
- использование чистящих и иных химических средств;
- эксплуатация систем кондиционирования и вентиляции;
- использование транспорта и ИТ-оборудования;
- экологические характеристики закупаемых товаров и услуг.

Для каждого аспекта определены возможные экологические последствия, действующие меры контроля, ответственные подразделения и периодичность оценки. Реестр подлежит

пересмотру при изменении процессов, состава используемого оборудования или требований законодательства.

Экологические и энергетические риски включены в общую систему управления рисками Компании. В числе основных рассматриваются перерасход электрической и тепловой энергии, недостаточный контроль образования и передачи отходов, несоблюдение требований пожарной и электрической безопасности, а также риски, связанные с деятельностью подрядных организаций.

Одним из наиболее значимых рисков для офисной деятельности является избыточное потребление электроэнергии вследствие неэффективной эксплуатации освещения, климатического и офисного оборудования. Для его снижения Компания предусматривает:

- переход на энергоэффективное освещение и оборудование;
- контроль режимов ожидания и отключения техники;
- регулярный мониторинг потребления энергии;
- проведение технического обслуживания климатических систем;
- обучение работников принципам рационального использования ресурсов.

Одновременно Компания рассматривает возможности внедрения автоматизированного учета, цифровизации мониторинга экологических и энергетических показателей, совершенствования закупочных требований и повышения осведомленности работников.

Портфель договоров АО «Узэнергосотиш» включает электроэнергию, производимую тепловыми, солнечными и ветровыми электростанциями. Согласно данным по отпуску в сеть электрической энергии на основе государственно-частного партнерства солнечные и ветровые станции обеспечили 10,377 ТВт·ч отпуска в сеть в 2025 году. Этот показатель отражает растущую интеграцию ВИЭ, но не характеризует полный энергетический баланс Компании.

Долгосрочные договоры закупки электроэнергии повышают предсказуемость денежных потоков генерационных проектов и могут способствовать привлечению капитала в новую генерацию. Одновременно такие договоры создают долгосрочные обязательства и требуют учета тарифного, валютного, кредитного, климатического и технологического рисков.

Таким образом, АО «Узэнергосотиш» в том числе играет одну из ключевых ролей в формировании энергетического перехода в Республике Узбекистан.

Энергоменеджмент

Компания рассматривает энергопотребление как один из существенных факторов воздействия на окружающую среду и климат, обусловленный использованием топливно-энергетических ресурсов в операционной деятельности Компании. Энергопотребление связано с выбросами парниковых газов, а также оказывает влияние на эффективность использования природных ресурсов и операционные затраты.

В 2025 году в АО «Узэнергосотиш» сформирована и введена в действие система энергетического менеджмента в соответствии с принципами международного стандарта ISO 50001:2018.

Политика в области энергоменеджмента, утвержденная Председателем Правления в ноябре 2025 года, закрепляет обязательства Компании по:

- повышению энергетической результативности;
- рациональному использованию энергетических ресурсов;
- установлению и регулярному пересмотру энергетических целей;
- обеспечению необходимых ресурсов для реализации мероприятий;
- учету энергоэффективности при закупке оборудования и услуг;
- мониторингу показателей энергетической результативности;

- постоянному совершенствованию системы энергоменеджмента.

Ответственность за реализацию мероприятий распределена между административно-хозяйственным подразделением, ИТ-подразделением, службой эксплуатации и подразделением по работе с персоналом. Результаты выполнения целей подлежат периодическому мониторингу и анализу со стороны руководства.

После завершения отчетного периода, 7 января 2026 года, независимый орган CERT International провел первый этап сертификационного аудита интегрированной системы менеджмента АО «Узэнергосотиш».

Оценка охватывала систему экологического менеджмента, охрану здоровья и безопасность труда, энергетический менеджмент и управление взаимоотношениями с партнерами в соответствии с ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018 и ISO 44001:2018, а также подходы к управлению рисками и социальной ответственности, предусмотренные ISO 31000:2018 и ISO 26000:2010.

Область аудита включала управление закупкой и реализацией электроэнергии. В качестве сильных сторон аудиторы отметили вовлеченность высшего руководства в развитие системы менеджмента, а также профессионализм и слаженность коллектива.

По итогам первого этапа были также определены направления дальнейшего совершенствования: развитие документированной доказательной базы, усиление процедур внутреннего аудита, проведение регулярного анализа системы со стороны руководства и дальнейшая формализация взаимодействия с партнерами.

Энергетический обзор и структура энергопотребления

Для определения базовых показателей и значимых областей использования энергии в 2025–2026 годах проведен энергетический обзор центрального аппарата АО «Узэнергосотиш». Обзор охватил административно-офисное здание Компании в Ташкенте общей площадью около 1 200 м², в котором работают порядка 120 сотрудников.

В ходе обзора проанализированы потребление электрической и тепловой энергии, использование воды, режимы эксплуатации оборудования, графики работы и факторы, влияющие на энергопотребление.

Таблица 9 – Основные направления использования энергии

Направление	Доля в энергопотреблении
Системы кондиционирования и вентиляции	35%
Освещение	25%
Офисное оборудование	20%
Отопление и горячее водоснабжение	15%
Прочие нужды	5%

На системы кондиционирования, освещение и офисное оборудование приходится около 80% общего энергопотребления. Именно эти направления обладают наибольшим потенциалом для реализации организационных и технических мер по энергосбережению.

Для оценки энергетической результативности установлены следующие показатели EnPI:

- удельное потребление электроэнергии на единицу площади офиса – 37,8 кВт·ч/м² в год;
- удельное потребление электроэнергии на одного работника – 377 кВт·ч на человека в год;

- доля освещения в общем энергопотреблении – 25%;
- потребление тепловой энергии на единицу площади – 0,072 Гкал/м² в год.

Мониторинг удельных показателей позволяет учитывать изменения численности работников, площади помещений и режимов эксплуатации оборудования, а также более объективно оценивать динамику энергетической результативности.

По итогам энергетического обзора Компания определила приоритетные цели на 2026 год:

Цель	Базовое значение	Целевое значение на 2026 год	Основные мероприятия
Снижение потребления электроэнергии	100%	–5%	Переход на LED-освещение, отключение неиспользуемого оборудования, оптимизация графиков работы и режимов ожидания
Повышение доли офисной техники класса А+	45%	не менее 70%	Учет энергоэффективности при закупке и плановая замена оборудования
Снижение потребления тепловой энергии	100%	–3%	Регулирование отопления, контроль температурных режимов и улучшение теплоизоляции
Снижение максимальных нагрузок	Факт 2025 года	–7%	Перераспределение нагрузки, применение таймеров и контроль одновременного включения оборудования
Повышение осведомленности работников	80% работников	100% работников	Обучение и информирование по вопросам энергосбережения

Дополнительно предусматриваются совершенствование учета энергетических показателей, анализ причин отклонений, повышение доли энергоэффективного оборудования в закупках и включение соответствующих показателей в систему ответственности работников.

Выполнение целей планируется контролировать ежеквартально. Общая оценка результативности системы энергоменеджмента будет проводиться не реже одного раза в год в рамках анализа со стороны руководства.

Потребление энергии АО «Узэнергосотиш» связано преимущественно с обеспечением административной деятельности, эксплуатацией офисной и инженерной инфраструктуры, использованием корпоративного транспорта и поддержанием необходимых условий труда. Основными источниками энергопотребления Компании являются бензин и приобретаемая электроэнергия.

В 2025 году совокупное потребление энергии составило 464,92 ГДж по сравнению со 134,03 ГДж в 2024 году. Увеличение показателя обусловлено прежде всего различной продолжительностью отчетных периодов. Компания начала операционную деятельность в сентябре 2024 года, поэтому данные по потреблению как бензина, так и электроэнергии за 2024 год охватывают только четыре месяца. В свою очередь, показатели за 2025 год отражают первый полный календарный год деятельности. В связи с этим прямое сопоставление динамики между двумя периодами имеет ограниченную аналитическую значимость.

Таблица 10 – Динамика потребления топливно-энергетических ресурсов по видам

Показатель	Единица измерения	2024	2025	Изменение, %
Бензин	ГДж	61,29	279,70	+356,3
Покупная электроэнергия	ГДж	72,73	185,22	+154,7
Общее потребление	ГДж	134,03	464,92	+246,9

Наибольшая доля энергопотребления в 2025 году пришлось на бензин – 279,70 ГДж, или 60,2% общего объема. Потребление топлива связано с эксплуатацией одного автомобиля с бензиновым двигателем. Остальные транспортные средства Компании являются электрическими, что способствует сокращению прямого потребления ископаемого топлива и связанных с ним выбросов от корпоративного транспорта. Потребление приобретаемой электроэнергии составило 185,22 ГДж, или 39,8% совокупного энергопотребления. Рост показателя по сравнению с 2024 годом связан с переходом к полному годовому циклу работы, расширением деятельности Компании, увеличением численности персонала и количества рабочих мест, а также использованием электрического корпоративного транспорта. Данные по электроэнергии за 2024 год, как и данные по бензину, учитывают потребление только начиная с сентября.

Таблица 11 – Расходы на закупку электрической энергии

Показатель	Единица измерения	2024	2025	Изменение, %
Покупная электроэнергия	млн сум с НДС	18,18	49,60	+172,8

Информация о потреблении тепловой энергии отдельно не раскрывается. Компания размещается в арендованных офисных помещениях, а расходы на отопление включены в фиксированную арендную плату и не предоставляются арендодателем в натуральных единицах измерения.

Удельное энергопотребление

В 2025 году удельное энергопотребление Компании составило 0,009165 ГДж/млн сум, что отражает сравнительно низкую энергоемкость ее деятельности. По сравнению с 2024 годом показатель увеличился на 63,3%.

При этом сопоставимость данных двух периодов ограничена различной продолжительностью операционной деятельности. Компания начала работу в сентябре 2024 года, поэтому показатели потребления бензина и электроэнергии за 2024 год охватывают только четыре месяца, тогда как данные за 2025 год отражают полный календарный год.

Таблица 12 – Удельное энергопотребление, ГДж/млн сум

Показатель	Единица измерения	2024	2025	Изменение, %
Общее количество потребленной энергии	ГДж	134,03	464,92	+246,9
Выручка	млн сум	23 882	50 725	+112

Удельное энергопотребление	ГДж/млн сум	0,005613	0,009165	+63,3
----------------------------	-------------	----------	----------	-------

Ответственное обращение с ресурсами

Управление отходами и использование материалов

Основные виды материалов, используемых в административной деятельности АО «Узэнергосотиш», включают бумагу, картон, офисные принадлежности, упаковочные материалы, картриджи, элементы питания, лампы, электронное и электрическое оборудование.

