



**Отчет об устойчивом
развитии
АО «Региональные
электрические сети» за
2025 год**

Содержание	
1	Обращение Председателя Правления4
2	О Компании5
2.1	АО «РЭС» сегодня5
2.2	Стратегия развития8
3	Управление устойчивым развитием11
3.1	Подход к управлению11
4	Ответственное ведение бизнеса15
4.1	Система корпоративного управления15
4.2	Служба внутреннего аудита27
4.3	Внешний аудит28
4.4	Информационная безопасность28
4.5	Противодействие коррупции30
4.6	Горячая линия356
4.7	Соблюдение законодательства и нормативных актов367
4.8	Взаимодействие с заинтересованными сторонами367
5	Экономический аспект40
5.1	Экономическая результативность40
5.2	Практика закупок423
5.3	Тарифы и социальная норма43
6	Экологический аспект45
6.1	Энергоэффективность45
6.2	Изменение климата48
6.3	Использование водных ресурсов51
6.4	Обращение с отходами53
7	Социальный аспект55
7.1	Управление персоналом55
7.2	Численность и структура персонала58
7.3	Подбор персонала59
7.4	Обучение и развитие62
7.5	Равные возможности и инклюзивность63
7.6	Поддержка сотрудников и мотивация67
7.7	Охрана труда и промышленная безопасность68
7.8	Социальные проекты и благотворительность71
8	Приложения74
	Приложение 1. Об отчете74
	Отчетный период74

Сфера охвата и границы отчетности	74
Существенные темы	75
Приложение 2. Указатель содержания GRI	77
Приложение 3. Отчет SASB «Electric Utilities & Power Generators»	86
Приложение 4. Глоссарий.....	90
Приложение 5. Социальные показатели.....	91
Приложение 6. Контактная информация.....	94

1 Обращение Председателя Правления

GRI 2-22

АО «Региональные электрические сети» представляет Отчет об устойчивом развитии за 2025 год, подготовленный в соответствии с международными стандартами GRI и SASB. Отчет демонстрирует не только достигнутые результаты, но и наше стратегическое видение, ключевые приоритеты и планы дальнейшего развития в области устойчивости и прозрачности.

Компания системно внедряет ESG-принципы в свою деятельность, формируя устойчивую бизнес-модель, ориентированную на долгосрочное развитие. Это способствует повышению качества и надежности электроснабжения, ускоряет цифровую трансформацию, поддерживает экологические инициативы и укрепляет доверие со стороны клиентов, партнеров и общества.

В 2025 году приоритетом Компании стало снижение экологического воздействия и формирование единой стратегии управления углеродным следом на уровне всех филиалов. Реализация комплексных мер по энергоэффективности способствует сокращению затрат, повышению операционной эффективности и снижению нагрузки на окружающую среду.

Компания достигла значимых результатов в трансформации: расширены проекты модернизации электрических сетей, внедрены современные подходы к обучению и развитию сотрудников, а также усилено социальное взаимодействие с местными сообществами. Дальнейшее развитие будет направлено на укрепление устойчивости бизнеса и формирование имиджа надежного и ответственного партнера.

Мы уверены, что системное внедрение принципов устойчивого развития обеспечит Компании укрепление конкурентных позиций на рынке, а также позволит внести существенный вклад в экономическое развитие страны, сохранение природных ресурсов и повышение благосостояния общества и всех заинтересованных сторон.

Выражаю искреннюю благодарность акционерам и партнерам за оказанное доверие, а сотрудникам Компании — за профессионализм и преданность, которые позволили достичь представленных в Отчёте результатов.

С уважением,

Аскарлов Асроржон

Председатель Правления АО «Региональные электрические сети»

2 О Компании

2.1 АО «РЭС» сегодня

GRI 2-1, GRI 2-6

Акционерное общество «Региональные электрические сети» было создано в соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 27 марта 2019 года №ПП-4249 и приказом Агентства по управлению государственными активами от 15 апреля 2019 года №2к-ПО, и сегодня является ведущим оператором в сфере управления территориальными электрическими сетями, обеспечивающими распределение и реализацию электрической энергии конечным потребителям Узбекистана.

