“УТВЕРЖДЕН”
Решением Набсовета
АО “Алмалыкский ГМК”
от 30.08.2023г. за №14

КОДЕКС ОБ ЭТИКЕ
АО «Алмалыкский ГМК»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики (далее – Кодекс) АО «Алмалыкский ГМК» (далее – Общество) является внутренним документом, определяющим общие этические принципы и ценности, а также внутренние стандарты этического делового поведения работников.

2. Масштаб действия настоящего Кодекса

2.1. Нормы Кодекса этики распространяются на членов исполнительного органа компании и всех сотрудников, а также на членов наблюдательного совета. Работникам общества не разрешается заниматься какой-либо деятельностью, нарушающей моральные нормы общества.

В целях обеспечения соблюдения Кодекса все работники и лица, участвующие в деятельности общества, должны полностью ознакомиться с его правилами и принципами, пройти необходимое обучение, организуемое в обществе, и соблюдать его.

3. Основные принципы этических норм работников

3.1. Общество основано на высоких моральных стандартах и придерживается следующих принципов:

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

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

3.1.3. *Прозрачность:* свободный обмен идеями/практическая критика среди сотрудников сообщества, уважение к коллегам и клиентам.

3.1.4. *Профессионализм.*

4. Обязанность сообщать о нарушениях Кодекса

4.1. Все работникиКомпании обязаны добросовестно сообщать о любых фактических или потенциальных нарушениях Кодекса. О нарушениях Кодекса необходимо сообщать в соответствии с Политикой информирования о нарушениях.

4.2. В качестве первого шага сотрудник должен сообщить о своей проблеме своему непосредственному руководителю или высшему руководству. Если с руководителем невозможно связаться или он замешан

в проблеме, либо если сотрудник не желает сообщать о проблеме своему непосредственному руководителю, ему следует сообщить об этом в отдел кадров, службу комплаенс и, при необходимости, председателю Комитет по противодействию коррупции и этике.

4.3. Общество обеспечивает защиту всех сотрудников, сообщающих о ненадлежащем поведении и/или поведении. Личность и права таких сотрудников надежно защищены обществом. Общество не будет наказывать, увольнять, понижать в должности, отстранять от должности или каким-либо образом дискриминировать любого сотрудника за сообщение о ненадлежащем поведении и/или поведении, а также это требование не будет применяться, если сотрудник поднимает вопрос о потенциально неэтичном поведении, или некоторые из них также применяются, если он хочет совета, как действовать в сложившейся ситуации. Однако если будет доказана недобросовестность, подстрекательство, манипулирование информацией или иное нарушение, к сотруднику, допустившему такое нарушение, будет применено дисциплинарное взыскание.

4.4. Общество проводит расследования в отношении сотрудников, причастных к возможным нарушениям законов и норм настоящего Кодекса. В случае нарушения Кодекса работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством и подвергнут соответствующим санкциям, включая дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения.

5. Этичесике нормы работников на рабочих местах

5.1. Работникидолжны постоянно соблюдать принципы, перечисленные в настоящем Кодексе. Все работникидолжны выполнять свои обязанности этично и профессионально, учитывая долгосрочные цели компании при управлении краткосрочной и среднесрочной деятельностью или операциями.

5.2. Каждый должен быть в курсе профессиональных достижений в своей области, чтобы поддерживать высокие технические стандарты и применять профессиональный опыт на благо компании и ее заинтересованных сторон.

5.3. *Нетерпимость к дискриминации и притеснениям на рабочем месте*

5.3.1. Общество придерживается политики нулевой терпимости к насилию. Общество не потерпит никаких действий, поведения, угроз или

жестов, которые могут привести к причинению вреда, травмам или заболеванию ее сотрудников на рабочем месте.

5.3.2. Общество я поощряет разнообразие среди сотрудников и не терпит каких-либо форм дискриминации по признаку возраста, пола, расы, гражданства, языка, происхождения, социального статуса, взглядов, мнений или убеждений, инвалидности, национальности, религии, а также других характеристик, охраняемых законы Республики Узбекистан.

