

"УТВЕРЖДЕНО"

Решением Наблюдательного совета
АО "UzAssets инвестиционная
компания" №10 от 7 июня 2024 года

КОДЕКС ЭТИКИ

АО "UzAssets инвестиционная компания"

Общие положения

Кодекс этики АО «UzAssets инвестиционная компания» (далее — Общество, Кодекс) является внутренним документом, устанавливающим общие этические принципы и ценности, а также внутренние нормы делового и этичного поведения сотрудников.

Сфера действия настоящего Кодекса

Нормы Кодекса этики применяются к членам Исполнительного органа Общества, всем сотрудникам, а также к членам Наблюдательного совета. Сотрудники Общества не имеют права участвовать в какой-либо деятельности, противоречащей этическим нормам Общества.

Все сотрудники и лица, привлечённые к деятельности Общества, обязаны в полной мере ознакомиться с положениями и принципами настоящего Кодекса, пройти необходимую подготовку, организованную Обществом, и строго соблюдать его требования.

Основные принципы этических норм сотрудников

Общество основывает свою деятельность на высоких этических стандартах и придерживается следующих принципов:

Принципиальность — постоянное уважение к правам и интересам коллег и других заинтересованных лиц.

Справедливость — равное отношение ко всем клиентам, поставщикам и сотрудникам.

Прозрачность — свободный обмен мнениями, конструктивная критика, уважение к коллегам и клиентам внутри коллектива.

Профессионализм — (далее текст, видимо, продолжается — если вы хотите, я могу перевести остальную часть тоже).

Обязанность сообщать о нарушениях норм Кодекса

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

4.2. В качестве первого шага сотрудник должен сообщить о возникшей проблеме своему непосредственному руководителю или руководству более высокого уровня. Если связаться с руководителем невозможно, если он имеет отношение к проблеме либо если сотрудник не желает сообщать о проблеме своему непосредственному руководителю, он обязан сообщить об этом в кадровую службу, службу комплаенс, а при необходимости — председателю Комитета по противодействию коррупции и этике.

4.3. Общество гарантирует защиту всех сотрудников, сообщивших о неправомерных действиях и/или поведении. Личность и права таких сотрудников надежно защищаются Обществом. Общество не применяет в отношении сотрудников, сообщивших о неправомерных действиях и/или поведении, никаких мер наказания, не увольняет, не понижает в должности, не отстраняет от работы и не подвергает дискриминации. Данное требование также применяется в случаях, когда сотрудник задает вопросы о потенциально неэтичном поведении или желает получить рекомендации о том, как действовать в конкретной ситуации. В то же время, в случае доказательства недобросовестности, провокации, манипулирования информацией или иных нарушений, к сотруднику, совершившему такие правонарушения, применяются дисциплинарные меры.

4.4. Общество проводит проверки в отношении сотрудников, причастных к возможным нарушениям законов и правил настоящего Кодекса. В случае выявления фактов нарушения Кодекса сотрудник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством, а также к нему могут быть применены соответствующие меры воздействия, включая дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения.

5. Этические нормы поведения сотрудников на рабочем месте

5.1. Сотрудники должны постоянно соблюдать принципы, перечисленные в настоящем Кодексе. Все сотрудники обязаны выполнять свои функции этично и профессионально, принимая во внимание долгосрочные цели компании при управлении краткосрочной и среднесрочной деятельностью или операциями.

5.2. Каждый сотрудник должен быть осведомлён о профессиональных достижениях в своей сфере деятельности с целью поддержания высоких технических стандартов, а также практического применения профессионального опыта в интересах компании и её заинтересованных сторон.

5.3. Нетерпимость к дискриминации и насилию на рабочем месте

5.3.1. Общество проводит политику абсолютной нетерпимости к насилию. Общество не допускает каких-либо действий, форм поведения, угроз или жестов в отношении сотрудников на рабочем месте, которые могут привести к вреду, травмам или заболеваниям.

5.3.2. Общество поощряет разнообразие среди сотрудников и не допускает никаких форм дискриминации по признаку возраста, пола, расы, гражданства, языка, происхождения, социального положения, взглядов, мнений или убеждений, инвалидности, национальности, религии, а также по иным признакам, защищённым законодательством Республики Узбекистан.