Внутренними документами Компании предусмотрены сокращение образования отходов, рациональное использование материалов, отдельный сбор отдельных видов отходов и их передача специализированным организациям. Приоритетное внимание уделяется сокращению использования бумаги за счет перехода на электронный документооборот, двусторонней печати и повышения осведомленности работников. Офисные помещения АО «Узэнергосотиш» являются арендуемыми. Сбор и вывоз смешанных коммунальных отходов организуются централизованно арендодателем в рамках обслуживания здания. Отходы Компании не взвешиваются отдельно, а документы по их передаче формируются в целом по объекту. В связи с этим Компания не располагает достоверными количественными данными об общей массе образованных отходов, их составе и способах последующего обращения.

Водные ресурсы

Использование воды в деятельности АО «Узэнергосотиш» связано преимущественно с хозяйственно-бытовыми потребностями работников административного офиса. Ввиду отсутствия производственных процессов и собственных объектов прямое воздействие Компании на водные ресурсы оценивается как ограниченное.

В офисе применяются организационные меры, направленные на рациональное использование воды, включая контроль исправности сантехнического оборудования, своевременное выявление утечек и информирование работников о необходимости бережного потребления ресурсов.

Водоснабжение арендуемых помещений осуществляется централизованно. Компания не имеет отдельного договора с поставщиком воды и не располагает обособленными данными счетчиков. Информация арендодателя формируется в целом по зданию и не позволяет достоверно определить объем забора и потребления воды непосредственно АО «Узэнергосотиш». По этой причине количественные показатели водопотребления за отчетный период не раскрываются.

Биоразнообразие и землепользование

АО «Узэнергосотиш» не владеет генерирующими объектами, производственными площадками или земельными участками. Компания осуществляет деятельность в арендуемых административных помещениях и не ведет строительство, добычу ресурсов или иные работы, связанные с преобразованием земель и непосредственным воздействием на природные экосистемы.

В связи с характером деятельности прямое воздействие Компании на биоразнообразие и землепользование оценивается как незначительное. Арендуемый административный офис не относится к производственным объектам Компании, а вопросы управления территорией здания находятся в зоне ответственности собственника объекта.

Вместе с тем Компания признает значение расширения зеленых насаждений для улучшения состояния окружающей среды, адаптации городских и пригородных территорий к климатическим изменениям и сохранения благоприятных условий для населения. Основным направлением деятельности Компании в сфере озеленения является участие в общенациональном проекте «Яшил макон». Проект направлен на расширение площади зеленых территорий, создание садов и общественных пространств, улучшение качества атмосферного воздуха и повышение экологической культуры.

В 2025 году АО «Узэнергосотиш» инициировало создание нового сада в рамках весеннего сезона проекта «Яшил макон». Работники Компании были привлечены к подготовке и организации мероприятий по озеленению. По итогам рассмотрения коммерческих предложений было принято решение о приобретении 850 плодовых саженцев общей стоимостью 50 млн сумов.

При реализации мероприятий Компания стремится учитывать не только количество высаженных деревьев, но и наличие условий для их дальнейшего роста. Важными элементами подхода являются подбор растений с учетом климатических особенностей территории, наличие устойчивого источника полива, организация регулярного ухода и контроль приживаемости саженцев.

В соответствии с отраслевым планом реализации проекта «Яшил макон» на 2026 год АО «Узэнергосотиш» планирует высадить 500 саженцев, включая 200 единиц в весенний и 300 единиц в осенний сезон. Из общего количества 350 саженцев должны составить декоративные деревья и кустарники, а 150 – плодовые.

Для своевременного выполнения плановых мероприятий предусматриваются заблаговременная закупка посадочного материала, организация доставки и посадки, последующий уход за растениями и регулярное предоставление информации о ходе выполнения работ в Министерство энергетики и уполномоченные органы в области экологии.

Выбросы парниковых газов

АО «Узэнергосотиш» стремится снижать выбросы парниковых газов в соответствии с операционной деятельностью Компании. Основными источниками выбросов парниковых газов являются следующие:

- Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1) - использование бензина для автотранспорта;
- Косвенные энергетические выбросы (Scope 2) – потребление закупленной электрической энергии для офиса и электромобилей.

Расчет выбросов парниковых газов выполнен на основе инвентаризации источников выбросов и охватывает три парниковых газа – диоксид углерода (CO₂), метан (CH₄) и закись азота (N₂O). Учет построен по принципу разделения на охваты (scope) в соответствии с подходом Greenhouse Gas Protocol.

Прямые выбросы (Scope 1) рассчитаны по методу первого уровня (Tier 1) Руководящих принципов МГЭИК 2006 года (том 2, главы 2–3; том 3, глава 5) с учетом национальной методики Республики Узбекистан. Для автомобильного бензина применены стандартные коэффициенты выбросов: 69 300 кг/ТДж для CO₂, 33 кг/ТДж для CH₄ и 3,2 кг/ТДж для N₂O. Перевод метана и закиси азота в CO₂-эквивалент выполнен с использованием потенциалов глобального потепления (GWP) из Шестого оценочного доклада МГЭИК (AR6).

Косвенные энергетические выбросы (Scope 2) рассчитаны по территориальному методу (location-based) с применением удельного коэффициента выбросов для электроэнергетической системы Узбекистана – 0,523 тCO₂-экв/МВт·ч. Коэффициент определен на основе структуры генерации электроэнергии страны по данным Управления энергетической информации США (U.S. EIA) и Международного энергетического агентства (МЭА).

Совокупные выбросы парниковых газов (Scope 1 и Scope 2) составили 46,09 тCO₂-экв в 2025 году по сравнению с 14,77 тCO₂-экв в 2024 году. В 2025 году на прямые выбросы (Scope 1) пришлось 19,18 тCO₂-экв, на косвенные энергетические выбросы (Scope 2) – 26,91 тCO₂-экв. Таким образом, основным источником выбросов Компании является покупаемая электроэнергия, а не сжигание топлива.

Прямые выбросы связаны с эксплуатацией единственного служебного автомобиля с бензиновым двигателем; остальной служебный транспорт Компании является электрическим, что ограничивает прямое потребление ископаемого топлива. Косвенные энергетические выбросы обусловлены закупкой электроэнергии для административного офиса и зарядки электромобилей.

Рост показателей по сравнению с предыдущим периодом обусловлен прежде всего различной продолжительностью отчетных периодов. Данные за 2024 год охватывают только четвертый квартал – период начала операционной деятельности Компании, тогда как показатели за 2025 год отражают первый полный календарный год работы, увеличение численности персонала и более интенсивную эксплуатацию офисной инфраструктуры и электротранспорта. В связи с этим прямое сопоставление динамики между двумя периодами имеет ограниченную аналитическую значимость, а 2025 год рассматривается Компанией в качестве базового для последующего мониторинга выбросов.

Таблица 13 – Объем выбросов парниковых газов Scope 1 и 2

Показатель	Единица измерения	2024	2025	Изменение, %
Общий объем по Компании	тCO₂-экв.	14,77	46,09	+212,0
Scope 1 – мобильное сжигание				
Углекислый газ (CO ₂)	тCO ₂ -экв.	4,10	18,71	+356,3
Метан (CH ₄)	тCO ₂ -экв.	0,05	0,24	+380,0
Закись азота (N ₂ O)	тCO ₂ -экв.	0,05	0,24	+380,0
Всего	тCO ₂ -экв.	4,20	19,19	+356,6
Scope 2 – потребление закупленной электроэнергии				
Всего	тCO₂-экв.	10,57	26,91	+154,7

Социальная ответственность

Управление персоналом

GRI 3-3

Подход Компании к управлению персоналом закреплен в Руководстве по социальной ответственности и корпоративным отношениям и Декларации о правах человека, утвержденных в 2025 году. Документы распространяются на работников и руководство Компании и устанавливают единые требования к ответственному поведению, прозрачности, уважению человеческого достоинства и справедливым трудовым отношениям.

Основные принципы управления персоналом включают:

- Соблюдение прав человека и трудовых прав - недопущение дискриминации, детского и принудительного труда, уважение свободы объединения и права работников на выражение мнения.
- Равные возможности - применение единых требований при найме, распределении обязанностей, обучении, продвижении, оплате труда и прекращении трудовых отношений.
- Профессионализм и развитие - формирование компетенций, необходимых для работы на реформируемом энергорынке, цифровизации процессов и внедрения интегрированных систем менеджмента.
- Открытый диалог - информирование работников, взаимодействие с профсоюзом, возможность обращения в Комитет по этике и дисциплине и другие доступные каналы обратной связи.
- Справедливое вознаграждение и социальная поддержка - оплата труда с учетом ответственности и результатов, медицинское обслуживание и меры поддержки в рамках коллективного договора.
- Безопасность и благополучие - приоритет жизни и здоровья, предупреждение травматизма, управление профессиональными и психосоциальными рисками, поддержка здорового образа жизни.

Координацию кадровых процессов осуществляет подразделение по работе с персоналом во взаимодействии с руководителями структурных подразделений. К ключевым процессам относятся планирование численности, подбор и адаптация, обучение, оценка компетенций, организация социальных гарантий и мониторинг условий труда. При этом Компания учитывает ожидания работников в части обеспечения безопасных условий труда, развития профессиональных компетенций и вовлечения в совместные проекты посредством обучения, рабочих встреч и внутренних коммуникаций.

Кадровое администрирование ведется в межведомственном программно-аппаратном комплексе «Единая национальная система труда», выполняющем функции электронной трудовой книжки. В системе отражаются организационная структура и штатные единицы, сведения о приеме работников, заключении и изменении трудовых договоров, а также кадровые приказы. Информация о вакансиях и соответствующая отчетность направляются в уполномоченный государственный орган в электронном формате.

Кроме того, в планах Компании на 2026 предусмотрено внедрение ERP-системы, которая позволит интегрировать кадровое администрирование с другими корпоративными процессами.

Численность и структура персонала

GRI 2-7

По состоянию на 31 декабря 2025 года численность работников АО «Узэнергосотиш» составила 86 человек, увеличившись на 48,3% по сравнению с 2024 годом. Рост связан с развитием организационной структуры и наращиванием компетенций, необходимых для выполнения функций Компании на энергорынке.