Таблица 1 Ключевые результаты АО «РЭС» за 2025 год

302.8 км новых линий электропередач было проложено и 18 новых электрических подстанций было введено в 2025 году.	\$ 153 млн инвестировала Компания в проекты по строительству и реконструкции распределительных электросетей в 2025 году	>63 млрд кВт·ч электроэнергии было поставлено потребителям	29,5 тыс. км линий электропередач было капитально отремонтировано в 2025 году	>10 тыс. трансформаторных пунктов было капитально отремонтировано в 2025 году
--	--	--	--	---

За время своей деятельности Компания прошла путь от формирования базовой инфраструктуры до внедрения инновационных технологий и автоматизированных систем управления энергоснабжением. Сегодня она активно наращивает мощности и расширяет охват, обеспечивая электроэнергией широкий круг потребителей. Приоритетами являются цифровизация, развитие сетей, повышение энергоэффективности и надежности, модернизация инфраструктуры и внедрение экологически устойчивых решений.

Таблица 2 Количество потребителей в 2025 году

Количество потребителей, в т. ч.:	8 169 186
<i>количество бытовых потребителей (физические лица), ед.</i>	7 689 835
<i>количество небытовых потребителей (юридические лица), ед.</i>	479 351

Таблица 3 Объем электрической энергии, поставленной потребителям в 2025 году

Объем электрической энергии, поставленной потребителям, в т. ч.:	63 179
<i>объем электрической энергии, поставленной бытовым потребителям, млн кВт*ч</i>	17 750,2
<i>объем электрической энергии, поставленной небытовым потребителям, млн кВт*ч</i>	45 429,2

Таблица 4 Длина линий электропередачи и распределения

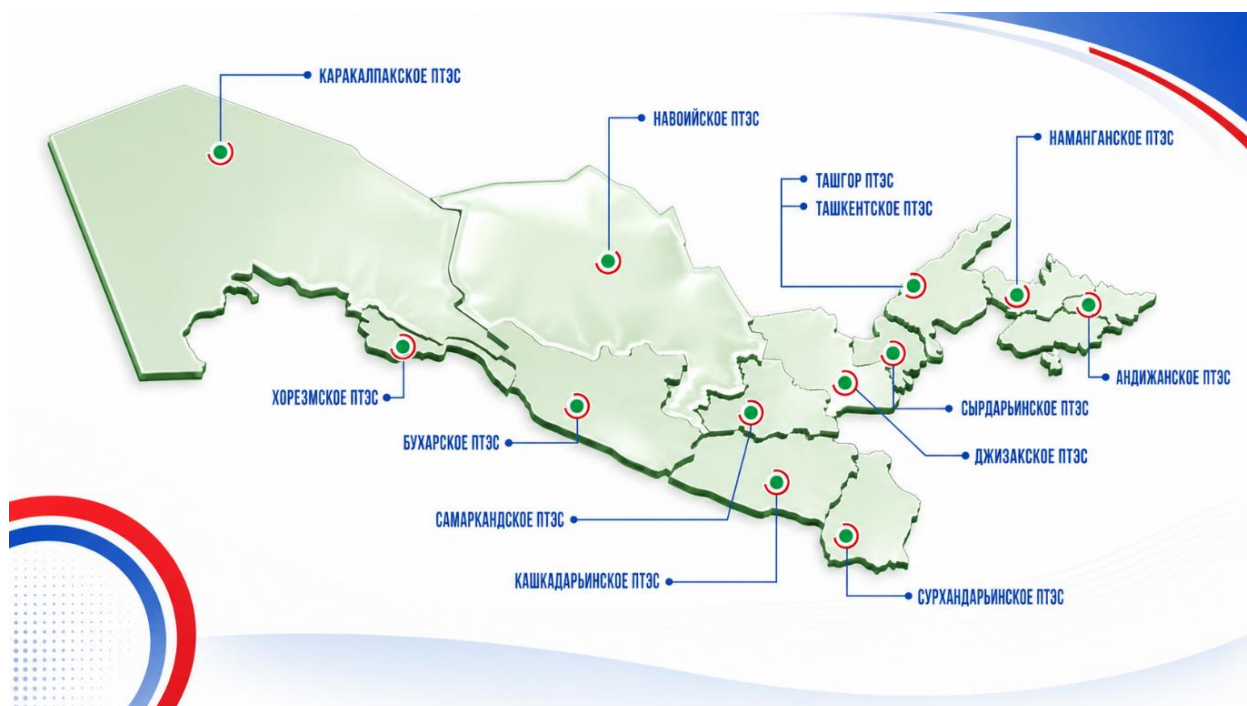
Длина линий электропередачи и распределения, км	264 478
Количество районных и городских предприятий электроснабжения, ед.	211
Количество подстанций напряжением 110-35 кВ, ед.	359
Количество трансформаторных пунктов, ед.	101 417