5.4. Охрана труда

5.4.1. Общество принимает меры по обеспечению безопасных условий труда в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, с тем чтобы здоровье и жизнь сотрудников, поставщиков и иных заинтересованных сторон не подвергались опасности. Все сотрудники обязаны знать и соблюдать все политики, правила и процедуры Общества в области охраны труда и техники безопасности, а также незамедлительно сообщать о любых подозрительных или потенциально опасных факторах.

5.4.2. Категорически запрещается нахождение сотрудника на рабочем месте под воздействием любых психоактивных веществ, включая алкогольные напитки и наркотические средства. Сотрудник обязан немедленно сообщать руководителю о любых выявленных на рабочем месте опасных действиях или поведении.

5.5. Внешний вид сотрудников

5.5.1. К общим требованиям к внешнему виду сотрудников при исполнении служебных обязанностей как на рабочем месте, так и вне его, относится ношение деловой или специальной одежды. Одежда должна быть чистой, аккуратной и соответствовать целям трудовой деятельности. Не допускается приход на работу в спортивной одежде, пляжной одежде, откровенной одежде

(шорты, футболки, топы, майки с открытым верхом и т.п.), а также в спортивной или пляжной обуви (кроссовки, кеды, вьетнамки, шлёпанцы и т.п.).

6. Внешняя среда

6.1. Общество стремится интегрировать экологически и социально ответственное поведение во все виды своей деятельности, а также в ключевые аспекты развития бизнеса.

6.2. Общество соблюдает все применимые законы и нормативные акты, а также внедряет необходимые правила, процедуры, меры по реагированию на чрезвычайные ситуации и системы управления для обеспечения экологически чистого и устойчивого ведения своей деятельности.

6.3. Общество стремится вносить вклад в развитие общества посредством создания положительного социально-экономического эффекта и предоставления открытых каналов коммуникации.

7. Конфликт интересов

7.1. Сотрудники Общества должны прилагать все усилия для предотвращения ситуаций, которые могут привести к фактическому или потенциальному конфликту интересов либо создавать видимость такого конфликта. Конфликт интересов может возникнуть в случае, когда личные интересы ставятся выше интересов компании и оказывают негативное влияние на деловые суждения, решения или действия. Такие ситуации могут возникать во взаимоотношениях с деловыми партнёрами и клиентами компании, включая поставщиков, а также с государственными органами. К основным правилам управления конфликтом интересов относятся следующие:

7.1.1. Сотрудники не вправе без предварительного разрешения руководства Общества оказывать услуги какому-либо другому работодателю, а также заниматься иной деятельностью, обслуживающей интересы третьих лиц и противоречащей интересам Общества. В случае если близкий родственник сотрудника осуществляет такую деятельность, сотрудник обязан незамедлительно сообщить об этом своему руководителю, который совместно с функцией комплаенс должен принять необходимые меры для предотвращения возможных негативных последствий для Общества.

7.1.2. Сотрудникам запрещается прямо или через третьих лиц требовать или принимать любые вознаграждения для себя или иных лиц, а также принимать любые обещания предоставления таких преимуществ за совершение или

несовершенство действий, как в будущем, так и уже совершённых, при исполнении своих должностных обязанностей.

7.1.3. Сотрудники обязаны воздерживаться от участия (самоотвода) в принятии решений, в которых их личные интересы могут противоречить интересам Общества, и при наличии сомнений обращаться за консультацией в службу комплаенс.

7.2. В случае возникновения фактического или потенциального конфликта интересов либо видимости такого конфликта сотрудник обязан незамедлительно сообщить об этом и обсудить ситуацию со своим непосредственным руководителем, руководством следующего уровня и/или службой комплаенс с целью получения необходимых рекомендаций, включая меры по выходу из ситуации, повлёкшей конфликт интересов.

7.3. Государственные служащие, являющиеся членами Наблюдательного совета Общества, обязаны всегда действовать в интересах Общества, подтверждая тем самым, что их деятельность в качестве государственных служащих не оказывает влияния на непосредственное исполнение обязанностей члена Наблюдательного совета.