Основу кадровой модели Компании составляют стабильные трудовые отношения. В 2025 году 85 работников, или 98,8% общей численности персонала, были трудоустроены на постоянной основе с полной занятостью. Один сотрудник работал по временному трудовому договору на условиях неполного рабочего времени.

Таблица 14 – Структура персонала, чел.

GRI 2-7

Показатель	2024	2025	Изменение, %
Структура персонала по полу и возрасту			
Мужчины	42	70	+66,7
Женщины	16	16	-
До 30 лет	13	17	+30,8
30-50 лет	37	56	+51,4
Старше 50 лет	8	12	+50,0
Всего работников	58	86	+48,0

В возрастной структуре Компании за 2025 год преобладает группа от 30 до 50 лет - 56 человек, или 65,9% работников. Это формирует устойчивое профессиональное ядро, способное обеспечивать передачу знаний и сопровождать дальнейшее развитие Компании. Работники до 30 лет составляют 20,0%, а работники старше 50 лет - 14,1%.

Таблица 15 – Соотношение работников по форме занятости, чел.

GRI 2-7

Форма занятости	2024		2025	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Постоянные работники	42	16	69	16
Временные работники	0	0	1	0

Таблица 16 – Структура персонала по регионам, чел.*

GRI 2-7, 401-1

Регионы	2025

г. Ташкент	73
Республика Каракалпакстан	1
Андижанский областной	1
Бухарская область	1
Джизакская область	1
Кашкадарьинская область	0
Навоийская область	1
Самаркандская область	1
Наманганская область	1
Сурхандарьинская область	1
Сырдарьинская область	1
Ташкентская область	0
Ферганская область	2
Хорезмская область	1
Всего	86

* Разбивка по регионам приводится только за 2025 год, поскольку областные представительства АО «Узэнергосетиш» были созданы в результате организационных изменений, реализованных в течение отчетного года. Работники региональных представительств были наняты и трудоустроены на условиях полной занятости.

GRI 2-8

В 2025 году работу для Компании выполнял один работник, не являвшийся штатным сотрудником, при этом выполнение его работы контролировалось Компанией.

Привлечение и удержание кадров

GRI 401-1

Подбор персонала осуществляется на основе квалификационных требований к вакантной должности. Информация о вакансиях размещается в государственных электронных системах, на платформе HeadHunter и собственных информационных ресурсах Компании. Кандидаты проходят предварительное рассмотрение и собеседование с комиссией; результаты документируются в протоколе и при необходимости сопровождаются балльной оценкой. Для отдельных ответственных и номенклатурных должностей предусмотрены дополнительные согласования, углубленная проверка и получение необходимого допуска. С учетом отраслевой специфики при подборе на критически важные позиции учитывается опыт работы в энергетической системе.

Для адаптации молодых и вновь принятых работников применяется индивидуальное наставничество: за работником может быть закреплен опытный специалист, который помогает освоить должностные обязанности и рабочие процессы. Необходимое обучение проводится очно или онлайн, с отрывом либо без отрыва от работы.

В 2025 году в Компанию были приняты 35 работников. По сравнению с 2024 годом, когда в период первоначального формирования штата было принято 58 человек, объем найма снизился на 39,7%. При этом общая численность продолжила расти, что указывает на переход к более адресному подбору специалистов под конкретные операционные нужды.

Таблица 17 – Движение персонала в разбивке по полу, чел.

GRI 401-1

Показатель	2024	2025	Изменение, %
Подбор персонала			
Мужчины	42	33	-21,4
Женщины	16	2	-87,5
Прекращены трудовые отношения			
Мужчины	1	6	+500
Женщины	0	2	-

В течение года были прекращены трудовые договоры с 8 работниками, включая 6 мужчин и 2 женщин. С учетом расширения штата Компания продолжает развивать мониторинг причин увольнений, адаптацию новых работников и меры по удержанию дефицитных специалистов энергетического, финансово-экономического и цифрового профиля.

В 2025 году показатель текучести кадров увеличился по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Среди мужчин текучесть составила 7,9% против 2,0% в 2024 году. Среди женщин показатель достиг 15,4%, тогда как в 2024 году случаев выбытия работников данной категории зафиксировано не было.

В возрастной структуре наиболее высокий уровень текучести отмечен среди работников старше 50 лет и составил 20,0%. Среди работников в возрасте до 30 лет показатель составил 14,3%. В возрастной группе от 30 до 50 лет текучесть увеличилась с 3,1% в 2024 году до 7,7% в 2025 году.

Рост показателей связан в том числе с изменением численности и структуры персонала в условиях организационного развития Компании. Компания продолжит анализировать причины выбытия работников, включая добровольные увольнения, завершение срочных трудовых отношений и иные основания, а также совершенствовать меры по удержанию и профессиональному развитию персонала.

Вознаграждение и социальные гарантии

GRI 2-21, 405-2

Компания стремится обеспечивать конкурентоспособные условия труда и придерживается принципов справедливости, прозрачности и соответствия вознаграждения уровню квалификации, ответственности и результатам работы сотрудников.

Основные подходы к оплате труда и материальному стимулированию закреплены во внутренних документах Компании. Система оплаты труда в АО «Узэнергосотиш» включает:

- фиксированную часть заработной платы, размер которой определяется с учетом должности, квалификации, профессионального опыта и уровня ответственности сотрудника;
- премиальные выплаты, связанные с выполнением установленных показателей и достижением индивидуальных и корпоративных результатов на ежеквартальной основе;

Коллективным договором также предусмотрены поощрительные выплаты к государственным и праздничным датам.

Нематериальное признание включает грамоты и благодарности Компании, отраслевого профсоюза и Министерства энергетики. Отдельные формы признания могут сопровождаться денежным вознаграждением

Компания проводит анализ структуры вознаграждения для оценки сбалансированности выплат между различными категориями сотрудников. В 2025 году соотношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого работника к медианному вознаграждению остальных работников составило 1,84 по сравнению с 2,64 в 2024 году. Снижение показателя свидетельствует о сокращении разрыва в общей структуре вознаграждения и более равномерном распределении выплат между сотрудниками.

Отношение среднего базового оклада женщин к среднему окладу мужчин выросло с 71,3% до 77,8%. На линейных должностях показатель достиг 100,7%, тогда как среди руководящих должностей составил 68,9%. Различия в средних значениях могут быть связаны со структурой должностей, стажем, уровнем ответственности и иными факторами; поэтому Компания рассматривает регулярный анализ оплаты по сопоставимым должностям как инструмент контроля принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Социальный диалог и профсоюз

GRI 2-30

В июне 2025 года в АО «Узэнергосотиш» создана первичная профсоюзная организация, входящая в систему Республиканского совета Профсоюза работников энергетики, нефтегазовой и геологической отраслей Узбекистана. Профсоюзный комитет состоит из пяти человек и представляет интересы работников в вопросах трудовых и социально-экономических прав, условий и охраны труда, профессионального развития и социальной поддержки.

Коллективный договор и деятельность профсоюзной организации формируют институциональный механизм участия работников в обсуждении условий труда и социальных инициатив. Профсоюз представляет интересы работников, участвует в рассмотрении социально-трудовых вопросов и контроле исполнения обязательств, а также содействует организации культурно-просветительных, спортивных и оздоровительных мероприятий

По состоянию на конец 2025 года профсоюзное членство охватывало 85 сотрудников, в том числе 16 женщин и 17 работников в возрасте до 30 лет. Профсоюз объединял 100% сотрудников с постоянными трудовыми договорами и 98,8% общей численности персонала.

Доля работников, охваченных Коллективным договором, по итогам 2025 года также составила 100%.

Система социальной поддержки работников закреплена в Коллективном договоре АО «Узэнергосетиш» на 2024–2026 годы, действующем с 14 июня 2024 года по 31 декабря 2026 года. Договор распространяется на всех работников Компании, включая принятых после его вступления в силу и работающих по совместительству. В предусмотренных случаях отдельные гарантии также распространяются на членов семей, пенсионеров и бывших работников, пострадавших вследствие трудовой деятельности.

Меры социальной поддержки реализуются Компанией во взаимодействии с профсоюзным комитетом и сочетают материальную помощь, дополнительные отпуска, поддержку здоровья и семейного благополучия, содействие в решении жилищных и образовательных вопросов, а также культурные, спортивные и оздоровительные инициативы.

GRI 401-2, 401-3, 403-6

Материальная помощь в сложных жизненных обстоятельствах

Работники могут получить материальную помощь при необходимости лечения, ухудшении материального положения и организации похорон близких родственников. Размер выплаты зависит от продолжительности непрерывного стажа работы в энергетической системе и может составлять от 20% до 100% должностного оклада.

В зависимости от тяжести обстоятельств размер помощи может быть увеличен по совместному решению руководства Компании и профсоюзного комитета. Дополнительная материальная помощь может предоставляться при вступлении работника в первый брак, свадьбе его детей, тяжелом заболевании работника или членов его семьи, необходимости проведения диагностики или операции, а также при чрезвычайных обстоятельствах и несчастных случаях.

Отпуска и поддержка при семейных событиях

Работникам предоставляется ежегодный основной трудовой отпуск продолжительностью 21 календарный день. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска зависят от продолжительности трудового стажа работника. Коллективным договором также предусмотрены оплачиваемые социальные отпуска при наступлении значимых семейных событий. Они могут предоставляться в случае смерти близкого родственника, свадьбы работника или его детей, рождения ребенка, переезда в новое жилье, поступления ребенка в первый класс, проведения ремонта жилья, а также для паломничества и посещения исторических и священных мест.

В предусмотренных обстоятельствах работнику может быть предоставлен отпуск с частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы. Такие гарантии распространяются, в частности, на работников, осуществляющих уход за больными членами семьи, работающих пенсионеров, членов молодых семей и работников с социально значимыми заболеваниями.

Оздоровление и медицинская поддержка

При предоставлении ежегодного трудового отпуска работникам выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада.

Компания и профсоюзная организация могут организовывать санаторно-курортное лечение, отдых работников и их детей в домах отдыха и детских оздоровительных лагерях. Поддержка также распространяется на социально уязвимые категории работников, работников с инвалидностью и семьи с детьми с инвалидностью. Коллективным договором предусмотрена выплата пособий по временной нетрудоспособности в установленных случаях и размерах. При смерти работника или его близкого родственника Компания может предоставить транспорт для организации похорон.

Компенсации и материальное стимулирование

Компания предусматривает возмещение расходов работников на питание за каждый полностью отработанный месяц в размере одного минимального размера оплаты труда. Транспортные расходы компенсируются в размере 50% минимального размера оплаты труда.

Работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты к государственным и праздничным датам. Женщинам, состоящим в штате Компании, к Международному женскому дню предусматривается единовременная материальная помощь.

Ежеквартальное премирование осуществляется на основании результатов оценки КРІ с учетом фактически отработанного времени. Работникам также может выплачиваться ежемесячная надбавка за продолжительный стаж работы, профессиональное мастерство, высокие достижения, сложность и особую важность выполняемых задач.

Один раз в год работникам может предоставляться материальная помощь на приобретение сельскохозяйственной продукции. Работники, достигшие юбилейного возраста и имеющие необходимый стаж работы в энергетической системе могут поощряться.

Жилищная и образовательная поддержка

В пределах финансовых возможностей Компания может предоставлять работникам беспроцентные возвратные ссуды для улучшения жилищных условий и удовлетворения иных социальных потребностей.

Также предусмотрена возможность оплаты на возвратной основе контрактов на обучение работников и их детей. Возмещение средств производится путем удержания согласованных сумм из заработной платы на основании заявления работника и подтверждающих документов.

Поддержка работников с семейными обязанностями

Для одного из родителей или опекуна ребенка в возрасте до трех лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели. Работникам, имеющим малолетних детей, могут предоставляться дополнительные перерывы для кормления ребенка и иные гарантии, предусмотренные законодательством и Коллективным договором.

Расширенные гарантии предусмотрены для беременных женщин, работников с детьми, многодетных и малообеспеченных семей. Компания и профсоюзная организация могут оказывать поддержку семьям с детьми, предоставлять новогодние подарки, организовывать отдых в детских лагерях и проводить мероприятия для работников и членов их семей.

Поддержка молодых специалистов

В отношении молодых специалистов применяются меры, направленные на профессиональную адаптацию и развитие. Они включают наставничество, профессиональную подготовку, развитие современных и цифровых компетенций, а также формирование кадрового резерва.

В пределах финансовых возможностей Коллективный договор допускает компенсацию расходов на аренду жилья молодым специалистам и поддержку молодых семей. Компания также предусматривает проведение конкурсов профессионального мастерства, создание советов молодых специалистов и поощрение инициативной молодежи.

Культурные, спортивные и оздоровительные мероприятия

Компания совместно с профсоюзной организацией содействует участию работников в культурно-просветительных, спортивных и оздоровительных мероприятиях. На эти цели могут направляться средства профсоюзного бюджета и финансирование Компании.

Мероприятия включают организацию спортивных соревнований, посещение театров и музеев, внутренние и туристические поездки, развитие физической культуры, а также предоставление льготных путевок работникам и членам их семей. Такие инициативы способствуют укреплению корпоративной культуры, развитию неформального взаимодействия и поддержанию благополучия работников.

Предоставление отдельных льгот и выплат зависит от финансовых возможностей Компании, наличия финансирования и подтверждающих документов. Предусмотренный пакет мер формирует комплексную систему поддержки на разных этапах трудовой и семейной жизни работников. Наряду с денежными выплатами и компенсациями он предусматривает профилактику социальных рисков, поддержку родителей и детей, развитие молодых специалистов, укрепление здоровья и вовлечение работников в корпоративные и профсоюзные инициативы.

По итогам 2025 года было реализовано 12 положений Коллективного договора. Общий объем расходов на соответствующие мероприятия составил 287,5 млн сумов, или в среднем 3,38 млн сумов на одного работника. Деятельность профсоюзной организации и реализация Коллективного договора обеспечивают устойчивый механизм участия работников в обсуждении условий труда, социальных гарантий и инициатив, направленных на повышение их благополучия.

Обучение и развитие

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

Обучение рассматривается как ключевой инструмент обеспечения качества и надежности работы Компании. Приоритетными направлениями являются профессиональные знания в энергетике и регулировании рынка, договорная и расчетная дисциплина, цифровые компетенции, управление проектами и рисками, деловая этика, а также требования интегрированных систем менеджмента и охраны труда.

Потребность в обучении определяется ежегодно на основании заявок структурных подразделений. Кадровая функция обобщает поступившие предложения, согласовывает их с руководителями и формирует годовой план повышения квалификации, который утверждается приказом. При возникновении дополнительной потребности подразделение направляет служебную записку или рапорт. После согласования оформляются необходимые документы и производится оплата обучения.

Для отдельных функций установлены обязательные требования к квалификации и профессиональной сертификации. Такие требования применяются, в частности, к работникам внутреннего аудита, корпоративного управления и юридической функции. Периодичность обучения и перечень необходимых сертификатов определяются законодательством, профессиональными требованиями и внутренними документами Компании.

Расходы на обучение увеличились с 9,5 млн сумов в 2024 году до 93,0 млн сумов в 2025 году. Из общего объема 2 580 часов пришлось на работников линейных должностей и 1 125 часов - на руководящих работников. В гендерной разбивке мужчины прошли 2 084 часа обучения, женщины - 1 621 час.

Таблица 18 - Динамика инвестиций в обучение персонала, сум

Показатель	2024	2025
Расходы на обучение работников в год	9 541 000,00	93 019 345,20

В 2025 году общий объем обучения достиг 3 705 часов, что в 12,4 раза превышает показатель 2024 года. При расчете по численности работников на конец года это соответствует приблизительно 43,1 часа обучения на одного работника против 5,2 часа годом ранее. Значительный рост отражает переход от формирования базовых процессов к системному развитию компетенций.

Таблица 19 – Количество часов обучения работников в разбивке по гендерным и должностным группам

GRI 404-1

Показатель		2024	2025
Линейные должности	Мужчины	176	1 560
	Женщины	60	1 020
Руководящие должности	Мужчины	40	524
	Женщины	24	601

Таблица 20 – Среднее количество часов обучения на одного работника в разбивке по гендерным и должностным группам

GRI 404-1

Показатель		2024	2025
Линейные должности	Мужчины	5,33	31,20
	Женщины	5,45	92,73
Руководящие должности	Мужчины	2	20,15
	Женщины	12	300,50

Внутренний аудит интегрированной системы менеджмента включает проверку процессов обучения и осведомленности персонала по требованиям ISO 45001, ISO 14001 и ISO 50001. Результаты анализа руководства подтверждают необходимость дальнейшего развития компетенций, в том числе обучения по энергоменеджменту, цифровизации мониторинга, управлению профессиональными рисками и взаимодействию с подрядчиками.

Для повышения результативности обучения Компания последовательно формирует единый цикл: определение потребности в компетенциях, планирование программ, проведение обучения, проверка усвоения знаний и оценка влияния на качество и безопасность процессов.

Оценка эффективности и карьерное развитие

GRI 404-3

Оценка эффективности работников проводится ежеквартально на индивидуальной основе с участием комиссии и представителей экономического блока. В рамках оценки учитываются результаты работы сотрудника, мнение непосредственного руководителя, соблюдение исполнительской, кадровой и трудовой дисциплины, а также наличие дисциплинарных взысканий. Результаты оценки используются для определения качества выполнения поставленных задач, выявления потребностей в профессиональном развитии и принятия решений о дальнейшем карьерном продвижении работников.

Карьерное продвижение и внутренние переводы осуществляются на комиссионной основе. Руководитель структурного подразделения может инициировать повышение сотрудника, который демонстрирует устойчивые результаты работы, профессиональную компетентность и инициативность. Предложение оформляется рапортом, после чего кандидат проходит собеседование с комиссией. По результатам рассмотрения принимается решение о переводе работника на вакантную должность. Едиличное принятие решений о повышении не допускается.

В течение 2025 года было проведено 122 индивидуальные оценки эффективности работников.

Разнообразие и равенство

АО «Узэнергосети» стремится формировать рабочую среду, основанную на уважении человеческого достоинства, равенстве возможностей, справедливости и профессиональном сотрудничестве. Принципы ответственного поведения распространяются на всех работников независимо от занимаемой должности и предусматривают уважительное и корректное взаимодействие внутри коллектива.

Руководство по социальной ответственности и корпоративным отношениям запрещает дискриминацию и любые формы преследования по признакам пола, возраста, национальности, культурной принадлежности, религиозных и политических убеждений, социального положения и иным характеристикам. Компания также не допускает необоснованных преимуществ и ограничений при реализации кадровой политики, организации оплаты труда и предоставлении мер социальной поддержки.

Принцип равного отношения применяется на всех этапах трудовых отношений, включая подбор персонала, распределение обязанностей, доступ к обучению, оценку эффективности, карьерное продвижение, вознаграждение и прекращение трудовых отношений. Решения о приеме на работу и продвижении принимаются с учетом квалификации, профессионального опыта, компетенций, результатов работы и инициативности сотрудников. Руководители несут ответственность за объективность принимаемых решений, соблюдение прав работников и предоставление конструктивной обратной связи.

На конец 2025 года в Компании работали 16 женщин и 70 мужчин. Доля женщин в общей численности персонала составила 18,6% по сравнению с 27,6% в 2024 году. Изменение показателя связано с ростом общей численности работников при сохранении абсолютной численности женщин на уровне предыдущего года. Компания рассматривает гендерную структуру персонала как одно из направлений дальнейшего мониторинга равенства возможностей при трудоустройстве, обучении и карьерном развитии.

Дополнительные гарантии предусмотрены для работников с семейными обязанностями. Они включают сокращенную продолжительность рабочего времени для одного из родителей или опекуна ребенка в возрасте до трех лет, перерывы для кормления ребенка, социальные отпуска и другие меры поддержки, установленные законодательством и Коллективным договором.

GRI 401-3

В 2025 году одной сотруднице были предоставлены отпуск по беременности и родам и последующий отпуск по уходу за ребенком.

Работник, считающий, что его права нарушены или ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться к непосредственному руководителю либо в Комитет по этике и дисциплине. Руководители обязаны своевременно реагировать на такие обращения и принимать меры по устранению выявленных нарушений.

Дальнейшее развитие подхода к разнообразию и равенству предусматривает мониторинг гендерной и возрастной структуры персонала, представленности женщин на различных уровнях должностей, равного доступа к обучению и карьерному продвижению, а также анализ оплаты труда по сопоставимым должностям.

Соблюдение прав человека

GRI 2-23

АО «Узэнергосотиш» признает уважение человеческого достоинства, основных свобод и прав человека одним из базовых принципов своей деятельности. В 2025 году Компания утвердила Декларацию о соблюдении прав человека, которая закрепляет основные обязательства в отношении работников, деловых партнеров, поставщиков, подрядчиков, местных сообществ и иных заинтересованных сторон.