В структуру АО «РЭС» входят 12 региональных филиалов, осуществляющие эксплуатацию и развитие электросетей, два предприятия территориальных электрических сетей (АО «Бухарское ПТЭС» и АО «Ферганское ПТЭС»), специализированные филиалы «Научно-технического и кадрового учебного центра», «Центр государственных закупок» «Энергосавдо» и «Региональная строительно – монтажная дирекция», а также два совместных предприятий СП ООО «Кувват Энерго РЭС» и СП ООО «Ангрен Энерго»

Рисунок 1 Список филиалов и предприятий АО «Региональные электрические сети»



**Рисунок 2 География деятельности Группы компаний
АО «Региональные электрические сети»**



Бизнес-модель

Бизнес-модель АО «РЭС» основана на координации и развитии территориальных электросетей, которые выполняют ключевую задачу – доставку электроэнергии от производителя до конечного потребителя.

Таблица 5 Производственная цепочка АО «РЭС»

ТАБЛИЦА 5. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ЦЕПОЧКА АО «РЭС»



Кейс. Реализация бизнес-плана АО «РЭС» в 2025 году

Бизнес-план АО «РЭС» был утвержден протоколом Наблюдательного совета от 29 ноября 2024 года № 6. Документ определил цели, задачи, количественные показатели и приоритетные направления развития Компании на 2025 год.

Главной целью Компании является обеспечение устойчивого, надежного и безопасного электроснабжения экономики и населения Республики Узбекистан. Для достижения данной цели реализуется комплекс мер, включающий модернизацию и обновление распределительных сетей, повышение качества и бесперебойности электроснабжения, внедрение современных технологий и цифровых решений. Особое внимание уделяется снижению технологических потерь, повышению энергоэффективности, развитию интеллектуальных систем учета и управления, а также укреплению операционной устойчивости инфраструктуры.

В течение 2025 года Компания достигла следующих производственных результатов:

- обеспечены поставки электроэнергии конечным потребителям в объеме более 63 млрд кВт*ч;
- проведен капитальный ремонт на распределительных электрических сетях протяженностью 29,5 тыс. км и осуществлен капитальный ремонт на 10 270 трансформаторных пунктах;
- модернизировано и реконструировано 12 409 км линий электропередач напряжением 0,4, 6 и 10 кВ и 3 254 трансформаторных подстанции (ТП).

Также в отчетном году 153 млн долл. США были направлены на строительство и реконструкцию распределительных сетей, внедрение современных технологий и повышение эффективности систем учета электроэнергии.

а. Стратегия развития

Стратегия развития распределительных электрических сетей в Республике Узбекистан до 2025 года была утверждена в 2019 году и направлена на обеспечение долгосрочного, надежного и доступного энергоснабжения потребителей.

Основные задачи стратегии включают:

- формирование эффективной сетевой инфраструктуры;
- обеспечение надежности электроснабжения;
- обновление устаревших основных фондов;
- внедрение современных технологий для модернизации и реконструкции сетей.

Приоритетные направления стратегии:

1. *Модернизация инфраструктуры.* Внедрение новых технологий и автоматизированных систем управления позволит повысить надежность и устойчивость электроснабжения.
2. *Экологическая устойчивость.* Разработка и осуществление программ, направленных на уменьшение углеродного следа и расширение использования возобновляемых источников энергии.
3. *Клиентоориентированность.* Улучшение качества обслуживания клиентов за счет внедрения новых сервисов и повышения прозрачности взаимодействия с потребителями.
4. *Инновации и технологии.* Активное внедрение современных технологий для оптимизации рабочих процессов и повышения эффективности деятельности.