8. Подарки и гостеприимство

8.1. Общество приветствует развитие деловых отношений с партнёрами, клиентами и иными заинтересованными сторонами, а также допускает обмен корпоративными подарками минимальной стоимости в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. При этом такие подарки не должны влиять на ответственность сотрудника при выстраивании профессиональных отношений с партнёрами, клиентами и другими заинтересованными сторонами. Представительские расходы могут предлагаться или приниматься только при наличии чётко обоснованной деловой цели и при условии их разумности.

8.2. Сотруднику Общества запрещается запрашивать какие-либо подарки для себя или членов своей семьи, а также принимать подарки, участвовать в развлекательных мероприятиях, принимать знаки внимания либо необычное гостеприимство от поставщиков или клиентов, если это создаёт риск для способности принимать объективные и беспристрастные деловые решения, подрывает такую способность либо создаёт впечатление неправомерного влияния на деловые взаимоотношения.

8.3. В случае если сотруднику был направлен ненадлежащий подарок либо он был принят по ошибке, об этом необходимо незамедлительно сообщить

непосредственному руководителю, а подарок должен быть немедленно возвращён. В ситуациях, когда отказ от подарка может привести к неловкости или обиде, и если подарок имеет среднюю стоимость, установленную законодательством Республики Узбекистан, он может быть принят с последующей незамедлительной передачей в распоряжение Общества.

9. Противодействие взяточничеству и коррупции

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

9.2. Сотрудник Общества ни при каких обстоятельствах не вправе прямо или косвенно, лично либо через третьих лиц, давать, обещать, требовать или получать взятки, а также осуществлять платежи для упрощения административных, бюрократических либо иных процедур. Компания ожидает от своих клиентов, контрагентов и партнёров соблюдения антикоррупционных обязательств.

10. Противодействие легализации доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма

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

11. Отношения с поставщиками и бизнес-партнёрами

11.1. Деловые отношения, основанные на доверии и прозрачности, имеют для компании первостепенное значение. Поставщики и бизнес-партнёры являются важными для способности Общества вести бизнес, однако их действия могут причинить вред людям или способствовать такому вреду, а также нанести ущерб репутации Общества и подвергнуть его операционным и правовым рискам.

11.2. Поставщики и бизнес-партнёры Общества обязаны соблюдать действующее законодательство, уважать международно признанные права человека и придерживаться этических норм, соответствующих требованиям,

установленным настоящим Кодексом, как в своей деятельности, так и при взаимодействии с Обществом.

11.3. До установления любых деловых отношений ожидания Общества в части ведения бизнеса и соблюдения этических норм должны быть чётко доведены до сведения поставщиков и бизнес-партнёров. О любых противоправных действиях со стороны поставщика или бизнес-партнёра необходимо сообщать через информационные каналы в соответствии с Политикой информирования о правонарушениях.

12. Защита информации и конфиденциальность

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

12.2. Конфиденциальная информация Общества определяется его внутренними правилами и подлежит защите от несанкционированного использования.

12.3. К конфиденциальной информации, в частности, относятся сведения, не раскрытые Обществом публично, раскрытие которых может оказать существенное влияние на стоимость финансовых инструментов Общества, а также любые персональные данные сотрудников, клиентов, бизнес-партнёров и иных контрагентов.

12.4. Конфиденциальная информация не подлежит раскрытию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан, либо когда раскрытие осуществляется в законных предпринимательских целях и/или по требованию клиента или бизнес-партнёра, не противоречащему условиям договора, заключённого с клиентом или бизнес-партнёром. В случае раскрытия конфиденциальной информации в законных деловых целях сотрудник обязан обеспечить, чтобы такие действия не нарушали действующие правила конфиденциальности. В большинстве случаев информация должна защищаться соглашением о конфиденциальности, шифрованием данных или иными мерами безопасности, а также иными способами, максимально ограничивающими её раскрытие.

Сотрудник сохраняет обязательство не использовать конфиденциальную информацию, полученную в период работы в Обществе, и после прекращения трудовых отношений с Обществом.