5.4. *Охрана труда*

5.4.1. В соответствии с законодательством Республики Узбекистан общество принимает меры по обеспечению безопасных условий труда, чтобы здоровье и жизнь сотрудников, поставщиков и других заинтересованных лиц не подвергались риску. Все работникидолжны знать и соблюдать все политики, правила и процедуры компании в области охраны труда и техники безопасности, включая немедленное сообщение о любых предполагаемых опасностях.

5.4.2. Сотруднику категорически запрещается находиться на рабочем месте под воздействием любых психоактивных веществ, включая алкоголь и наркотики. Работник обязан немедленно сообщить руководителю о любом опасном поведении, замеченном им на рабочем месте.

5.5. *Внешний вид сотрудников*

5.5.1. Общие требования к внешнему виду общественных работников при исполнении ими своих обязанностей на работе и вне ее включают ношение деловой или специальной одежды. Одежда должна быть чистой, опрятной и пригодной для работы. Спортивная одежда, пляжная одежда, открытая одежда (шорты, футболки, короткие топы, открытые рубашки и т.п.), спортивная или пляжная обувь (кеды, шлепанцы, шлепанцы, шлепанцы и т.п.) не допускаются к работе.

6. Внешняя среда

6.1. Общество стремится интегрировать экологически и социально ответственные действия во все виды деятельности компании, а также важные аспекты развития бизнеса.

6.2. Общество соблюдает все применимые законы и правила и применяет необходимые правила, процедуры, меры в чрезвычайных ситуациях и системы управления для обеспечения экологически безопасного и устойчивого управления своей деятельностью.

6.3. Общество стремится своей деятельностью способствовать развитию общества путем создания положительных социально-экономических благ и предоставления открытых каналов связи.

7.**Конфликт интересов**

7.1. Общественные работники должны прилагать все усилия, чтобы избегать ситуаций, которые могут привести к фактическому или потенциальному конфликту интересов или создать видимость конфликта интересов. Конфликт интересов может возникнуть, когда личные интересы ставятся выше интересов Компании и такие личные интересы отрицательно влияют на деловые суждения, решения или действия. Подобные ситуации могут возникнуть в отношениях с деловыми партнерами и клиентами компании, в том числе с поставщиками, а также с государственными органами. К основным принципам управления конфликтом интересов относятся:

7.1.1. Работникине могут оказывать услуги любому другому работодателю без предварительного разрешения руководства компании, а также заниматься иной деятельностью, которая служит интересам третьих лиц и противоречит интересам компании. Если какой-либо близкий родственник работника занимается такой деятельностью, работник должен немедленно сообщить об этом своему руководителю, который, в свою очередь, совместно с функцией координации должен принять необходимые меры для предотвращения возможных последствий для общества.

7.1.2. Работникам запрещено требовать или принимать, прямо или через третье лицо, какое-либо вознаграждение для себя или любой другой стороны, а также принимать любые обещания таких льгот в обмен на любое будущее или прошлое действие или бездействие при выполнении своих обязанностей.

7.1.3. Работники должны воздерживаться (отказаться) от участия в принятии решений, где их личные интересы могут противоречить интересам компании, и в случае возникновения сомнений обращаться за консультацией в отдел комплаенс.

7.2. В случае возникновения фактического или потенциального конфликта интересов или появления конфликта интересов работник должен немедленно сообщить об этом и принять необходимые меры, например, своему непосредственному руководителю, следующему уровню управления и/или в комплаенс. отделу с целью получения необходимых рекомендаций по разрешению ситуации, вызвавшей конфликт интересов.

7.3. Государственные служащие, являющиеся членами Наблюдательного совета Общества, всегда должны действовать в интересах общества, что подтверждает, что их деятельность в качестве государственных служащих не влияет на выполнение ими прямых обязанностей в качестве членов Наблюдательного совета.