Подход Компании основывается на принципах Всеобщей декларации прав человека, международных пактов о гражданских, политических, экономических, социальных и культурных правах, Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Глобального договора ООН.

Компания не допускает дискриминацию по признакам пола, возраста, расы, национальности, религии, социального положения и иным характеристикам, не связанным с профессиональными качествами работника. Принцип равного отношения распространяется на подбор и прием персонала, оплату труда, распределение обязанностей, обучение, карьерное продвижение, предоставление компенсаций и прекращение трудовых отношений. Компания также поддерживает культурное многообразие и стремится формировать рабочую среду, основанную на взаимном уважении, справедливости и равенстве возможностей.

АО «Узэнергосотиш» придерживается абсолютного запрета на использование детского и принудительного труда, признает свободу объединения работников и право на коллективное представительство, а также уважает право каждого человека на свободу выражения мнения при условии соблюдения требований законодательства и внутренних документов. Отдельное внимание уделяется обеспечению безопасных и благоприятных для здоровья условий труда и предотвращению негативного воздействия деятельности Компании на работников и население.

При принятии управленческих решений Компания стремится учитывать интересы уязвимых групп и заинтересованных сторон, которые могут в меньшей степени участвовать в процессе обсуждения. Во взаимодействии с местными сообществами учитываются культурные особенности, обычаи и ценности населения. Для проектов и решений, способных повлиять на условия жизни местных жителей, предусматривается взаимодействие с заинтересованными сторонами и рассмотрение возможных социальных последствий.

Оценка потенциального воздействия на права человека интегрируется в процессы управления рисками. Подход предусматривает выявление и анализ рисков нарушения прав человека, принятие превентивных мер и разработку корректирующих действий до возникновения существенных негативных последствий. Мониторинг распространяется как на деятельность Компании, так и на взаимодействие с поставщиками и подрядчиками, от которых ожидается соблюдение сопоставимых принципов ответственного поведения.

Для получения обратной связи и сообщений о возможных нарушениях предусмотрены различные каналы взаимодействия, включая письменные обращения, электронную почту, телефонную связь, внутренние совещания и встречи с заинтересованными сторонами. Компания заявляет о необходимости объективного рассмотрения поступающих обращений, принятия мер при выявлении нарушений и последовательного совершенствования механизмов защиты прав человека.

Контроль за внедрением Декларации и рассмотрение управленческой отчетности в области прав человека возложены на органы корпоративного управления Компании. Декларация подлежит периодическому пересмотру с учетом изменений законодательства, международных подходов, характера деятельности и актуальных ожиданий заинтересованных сторон.

Охрана труда и техника безопасности

GRI 3-3, 403-1, 403-4

Сохранение жизни и здоровья работников является безусловным приоритетом АО «Узэнергосотиш». Компания развивает интегрированную систему менеджмента с учетом требований ISO 45001, ISO 14001 и ISO 50001. Система охватывает идентификацию опасностей,

оценку профессиональных рисков, обучение и инструктажи, проверки условий труда, готовность к аварийным ситуациям и анализ результативности руководством.

Работники обязаны соблюдать требования безопасности и незамедлительно сообщать об опасных условиях. Корпоративное руководство закрепляет право отказаться от выполнения работы, создающей непосредственную угрозу жизни или здоровью. Все инциденты подлежат расследованию, а употребление алкоголя и наркотических веществ на рабочем месте не допускается.

Результаты системы охраны труда за 2025 год

GRI 403-5, 403-9, 403-10

В 2025 году несчастные случаи на производстве, смертельные случаи и травмы с тяжелыми последствиями не зарегистрированы. Также не выявлено случаев профессиональных заболеваний или ухудшения здоровья, связанных с идентифицированными опасностями.

В отчетном периоде проведено более 50 инструктажей по охране труда и 4 проверки условий труда. Количество микротравм снизилось на 10%. Специализированное обучение по вопросам охраны труда прошли 9 работников, суммарный учетный объем обучения составил 270 часов. В ходе внутреннего аудита критические и значительные несоответствия не выявлены, зафиксированы четыре малых несоответствия, по которым предусмотрены корректирующие действия.

Таблица 21 – Профессиональная подготовка по вопросам охраны труда и безопасности

GRI 403-5

Показатель	Ед. измерения	2024	2025
Среднее количество часов обучения по ОТиПБ на одного сотрудника	час.	36	270
Количество сотрудников, прошедших обучение по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте	чел.	1	9

Управление рисками охраны труда и техники безопасности

GRI 403-2, 403-3, 403-7

С учетом характера деятельности АО «Узэнергосотиш» основные профессиональные риски связаны с работой в офисных помещениях, использованием электрического оборудования, пожарной безопасностью, перемещением работников внутри зданий, применением чистящих средств, психоэмоциональной нагрузкой и служебными поездками. Реестр опасностей и оценка профессиональных рисков для управленческого аппарата охватывают десять групп опасностей. С учетом преимущественно административной и аналитической деятельности Компании основные риски связаны с длительной работой за компьютером, эксплуатацией электрооборудования, пожарной безопасностью, эргономикой рабочих мест, психосоциальной нагрузкой и служебными поездками. Реестр подлежит пересмотру не реже одного раза в год, а также при изменении процессов и условий труда.

Значительная часть работников использует компьютеры и другую офисную технику. Продолжительная работа за монитором и недостаточная эргономика рабочего места могут приводить к зрительному напряжению, утомляемости, болям в спине, шее и плечевом поясе. Для снижения таких рисков предусматриваются правильная организация рабочих мест, использование регулируемой мебели, соблюдение перерывов в работе и проведение упражнений для глаз и опорно-двигательного аппарата. Работникам также рекомендуется соблюдать правильное положение тела и рационально распределять нагрузку в течение рабочего дня.

Использование электрооборудования связано с риском поражения электрическим током, получения ожогов и иных травм. Меры контроля включают обеспечение исправного состояния оборудования, проведение технических осмотров, проверку заземления, инструктаж работников по безопасному обращению с электрическими приборами и недопущение самостоятельного ремонта неисправного оборудования. При выполнении отдельных видов работ предусматриваются средства защиты и возможность оперативного отключения электропитания.

Отдельное внимание уделяется предупреждению пожаров. Возможными последствиями пожароопасных ситуаций являются ожоги, травмы, воздействие дыма и продуктов горения, а также повреждение имущества. Для управления риском помещения оснащаются средствами пожаротушения и пожарной сигнализацией. Работники знакомятся с планами эвакуации и порядком действий при чрезвычайной ситуации. Важную роль также играют регулярные инструктажи, проверка состояния эвакуационных выходов и практическая отработка действий при пожаре.

Риски падений и травм могут возникать из-за скользких поверхностей, препятствий в проходах, неудобного размещения мебели и перемещения грузов. В качестве профилактических мер поддерживаются порядок и свободный доступ к рабочим зонам и эвакуационным выходам, применяются противоскользкие покрытия и обеспечивается своевременное устранение загрязнений и влаги с пола. Для перемещения тяжелых предметов используются безопасные способы подъема, транспортировочные тележки и иные вспомогательные средства.

При применении чистящих и химических средств существует вероятность раздражения кожи, глаз и органов дыхания. Для минимизации воздействия используются безопасные и разрешенные средства, соблюдаются правила их хранения и применения, а работникам предоставляются необходимые средства индивидуальной защиты. При выборе продукции предпочтение по возможности отдается менее опасным и экологичным аналогам.

Психосоциальные риски могут быть связаны с высокой интенсивностью работы, ограниченными сроками выполнения задач, повышенной ответственностью, недостатком отдыха и сложностями во взаимодействии. Такие факторы могут приводить к стрессу, эмоциональному выгоранию, снижению концентрации внимания и увеличению вероятности ошибок. Для предупреждения подобных последствий предусматриваются планирование и равномерное распределение нагрузки, соблюдение режима труда и отдыха, регламентированные перерывы, открытые внутренние коммуникации и своевременное обсуждение возникающих рабочих затруднений. Компания рассматривает развитие программ психологической поддержки и мероприятий по повышению благополучия работников как одно из направлений дальнейшего совершенствования.

Служебные поездки связаны с риском дорожно-транспортных происшествий и получения травм в пути. Меры управления включают выбор технически исправного и безопасного транспорта, проведение инструктажей, планирование маршрутов и контроль соблюдения требований безопасности. Работникам рекомендуется учитывать погодные условия, продолжительность поездки и необходимость достаточного отдыха перед дальнейшей дорогой.

Управление профессиональными рисками основывается на своевременном выявлении опасностей, оценке возможных последствий и выборе мер контроля с учетом характера выполняемых работ. Приоритет отдается устранению источника опасности и применению технических решений. Если полное устранение риска невозможно, используются организационные меры, обучение, инструктажи и средства индивидуальной защиты. Результативность мер подлежит периодическому мониторингу, а подходы к управлению рисками пересматриваются при изменении условий труда, внедрении нового оборудования или выявлении дополнительных факторов опасности.

Здоровье и благополучие работников

GRI 403-6

Профилактика рисков дополняется мерами по поддержанию благополучия работников. Компания содействует здоровому образу жизни и участию в спортивных мероприятиях, включая баскетбол, волейбол, мини-футбол и настольный теннис. Для снижения психосоциальной нагрузки применяются планирование рабочего времени, перерывы и командные мероприятия. В

дальнейшем планируется развивать программы раннего выявления стресса и эмоционального выгорания, а также эргономическую оценку рабочих мест.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

GRI 403-5, 403-7

В декабре 2025 года в центральном аппарате проведена практическая тренировка по действиям при поражении работника электрическим током. В мероприятии приняли участие 25 человек. Сценарий включал обнаружение пострадавшего, отключение источника опасности, оповещение ответственных лиц, оказание первой помощи, вызов экстренных служб и, при необходимости, эвакуацию.

По результатам тренировки подтверждено общее знание работниками алгоритма действий, наличие средств первой помощи и координация ответственных лиц. Одновременно выявлена необходимость усилить практические навыки первой помощи у отдельных работников административно-хозяйственного и кадрового направлений, а также ускорить информирование руководства при возникновении инцидента. Выявленные вопросы включены в корректирующие мероприятия.

Управление рисками

Эффективное управление рисками является одним из ключевых условий финансовой устойчивости, непрерывности деятельности и выполнения обязательств АО «Узэнергосотиш» перед производителями электроэнергии, потребителями, государственными органами и другими заинтересованными сторонами.