Реализация стратегии

Компания активно инвестирует в модернизацию распределительных сетей, включая повышение класса напряжения линий, что позволяет увеличить пропускную способность и снизить потери электроэнергии. Особое внимание уделяется внедрению технологий «умных сетей» и автоматизированных систем учета (АСКУЭ), обеспечивающих точность контроля и стабильность энергоснабжения. Система мониторинга в режиме реального времени обеспечивает своевременное выявление отклонений и повышение надежности работы оборудования, тогда как использование аналитики данных и прогнозирования нагрузок способствует оптимизации режимов работы сети и переходу к профилактическому обслуживанию. Дополнительное внимание уделяется интеграции распределённой генерации, включая возобновляемые источники энергии, развитию энергоэффективных решений, снижению операционных затрат и повышению качества обслуживания потребителей за счёт сокращения аварийности и времени перерывов в электроснабжении.

Стратегия Компании направлена на увеличение инвестиций в модернизацию и реконструкцию электросетей, включая повышение класса напряжения существующих линий для увеличения их пропускной способности и снижения потерь электроэнергии. Также планируется активное внедрение современных технологий, таких как «умные» сети, для повышения стабильности энергосистемы и оптимизации учета электроэнергии.

В Узбекистане потери электроэнергии в распределительных сетях достигают 12–14%, что превышает показатели аналогичных стран. Наша Компания, как один из ключевых игроков на рынке, осознает важность минимизации потерь и в этих целях внедряет новые стандарты эксплуатации сетей, а также систематически модернизирует существующие приборы учета. Дополнительно рассматриваются меры по автоматизации распределительных сетей, внедрению систем дистанционного мониторинга и управления, выявлению и снижению коммерческих потерь, а также усилению контроля за техническим состоянием оборудования. Важным направлением также является повышение энергоэффективности и развитие аналитических систем для прогнозирования и предотвращения потерь на ранних стадиях.

В соответствии со стратегией развития АО «РЭС» разработана и утверждена Дорожная карта на 2026 год, определяющая ключевые меры по достижению целевых показателей и реализации основных направлений стратегии. Ключевым направлением работы является сокращение коммерческих и технологических потерь электроэнергии, внедрение автоматизированных систем учета и контроля потребления электрической энергии (АСКУЭ), а также модернизацию и реконструкцию сетевой инфраструктуры. Среди важных проектов выделяются строительство и реконструкция внешних сетей электроснабжения, в частности, для свободных и малых промышленных зон. Программа «Обод кишлок» предусматривает реконструкцию и модернизацию распределительных сетей и объектов электроснабжения по всей республике, что положительно скажется на качестве и надежности электроснабжения. Осуществление этих мер приведет к значительному снижению потерь электроэнергии и повышению эффективности сетевой инфраструктуры. Реализация данных инициатив позволит существенно сократить потери электроэнергии, повысить эффективность работы сетевой инфраструктуры и обеспечить устойчивое развитие энергетической системы. Дополнительно предусматривается внедрение современных технологий автоматизации и цифрового мониторинга сетей, усиление управления нагрузками, а также применение энергоэффективных решений при проектировании и реконструкции объектов, что в совокупности повысит общую устойчивость и гибкость энергосистемы.

Таблица 6 Ключевые результаты АО «РЭС» за 2025 год

Показатель	2023	2024	2025
Финансовые показатели			
Выручка, млн сум	34 276 379	47 762 971	50 299 108
Совокупный прибыль (убыток), млн сум	(1 320 593)	(1 122 617)	431 494
Социальные показатели			
Списочная численность, человек	26 157	27 971	25 230
Водозабор, мегалитры	635,47	697,11	1 283,49
Экологические показатели			
Выбросы парниковых газов по Охвату 1 , тонн CO ₂ -экв.	16 870,46	18 427,05	20 241,23
Выбросы парниковых газов по Охвату 2 , тонн CO ₂ -экв.	-	4 818 332	3 646 777
Общее потребление энергии, ГДж	320 505	348 239	378 817

3. Управление устойчивым развитием

3.1 Подход к управлению

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14

АО «РЭС» рассматривает устойчивое развитие как ключевой фактор долгосрочной эффективности Компании. ESG-принципы интегрированы во все основные бизнес-процессы, а деятельность направлена на снижение негативного воздействия на окружающую среду и общество за счёт ответственного управления.

Система управления устойчивым развитием в АО «РЭС» предусматривает централизованную координацию всех связанных процессов, ответственность за которую в настоящее время несет Офис реализации процесса трансформации. Офис, находящийся под прямым руководством Первого заместителя Председателя Правления по трансформации, инвестициям, инновационному развитию, цифровизации и информационным технологиям, обеспечивает интеграцию принципов УР в стратегические и операционные процессы Компании.