8.Подарки и гостеприимство

8.1. Общество приветствует развитие деловых отношений с партнерами, клиентами и другими заинтересованными лицами, а также допускает обмен корпоративными подарками минимальной стоимости в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. Однако это не должно влиять на ответственность работника при установлении профессиональных отношений с партнерами, клиентами и другими заинтересованными сторонами. Представительские расходы следует предлагать или принимать только в том случае, если у сотрудника есть четкая деловая причина для этого и соответствующие расходы являются разумными.

8.2. Государственному служащему не разрешается просить какие-либо подарки для себя или членов своей семьи, а также принимать подарки, участвовать в увеселительных мероприятиях, принимать услуги или необычное гостеприимство от поставщиков или клиентов, если это ставит под угрозу его способность действовать беспристрастно и объективно. деловые решения, если они создают впечатление, что они могут ограничить такую возможность или несправедливо повлиять на деловое взаимодействие.

8.3. Если работнику был отправлен неподходящий подарок или получен по ошибке, об этом следует немедленно сообщить непосредственному руководителю и подарок немедленно вернуть. В ситуации, когда отказ от подарка может обернуться разочарованием, если он имеет среднюю стоимость, определенную законодательством Республики Узбекистан, подарок следует принять и немедленно передать обществу.

9. Противодействие взяточничеству и коррупции

9.1. Общество придерживается в своей работе принципа нулевой толерантности к коррупции во всех ее формах и проявлениях и стремится формировать антикоррупционную культуру среди своих сотрудников.

9.2. Работник общества не имеет права давать, обещать, требовать и получать взятки прямо или косвенно, лично или через третьих лиц, а также производить выплаты для облегчения административных, бюрократических или иных процессов каким-либо образом. Общество ожидает от своих клиентов, контрагентов и партнеров выполнения взятых на себя антикоррупционных обязательств.

10. Противодействие финансивроанию терроризма

10. Общество принимает все возможные меры для установления деловых отношений с надежными клиентами и контрагентами, которые осуществляют только легальную деятельность и получают доходы только из законных источников.

11.Отношения с поставщиками и бизнес-партнёрами

11.1. Деловые отношения, основанные на доверии и прозрачности, очень важны для компании. Поставщики и деловые партнеры имеют решающее значение для способности сообщества вести бизнес, но также могут причинять или способствовать причинению вреда людям и подвергать сообщество дурной репутации, операционному и юридическому риску.

11.2.Поставщики и деловые партнеры компании должны соблюдать действующее законодательство, уважать международно признанные права человека и придерживаться этических норм, соответствующих этическим требованиям, изложенным в настоящем Кодексе, в компании или при работе с ней.

11.3.Прежде чем устанавливать какие-либо деловые отношения, ожидания сообщества в отношении делового поведения и этики должны быть четко доведены до сведения поставщиков и деловых партнеров. О любом незаконном поведении поставщика или делового партнера необходимо сообщать по каналам связи в соответствии с Политикой об информировании о нарушениях.

12.Защита информации и конфиденциальность

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

12.2.Конфиденциальная информация общества определяется внутренними правилами общества и защищена от несанкционированного использования.

12.3.К примерам конфиденциальной информации относятся сведения, которые не были публично раскрыты компанией и раскрытие которой могло бы существенно повлиять на цены финансовых инструментов компании, а также любая личная информация сотрудников, клиентов, деловых партнеров и других контрагентов.

12.4.Конфиденциальная информация не может быть разглашена, за исключением случаев, когда это предусмотрено законодательством Республики Узбекистан или раскрытие информации осуществляется в законных деловых целях и/или по требованию клиента или делового партнера и не противоречит условиям договора. заключенный с клиентом или деловым партнером. В случае раскрытия Конфиденциальной информации Компании в законных деловых целях сотрудник также должен убедиться, что такая деятельность не нарушает применимые законы о конфиденциальности. В большинстве случаев информация должна быть защищена соглашением о неразглашении, шифрованием данных или другими мерами безопасности, а также максимально ограничивать раскрытие иным образом.

После увольнения работника из компании за ним сохраняется обязанность не использовать конфиденциальную информацию, полученную во время работы в компании.