С учетом роли Компании в системе закупки и реализации электроэнергии ее деятельность подвержена влиянию внешних и внутренних факторов. К ним относятся изменение объемов производства и потребления электроэнергии, ограничения газоснабжения, исполнение договоров с предприятиями государственно-частного партнерства, платежная дисциплина крупных потребителей, валютные колебания, дефицит ликвидности, изменения законодательства и возможные сбои в операционных процессах.

Подход к управлению

GRI 3-3, 2-24

В 2025 году Компания продолжила формирование корпоративной системы управления рисками. Основные принципы, роли и процедуры закреплены в Политике управления рисками, разработанной в соответствии с ISO 31000:2018 «Система управления рисками». Дополнительно утверждено Руководство по определению риск-аппетита, устанавливающее единый подход к определению приемлемого уровня риска, допустимых отклонений и пороговых значений.

Система управления рисками распространяется на все уровни управления и основные направления деятельности Компании, включая закупку и продажу электроэнергии, финансово-экономическую деятельность, реализацию проектов государственно-частного партнерства, договорную и юридическую работу, кадровые процессы, взаимодействие с государственными органами, партнерами и потребителями.

Подход Компании основывается на интеграции управления рисками в стратегическое и операционное планирование. Риски учитываются при подготовке стратегий, бизнес-планов, бюджетов, ключевых показателей эффективности и принятии существенных управленческих решений.

Управление рисками осуществляется системно и последовательно. Для каждого существенного риска определяются его источник, возможные последствия, вероятность реализации, уровень воздействия, ответственные подразделения и меры реагирования. Действующее распределение функций в Компании по своей логике соответствует принципам модели «трех линий защиты».

Первая линия представлена структурными подразделениями и работниками, непосредственно осуществляющими операционную деятельность. Они отвечают за выполнение установленных процедур, соблюдение лимитов и требований внутренних документов, выявление рисков в своих процессах и реализацию первичных контрольных мероприятий.

К первой линии относятся подразделения, отвечающие за закупку и продажу электроэнергии, финансовые расчеты, проекты государственно-частного партнерства, бухгалтерский учет, договорную работу, кадровые и иные операционные процессы. Руководители этих подразделений выступают владельцами соответствующих рисков и контролируют исполнение мероприятий по их снижению.

Вторая линия включает функции, осуществляющие методологическую координацию, мониторинг и контроль отдельных направлений. К ним относятся функция управления рисками, Комитет по управлению рисками и иные контрольные и координирующие подразделения в пределах их компетенции.

Вторая линия разрабатывает методологические подходы, координирует ведение реестра рисков, анализирует ключевые индикаторы, контролирует соблюдение риск-аппетита и готовит отчетность для Правления и Наблюдательного совета. При выявлении отклонений совместно с владельцами рисков разрабатываются корректирующие меры.

Третья линия представлена Службой внутреннего аудита, которая проводит независимую оценку надежности и эффективности систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Независимость Службы внутреннего аудита обеспечивается ее непосредственной подотчетностью Наблюдательному совету. Назначение и освобождение работников Службы, утверждение ее бюджета, плана деятельности и рассмотрение результатов проверок осуществляются Наблюдательным советом.

Процесс управления рисками включает несколько взаимосвязанных этапов.

На этапе идентификации выявляются внутренние и внешние события, способные повлиять на достижение стратегических и операционных целей Компании. Источниками информации служат данные структурных подразделений, результаты финансового и операционного анализа, договорные обязательства, обращения контрагентов, изменения законодательства и результаты контрольных мероприятий.

После выявления риска проводится его анализ. Компания оценивает вероятность реализации события и масштаб его потенциального воздействия на финансовые результаты, ликвидность, операционную деятельность, выполнение договорных обязательств и деловую репутацию.

По результатам оценки определяется способ реагирования. Компания может принять решение об устранении источника риска, снижении его вероятности или последствий, передаче части риска третьей стороне либо принятии риска в пределах утвержденного риск-аппетита.

Для существенных рисков разрабатываются мероприятия по управлению, устанавливаются ответственные лица и сроки исполнения. Информация фиксируется в реестре рисков, который используется для последующего мониторинга и подготовки управленческой отчетности.

Риск-аппетит определяет совокупный уровень рисков, который Компания готова принимать при достижении стратегических целей. Он используется как ориентир при принятии решений и позволяет разграничивать приемлемые риски и риски, требующие немедленного реагирования.

Показатели риск-аппетита формируются с учетом стратегических целей, финансового положения, ожиданий заинтересованных сторон и возможного масштаба потерь. Они должны отражаться в долгосрочной стратегии, функциональных стратегиях, бизнес-планах и иных документах стратегического характера.

Для отдельных показателей устанавливаются сигнальные и лимитные значения. Сигнальное значение используется как механизм раннего предупреждения о приближении уровня риска к допустимой границе. Превышение лимитного значения свидетельствует о необходимости принятия корректирующих мер и восстановления показателя в пределах утвержденного риск-аппетита.

Для количественной оценки финансовой устойчивости могут применяться EBITDA, выручка, денежные потоки, оборотный и собственный капитал. Руководством предусмотрена возможность определения допустимого финансового воздействия риска в пределах установленной доли соответствующего показателя.

Мониторинг ключевых индикаторов риска проводится на регулярной основе. При приближении к пороговым значениям или их превышении анализируются причины отклонения, разрабатывается план действий и информация выносится на рассмотрение уполномоченных органов управления.

Наблюдательный совет осуществляет надзор за системой управления рисками и внутреннего контроля, рассматривает информацию о существенных рисках и утверждает показатели риск-аппетита. Правление обеспечивает внедрение системы управления рисками, интеграцию соответствующих процедур в деятельность Компании и принятие решений по наиболее значимым рискам. Комитет по управлению рисками рассматривает актуальный риск-профиль, планы мероприятий и результаты мониторинга. Координация процессов включает методологическое сопровождение подразделений, ведение реестра рисков, анализ ключевых индикаторов и подготовку отчетности.

Руководители подразделений выступают владельцами рисков в соответствующих направлениях деятельности. Они выявляют и оценивают риски, предлагают меры реагирования, контролируют их выполнение и своевременно информируют руководство об изменении уровня риска.

Служба внутреннего аудита проводит независимую оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. Все работники Компании участвуют в управлении рисками в пределах своих должностных обязанностей.

Ключевые риски

По итогам 2025 года в реестр рисков были включены риски, связанные с финансовой и операционной устойчивостью Компании. Существенная часть риск-профиля была обусловлена особенностями реформирования энергетического рынка, исполнением договоров с предприятиями государственно-частного партнерства и необходимостью своевременного выполнения платежных обязательств.

Одним из ключевых направлений деятельности в 2025 году являлось управление риском ликвидности. Задержка платежей крупных потребителей может приводить к сокращению оборотных средств и ограничивать возможность своевременных расчетов с производителями электроэнергии. Для управления данным риском Компания начала применять рейтингование потребителей по платежной дисциплине. Потребители распределяются по категориям риска, для которых предусматриваются различные меры, включая усиленный мониторинг, предоплату, банковские гарантии и начисление предусмотренных договорами штрафных санкций.

Дополнительные финансовые риски были связаны с необходимостью предоставления банковских гарантий по проектам государственно-частного партнерства, обслуживанием кредитных обязательств, возвратом отрицательной разницы по налогу на добавленную стоимость и возможной нехваткой средств для исполнения обязательств по аккредитивам. В качестве мер рассматривались привлечение банковских гарантий, размещение валютных средств на депозитах, использование страховых механизмов и обращение в уполномоченные государственные органы по вопросам дополнительного финансирования.

Валютный риск обусловлен временным разрывом между выставлением счетов и проведением платежей по договорам с предприятиями государственно-частного партнерства. Изменение обменного курса в этот период может увеличивать стоимость приобретаемой электроэнергии и создавать дополнительную нагрузку на оборотный капитал. Для снижения риска Компания рассматривает возможность оптимизации графиков расчетов, согласования условий распределения валютных рисков и усиления мониторинга валютного рынка.

К операционным рискам относились ограничения поставок природного газа для тепловых электростанций, отклонение фактических объемов выработки от плановых показателей и возникновение дополнительных обязательств по механизму «бери или плати». Меры реагирования предусматривают документальное подтверждение причин ограничений, расчет ущерба, претензионно-исковую работу, совершенствование договорных механизмов и согласование графиков газоснабжения с ответственными государственными органами.

Компания также учитывала юридические и договорные риски, включая возможное начисление пеней, разногласия с контрагентами и необходимость своевременного оформления претензий. Управление такими рисками осуществляется путем правовой экспертизы, переговоров, подготовки нормативных предложений и защиты интересов Компании в установленном законодательством порядке.

Система внутреннего контроля

Система внутреннего контроля АО «Узэнергосотиш» является неотъемлемой частью корпоративного управления и направлена на обеспечение устойчивой и эффективной деятельности Компании. Она позволяет своевременно выявлять отклонения, предупреждать нарушения, обеспечивать сохранность активов и повышать надежность управленческих решений. Основными задачами системы являются обеспечение операционной эффективности, достоверности бухгалтерской и финансовой отчетности, соблюдения требований законодательства и внутренних документов, а также своевременное выявление и управление рисками, способными повлиять на достижение стратегических и операционных целей Компании.

Внутренний контроль осуществляется на постоянной основе и охватывает финансово-хозяйственные операции, выполнение стратегии и бизнес-планов, использование ресурсов, состояние активов, достоверность управленческой информации, соблюдение установленных полномочий и выполнение принятых решений.

Система внутреннего контроля включает пять взаимосвязанных элементов:

- контрольную среду, формируемую корпоративными ценностями, организационной структурой, распределением полномочий и ответственностью работников;
- выявление, анализ и оценку рисков, способных повлиять на достижение целей Компании;
- контрольные процедуры, включая согласование и утверждение операций, разграничение полномочий, проверки, инвентаризацию и контроль сохранности активов;
- информационный обмен, обеспечивающий своевременную передачу достоверной информации ответственным лицам и органам управления;
- мониторинг, направленный на оценку эффективности контрольных процедур и своевременное устранение выявленных недостатков.

Одним из основных принципов внутреннего контроля является разделение обязанностей. Компания стремится не допускать ситуаций, при которых один работник одновременно утверждает операцию, осуществляет ее учет, обеспечивает сохранность соответствующих активов и проводит их инвентаризацию. Такой подход позволяет снизить вероятность ошибок, злоупотреблений и конфликта интересов. Контрольные процедуры также предусматривают утверждение финансовых и хозяйственных операций только уполномоченными лицами в пределах предоставленных им полномочий, документирование принятых решений, сопоставление фактических результатов с плановыми показателями и данными предыдущих периодов, а также регулярную оценку эффективности бизнес-процессов.