По результатам оценки промежуточных итогов работы за 2025 год, Наблюдательным советом был разработан и утвержден План мероприятий на 2026 год, направленный на дальнейшее развитие и достижение стратегических целей в области устойчивого развития.

Для обеспечения соответствия обязательным требованиям и лучшим практикам в области устойчивого развития, деятельность АО «РЭС» опирается на корпоративные политики, стандарты и внешние нормативные документы, такие как Указ Президента от 30.01.2025 № УП-16 «О государственной программе по реализации стратегии «Узбекистан – 2030», постановление Кабинета Министров от 21.02.2022 г. №83 «О дополнительных мерах по ускорению реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» и др. Компания на постоянной основе осуществляет мониторинг изменений в указанных документах с целью своевременного внедрения актуальных требований в свою деятельность.¹

Внутренние документы Компании в области УР:

- Политика противодействия коррупции – меры и процедуры по предотвращению и борьбе с коррупцией на всех уровнях управления.
- Кодекс этики – свод норм и принципов, обязательных для всех сотрудников, включая руководящий состав.
- Политика информационной безопасности/кибербезопасности – меры по защите информационных систем и данных от киберугроз.
- Политика по охране труда и технике безопасности – меры по обеспечению безопасных условий труда и защите здоровья сотрудников на всех этапах деятельности предприятия.
- Кадровая политика – принципы управления персоналом, включая обучение, карьерное развитие, гендерное равенство и развитие компетенций.
- Экологическая политика - направлена на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду и рациональное использование природных ресурсов в рамках осуществляемой деятельности.
- Политика по правам человека - соблюдение прав человека является ключевым элементом корпоративной культуры. В своей работе Компания руководствуется международно-признанными принципами и стандартами в области прав человека и стремится обеспечивать их соблюдение на всех уровнях управления и во всех бизнес-процессах.

- Политика по управлению ESG-рисками - своевременное выявление, оценка, мониторинг и минимизация ESG-рисков, способных оказать влияние на деятельность Компании, её репутацию и долгосрочную стоимость.
- Политика по прозрачности и отчётности в области ESG - прозрачность и качественное раскрытие информации в области экологических, социальных и управленческих аспектов (ESG) как важный элемент устойчивого развития и корпоративного управления.

Приверженность Целям устойчивого развития ООН

АО «РЭС» поддерживает и интегрирует Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН в свою деятельность. В 2025 году Компания провела оценку своего влияния на каждую из ЦУР и определила задачи, связанные с эксплуатацией и развитием электросетей.

На основе анализа международных практик энергетических компаний были выделены пять приоритетных целей, на которые деятельность АО «РЭС» оказывает наибольшее влияние:

- ЦУР 7: Недорогостоящая и чистая энергия,
- ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост,
- ЦУР 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура,
- ЦУР 12: Ответственное потребление и производство,
- ЦУР 13: Борьба с изменением климата.

Эти цели стали стратегическими приоритетами развития в области устойчивого развития. Компания активно способствует достижению Целей устойчивого развития, обеспечивая равные возможности занятости для мужчин и женщин, социально-экономическое развитие регионов, минимизацию перебоев в передаче энергии и повышение энергоэффективности. Реальные и долгосрочные положительные изменения могут быть достигнуты путем эффективного управления воздействием на окружающую среду.

Эти цели сформированы как ключевые стратегические ориентиры Компании. АО «РЭС» вносит вклад в их реализацию, обеспечивая равные возможности занятости, поддерживая развитие регионов, повышая энергоэффективность и надежность электроснабжения, а также внедряя экологические инициативы. При этом достижение устойчивых позитивных результатов в долгосрочной перспективе требует комплексного и системного управления воздействием на окружающую среду и общество.