Ответственность за организацию и функционирование внутреннего контроля распределена между Наблюдательным советом, Правлением, Службой внутреннего аудита, руководителями структурных подразделений и работниками Компании. Наблюдательный совет определяет основные направления развития системы внутреннего контроля и осуществляет надзор за ее надежностью и эффективностью. Он рассматривает информацию о выявленных недостатках, существенных рисках и мерах по их устранению, а также заслушивает отчеты Службы внутреннего аудита. Правление обеспечивает практическое внедрение утвержденных принципов и процедур внутреннего контроля в деятельность Компании. В его задачи входят организация контрольных процессов, устранение выявленных недостатков и своевременное информирование Наблюдательного совета о существенных рисках и отклонениях. Руководители подразделений отвечают за внедрение контрольных процедур в соответствующих направлениях деятельности. Работники участвуют в контроле в пределах своих должностных полномочий и обязаны информировать руководство о выявленных нарушениях, нестандартных операциях и существенных рисках.

Интеграция управления рисками и внутреннего контроля позволяет Компании своевременно выявлять отклонения, принимать обоснованные управленческие решения, повышать устойчивость бизнес-процессов и обеспечивать выполнение стратегических и операционных задач.

Приложения

Приложение 1. Об отчете

GRI 2-3

Настоящий Отчет об устойчивом развитии АО «Узэнергосотиш» за 2025 год является первым нефинансовым отчетом Компании, подготовленным в соответствии с международными стандартами отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI Standards 2021).

Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2025 года и соответствует финансовому отчетному периоду Компании. В отдельных случаях раскрываются события, произошедшие после отчетной даты, если они оказывают существенное влияние на понимание результатов деятельности Компании или ее перспектив развития.

Отчет отражает деятельность АО «Узэнергосотиш» как центрального закупщика электрической энергии в Республике Узбекистан и раскрывает информацию о подходах Компании к корпоративному управлению, управлению персоналом, обеспечению безопасных условий труда, управлению рисками, деловой этике и взаимодействию с поставщиками и иными заинтересованными сторонами.

Подготовка настоящего Отчета является важным этапом развития практик устойчивого развития и повышения прозрачности деятельности Компании. Отчет направлен на обеспечение открытого диалога с заинтересованными сторонами и повышение качества раскрытия нефинансовой информации.

Финансовые показатели представлены в национальной валюте Республики Узбекистан – сум и основаны на данных финансовой отчетности Компании, подготовленной в соответствии с применимыми требованиями законодательства и внутренней отчетности Общества.

Настоящий Отчет раскрывает:

- бизнес-модель и роль Компании в электроэнергетической отрасли Республики Узбекистан;
- систему корпоративного управления и управления рисками;
- результаты деятельности по существенным темам устойчивого развития;
- подходы к управлению человеческим капиталом;
- результаты в области деловой этики и противодействия коррупции;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами и цепочкой поставок.

GRI 2-14

Общее руководство процессом подготовки Отчета об устойчивом развитии осуществляет Правление АО «Узэнергосотиш». Правление обеспечивает рассмотрение ключевых раскрытий, координирует взаимодействие между структурными подразделениями и осуществляет контроль полноты и достоверности представляемой информации.

Подготовка Отчета осуществляется при участии профильных подразделений Компании, ответственных за предоставление данных по направлениям деятельности. Координация процесса подготовки включает сбор и консолидацию информации, проведение анализа существенности, формирование раскрытий в соответствии с требованиями GRI Standards и согласование итогового содержания Отчета с руководством Компании.

Границы отчетности

GRI 2-2

Границы настоящего Отчета соответствуют границам финансовой отчетности АО «Узэнергосотиш». В Отчет включена информация о деятельности головного офиса Компании и

ее территориальных подразделений, осуществляющих деятельность на территории Республики Узбекистан.

Если иное не указано отдельно, все количественные и качественные показатели относятся к деятельности Компании за отчетный период с 1 января по 31 декабря 2025 года.

Принципы подготовки Отчета

Принципы	Описание
Контекст устойчивого развития	Отчет раскрывает результаты деятельности Компании с учетом ее роли в электроэнергетической отрасли Республики Узбекистан и влияния на заинтересованные стороны.
Сбалансированность	В Отчете представлены как достижения Компании, так и существующие вызовы и ограничения.
Полнота	Раскрываемая информация охватывает все существенные темы, определенные по результатам оценки существенности.
Сопоставимость	Отчет содержит информацию в динамике за 2024-2025, что позволяет заинтересованным сторонам получить представление по всем важным для них показателям.
Ясность	Отчет написан максимально доступным языком, понятным широкой аудитории, а также содержит глоссарий.
Надежность	Все сведения для отчета предоставлены профильными подразделениями Компании и проверены на достоверность.
Точность	Информация по всем существенным темам представлена подробно и позволяет заинтересованным сторонам оценить результаты деятельности Компании. Все данные официально признаются АО «Узэнергосотиш», подтверждаются внутренними и открытыми документами.
Своевременность	Отчет представляет информацию за 2025 календарный год, публикуется в 2026 году.

Определение существенных тем

GRI 3-1

В 2025 году АО «Узэнергосотиш» впервые провело комплексную оценку существенных тем устойчивого развития в соответствии с требованиями GRI Standards 2021.

Процесс определения существенных тем основывался на анализе специфики деятельности Компании, изучении практик раскрытия информации компаниями-аналогами, а также учете ожиданий заинтересованных сторон и современных требований в области ESG-отчетности.

Оценка существенных тем включала следующие этапы:

- Анализ бизнес-модели и операционной деятельности Компании
- Бенчмарк-анализ лучших практик раскрытия аналогичных компаний в отрасли;
- Принцип двойной существенности в соответствии с GRI Standards 2021, учитывающий взаимное влияние деятельности Компании и внешней среды на экономические, социальные и управленческие аспекты устойчивого развития.

Дополнительно при формировании окончательного списка существенных тем учитывались темы, оцениваемые ESG рейтинговыми агентствами (Sustainable Fitch, S&P Global Ratings и другие.)

Существенность определялась как степень, в которой отсутствие, искажение или сокрытие информации может повлиять на оценки и решения ключевых заинтересованных сторон.

По результатам проведенной оценки выявлено 6 (шесть) существенных тем, включая 3 (три) подтемы, которые являются значимыми для Компании и ее заинтересованных сторон.

Таблица 22 - Существенные темы АО «Узэнергосотиш»

GRI 3-2

Аспект	№	Существенная тема	Подтема
Социальный (S)	1	Ответственная трудовая практика	1.1. Управление персоналом 1.2. Обучение и развитие персонала
	2	Охрана труда и техника безопасности	–
Управленческий (G)	3	Управление закупками и продажами электроэнергии	3.1. Управление цепочкой поставок
	4	Корпоративное управление	–
	5	Управление рисками	–
	6	Деловая этика и противодействие коррупции	–

Таблица 23 – Перечень воздействий

GRI 3-2

Существенная тема	Положительные воздействия	Отрицательные воздействия
<p>Управление закупками и продажами электроэнергии (включая управление цепочкой поставок)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение надежного энергоснабжения потребителей; • Повышение прозрачности закупочных и коммерческих процессов; • Поддержка отечественных поставщиков и развитие партнерских отношений; • Формирование устойчивой и эффективной цепочки поставок; • Снижение операционных рисков за счет работы с благонадежными контрагентами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Риски нарушения сроков поставки товаров и услуг; • Возможные перебои в поставках электроэнергии вследствие неисполнения обязательств контрагентами; • Репутационные риски, связанные с действиями поставщиков и подрядчиков; • Риски несоблюдения контрагентами требований законодательства и корпоративных стандартов.
<p>Корпоративное управление</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение прозрачности и эффективности управления Компанией; • Обеспечение контроля за реализацией стратегических целей и задач; • Повышение качества принимаемых управленческих решений; • Укрепление доверия со стороны государства, партнеров и иных заинтересованных сторон. 	<ul style="list-style-type: none"> • Риски недостаточной эффективности отдельных процессов управления; • Репутационные риски в случае несоблюдения принципов корпоративного управления; • Снижение эффективности принятия решений при недостаточной координации органов управления.
<p>Ответственная трудовая практика</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Создание безопасных и достойных условий труда; • Развитие профессиональных компетенций работников; • Повышение уровня вовлеченности и удержания персонала; • Предоставление социальных гарантий и возможностей для профессионального роста; • Формирование привлекательного бренда работодателя. 	<ul style="list-style-type: none"> • Текучесть кадров и потеря квалифицированных специалистов; • Снижение производительности вследствие дефицита кадровых ресурсов; • Репутационные риски, связанные с неудовлетворенностью работников условиями труда; • Рост затрат на подбор, адаптацию и обучение персонала.

<p>Охрана труда и техника безопасности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сохранение жизни и здоровья работников; • Снижение уровня производственного травматизма; • Повышение культуры безопасности труда; • Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и доступом к медицинским услугам. 	<ul style="list-style-type: none"> • Риски производственного травматизма и профессиональных заболеваний; • Возможные чрезвычайные ситуации и инциденты на объектах Компании; • Потери рабочего времени и дополнительные расходы, связанные с происшествиями; • Репутационные последствия в случае нарушения требований охраны труда.
<p>Управление рисками</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение устойчивости деятельности Компании; • Своевременное выявление и минимизация потенциальных угроз; • Повышение качества управленческих решений; • Обеспечение непрерывности ключевых бизнес-процессов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация невыявленных или недостаточно контролируемых рисков; • Финансовые потери и снижение эффективности деятельности; • Нарушение непрерывности операционных процессов; • Репутационные и регуляторные риски.
<p>Деловая этика и противодействие коррупции</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение прозрачности деятельности Компании; • Предупреждение коррупционных правонарушений и мошенничества; Формирование культуры добросовестного поведения; • Укрепление доверия со стороны заинтересованных сторон; • Повышение эффективности системы внутреннего контроля. 	<ul style="list-style-type: none"> • Нарушение требований законодательства и внутренних нормативных документов; • Потеря доверия со стороны государства, партнеров и работников; • Репутационные риски и снижение деловой репутации Компании; • Финансовые и правовые последствия коррупционных нарушений.

Приложение 2. Таблица показателей GRI

Заявление о применении	Компания АО «Узэнергосотиш» представила отчетность в соответствии со стандартами GRI за период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года
Использованный стандарт GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

Стандарт и индикатор GRI	Номер и название показателя	Раздел Отчета	Исключения		
			Исключено	Причина	Комментарий
GRI 2 Общие раскрытия 2021	1. Организация и ее практика отчетности				
	2-1 Детали организации	Профиль Компании			
	2-2 Организации, включенные в отчетность по устойчивому развитию	Приложение 1. Об отчете			
	2-3 Отчетный период, частота отчетности и контактное лицо	Приложение 1. Об отчете Приложение 4. Контактная информация			
	2-4 Пересмотр информации	-	Да	Первый нефинансовый отчет Компании	
	2-5 Внешнее подтверждение	-	Да	Отчет об устойчивом развитии за 2024 год не проходил независимое заверение внешней стороной	
	2. Деятельность и работники				
	2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Бизнес-модель			
	2-7 Работники	Управление персоналом			

	2-8 Сотрудники, не являющиеся работниками	Управление персоналом			
3. Корпоративное управление					
	2-9 Структура управления и состав	Структура корпоративного управления			
	2-10 Назначение и отбор высшего органа управления	Структура корпоративного управления			
	2-11 Председатель высшего органа управления	Структура корпоративного управления			
	2-12 Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием			
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	Управление персоналом			
	2-14 Роль высшего органа управления в отчетности по устойчивому развитию	Приложение 1. Об отчете			
	2-15 Конфликты интересов	Наблюдательный совет			
	2-16 Передача критически важных вопросов	Деловая этика и противодействие коррупции			
	2-17 Коллективные знания высшего органа управления				
	2-18 Оценка эффективности				

	высшего органа управления				
	2-19 Политика вознаграждения	Наблюдательный совет Правление			
	2-20 Процесс определения вознаграждения	Наблюдательный совет Правление			
	2-21 Соотношение годового общего вознаграждения	Управление персоналом			
4. Стратегия, политика и практики					
	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Председателя Правления			
	2-23 Политические обязательства	Разнообразие и равенство			
	2-24 Внедрение политических обязательств	Разнообразие и равенство			
	2-25 Процессы по устранению негативных воздействий	Деловая этика и противодействие коррупции			
	2-26 Механизмы получения консультаций и выражения обеспокоенности	Деловая этика и противодействие коррупции			
	2-27 Соблюдение законов и нормативных актов	Деловая этика и противодействие коррупции Информационная безопасность			
	2-28 Членство в ассоциациях	-	Да	Членство в ассоциациях, соответствующих	

				критериям GRI 2-28, отсутствует	
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами					
	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
	2-30 Коллективные договоры	Управление персоналом			
GRI 3 Существенные темы 2021	3-1 Процесс определения существенных тем	Приложение 1. Об отчете			
	3-2 Список существенных тем	Приложение 1. Об отчете			
Управление закупками и продажами электроэнергии (подтема – Управление цепочкой поставок)					
GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Бизнес-модель			
GRI 201: Экономическая деятельность 2016	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Описание деятельности			
	201-4 Финансовая помощь, полученная от государства	Описание деятельности			
Ответственная трудовая практика (подтема – Управление персоналом)					
GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Управление персоналом			
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Новые сотрудники и текучесть кадров	Управление персоналом			
	401-2 Льготы, предоставляемые штатным	Управление персоналом			

	сотрудникам, но не предоставляемые временным или частично занятым сотрудникам				
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	Управление персоналом			
Ответственная трудовая практика (подтема – Обучение персонала)					
GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Обучение и развитие			
GRI 404: Обучение и образование 2016	404-1 Среднее количество часов обучения в год на одного работников	Обучение и развитие			
	404-2 Программы повышения квалификации сотрудников и программы содействия профессиональной адаптации	Обучение и развитие			
Охрана труда и техника безопасности					
GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Охрана труда и техника безопасности			
GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность 2018	403-1 Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и техника безопасности			
	403-2 Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов	Охрана труда и техника безопасности			

	403-3 Услуги в области охраны труда	Охрана труда и техника безопасности			
	403-4 Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда	Охрана труда и техника безопасности			
	403-5 Обучение работников в области охраны труда	Охрана труда и техника безопасности			
	403-6 Программы по укреплению здоровья работников	Охрана труда и техника безопасности			
	403-7 Предотвращение и минимизация воздействия на охрану труда, связанных с деловыми отношениями	Охрана труда и техника безопасности			
	403-8 Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и техника безопасности			
	403-9 Производственные травмы	Охрана труда и техника безопасности			
	403-10 Профессиональные заболевания	Охрана труда и техника безопасности			
Корпоративное управление					

GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Корпоративное управление			
Деловая этика и антикоррупция					
GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Деловая этика и противодействие коррупции			
GRI 205: Антикоррупция 2016	205-1 Операции, оцененные на предмет коррупционных рисков	Деловая этика и противодействие коррупции			
	205-2 Коммуникация и обучение антикоррупционной политике и процедурам	Деловая этика и противодействие коррупции			
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	Деловая этика и противодействие коррупции			
Управление рисками					
GRI 3 Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Управление рисками			

Приложение 3. Глоссарий

Active Directory	Служба каталогов Microsoft для централизованного управления учетными записями, правами доступа и ресурсами корпоративной сети
CERT International	Независимый орган по сертификации систем менеджмента. В январе 2026 года провел первый этап сертификационного аудита ИСМ АО «Узэнергосотиш»
CH ₄	Метан – парниковый газ, учитываемый при расчете выбросов по методологии GHG Protocol
CO ₂	Диоксид углерода (углекислый газ) – основной парниковый газ, используемый как базовая единица для расчета CO ₂ -эквивалента
EBITDA	Прибыль до выплаты процентов, налогов и амортизации
EnPI	Energy Performance Indicator – показатель энергетической результативности (удельное потребление энергии на единицу площади или на одного работника)
ERP	Enterprise Resource Planning – корпоративная информационная система для автоматизации финансовых, закупочных и кадровых процессов
ESG	Environmental, Social, Governance – экологические, социальные факторы и корпоративное управление, применяемые для нефинансовой оценки деятельности компании
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol – международный стандарт корпоративного учета и отчетности по выбросам парниковых газов
GRI	Global Reporting Initiative – Глобальная инициатива по отчетности, разработавшая наиболее распространенные стандарты нефинансовой отчетности (GRI Standards 2021)
GWP	Global Warming Potential – потенциал глобального потепления; коэффициент для перевода выбросов различных парниковых газов в CO ₂ -эквивалент
IFRS S1	Международный стандарт раскрытия информации об устойчивом развитии (ISSB)
IFRS S2	Международный стандарт раскрытия климатической информации (ISSB)
ISO	International Organization for Standardization – Международная организация по стандартизации
ISO/IEC 27001	Система менеджмента информационной безопасности
KPI	Key Performance Indicators – ключевые показатели эффективности
N ₂ O	Закись азота – парниковый газ, учитываемый при расчете выбросов
PPA	Power Purchase Agreement – долгосрочное соглашение о закупке электроэнергии между генерирующей компанией и АО «Узэнергосотиш»
Scope 1 (Охват 1)	Прямые выбросы парниковых газов от собственных источников компании (сжигание топлива в транспорте и оборудовании)

Scope 2 (Охват 2)	Косвенные выбросы, связанные с потреблением закупаемой электрической или тепловой энергии
tCO ₂ -экв.	Тонна CO ₂ -эквивалента – единица для оценки суммарного вклада в парниковый эффект от разных газов (CH ₄ , N ₂ O и др.), пересчитанного по потенциалу глобального потепления
АО	Акционерное общество
БРВ	Базовая расчетная величина – условная единица для расчета таможенных сборов и иных государственных платежей в Республике Узбекистан
ВИЭ	Возобновляемые источники энергии (солнечная, ветровая, гидро- и геотермальная энергия)
ВЭС	Ветровая электростанция
ГДж	Гигаджоуль – единица измерения количества энергии (1 ГДж = 10 ⁹ Дж)
ГЧП	Государственно-частное партнерство – форма долгосрочного сотрудничества государства и частного инвестора при реализации инфраструктурных проектов
ГЭС	Гидроэлектростанция
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ИСМ	Интегрированная система менеджмента – единая система управления, объединяющая требования нескольких стандартов ISO
кВт·ч	Киловатт-час – единица измерения электрической энергии
Комплаенс	Соответствие деятельности компании требованиям законодательства, стандартов и корпоративных норм
КПД	Коэффициент полезного действия
МГЭИК	Межправительственная группа экспертов по изменению климата – международный научный орган, разрабатывающий методики расчета выбросов парниковых газов (IPCC)
ОЭС ЦА	Объединенная энергосистема Центральной Азии – межгосударственная энергосистема, в рамках которой АО «Узэнергосети» осуществляет импортно-экспортные операции
ООН	Организация Объединенных Наций
Отпуск в сеть	Объем электроэнергии, фактически переданный генерирующей станцией в электрическую сеть, подтвержденный показаниями приборов коммерческого учета
ПГ	Парниковые газы – газы, задерживающие тепловое излучение в атмосфере (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O и др.)
ПП	Постановление Президента
РУз	Республика Узбекистан
СВА	Служба внутреннего аудита
СМИ	Средства массовой информации
СЭС	Солнечная электростанция

ТВт·ч	Тераватт-час – единица измерения электроэнергии (1 ТВт·ч = 10 ¹² Вт·ч)
ТЭС	Тепловая электростанция
УП	Указ Президента
Цепочка поставок	Совокупность организаций и процессов, участвующих в закупке, транспортировке и реализации электроэнергии от производителя до потребителя
ЦУР	Цели устойчивого развития ООН – 17 глобальных целей Повестки дня до 2030 года
«Яшил макон»	Общенациональный проект Республики Узбекистан по расширению зеленых насаждений.

Приложение 4. Контактная информация

GRI 2-1

Акционерное Общество «Узэнергосотиш»
Республика Узбекистан, г. Ташкент, Юнусабадский район, улица Осие, дом 42
Тел: +998 55-516-06-81
E-mail: public@ues-jsc.uz
Официальный сайт: <https://www.ues-jsc.uz>

GRI 2-3

По всем вопросам, с комментариями и предложениями относительно Отчета, Вы можете обратиться к работнику:

Бегис Ибадуллаев

Ведущий специалист управления экономики и финансов АО «Узэнергосотиш»
E-mail: b.ibadullaev@ues-jsc.uz

Комплаенс-контроль:

E-mail: anticor@ues-jsc.uz