Таблица 7 Значимые ЦУР в области устойчивого развития

Значимые ЦУР	Релевантные задачи ЦУР	Результаты Компании за 2025 год
ЦУР 7: Недорогостоящая и чистая энергия 	7.2 К 2030 году существенно увеличить долю возобновляемых источников энергии в мировом энергобалансе.	Компания обеспечила потребление 540,8 ГДж энергии из возобновляемых источников, планируя дальнейшее увеличение данного показателя за счёт внедрения современных «зелёных» технологий и расширения использования альтернативной энергетики.
ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост 	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	- Численность персонала Компании составила 25 230 человек, большинство из которых работали по постоянным трудовым договорам и на условиях полной занятости. На конец отчетного года в Компании было занято 2 497 женщин (10%) и 22 733 мужчин (90%). - В 2025 году головная компания получила сертификат соответствия требованиям ISO 45001, подтвердив внедрение ключевых элементов системы управления охраной труда и промышленной безопасностью на корпоративном уровне. Одновременно Компания начала поэтапное распространение требований стандарта на структурные подразделения. Данная работа направлена на систематизацию процессов обеспечения безопасности, усиление контроля за производственными рисками и повышение эффективности превентивных мер. В дальнейшем Компания планирует продолжить масштабирование системы управления охраной труда с учетом специфики деятельности всех структурных подразделений.
ЦУР 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура 	9.1 Создавать качественную, надежную, устойчивую и жизнеспособную инфраструктуру, включая региональную и трансграничную инфраструктуру, для поддержки экономического развития и благосостояния людей, уделяя особое внимание	- Компания успешно провела капитальный ремонт на распределительных электрических сетях протяженностью 29,5 тыс. км и осуществлен капитальный ремонт на 10 270 трансформаторных пунктах. - В 2025 году головная компания получила сертификат соответствия требованиям ISO 50001, подтвердив внедрение ключевых элементов системы энергетического менеджмента на корпоративном уровне. Одновременно Компания начала поэтапное распространение требований стандарта на структурные подразделения. Реализация

	доступности и справедливости для всех	данной работы направлена на оптимизацию энергопотребления, повышение энергоэффективности и внедрение системного подхода к управлению энергетическими ресурсами. В дальнейшем Компания планирует продолжить масштабирование системы энергетического менеджмента с учетом специфики деятельности всех структурных подразделений.
ЦУР 12: Ответственное потребление и производство 	12.2 К 2030 году добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов	- Компания поддерживает проекты ВИЭ через субсидирование выкупа излишков электроэнергии и ее интеграцию в единую энергосистему. Учет объемов передачи и потребления ведется в биллинговой системе АО «РЭС» с последующим взаиморасчетом по итогам месяца. - В целях снижения углеродного следа Компания осуществляет постепенный переход к использованию более экологичного транспорта. В рамках данной инициативы было приобретено 400 электромобилей, что позволяет сократить потребление бензина ориентировочно на 144 000 литров в месяц и снизить соответствующие топливные затраты. При этом ранее эксплуатируемый автопарк сохраняется в эксплуатации, а эффект от инициативы формируется за счет расширения доли электромобилей в структуре транспортных средств Компании.
ЦУР 13: Борьба с изменением климата 	13.2 Включить меры реагирования на изменение климата в политику, стратегии и планирование на национальном уровне	- Компания разработала и внедрила экологическую политику, обеспечивающую комплексный подход к управлению экологическими аспектами деятельности и снижению негативного воздействия на окружающую среду. - В 2025 году головная компания получила сертификат соответствия требованиям ISO 14001 и начала поэтапное внедрение системы экологического менеджмента в структурных подразделениях. Данная работа направлена на формирование системного подхода к управлению воздействием на окружающую среду, повышение экологической эффективности и соблюдение международных требований в области охраны окружающей среды.

4 Ответственное ведение бизнеса

4.1 Система корпоративного управления

GRI 3-3

АО «Региональные электрические сети» выстраивает систему корпоративного управления на основе внутреннего Кодекса корпоративного управления и требований законодательства Республики Узбекистан. Основными принципами корпоративного управления в Компании являются:

- добросовестность при исполнении должностных обязательств;
- учет национальных интересов при принятии решений;
- личная ответственность;
- установка отношений со всеми физическими и юридическими лицами на основе уважения и доверия с соблюдением требований юридических документов, норм морали и этики.

Для обеспечения эффективного корпоративного управления в Компании действуют внутренние нормативные документы, а также внешние правовые акты, в числе которых:

- Положение об Общем собрании акционеров АО «РЭС»;
- Положение о Наблюдательном совете АО «РЭС», утвержденное решением Единственного акционера;
- Положение об Исполнительном органе АО «РЭС», утвержденное решением Единственного акционера;
- Положение о Службе внутреннего аудита АО «РЭС», утвержденное Решением Наблюдательного совета;
- Кодекс корпоративной этики АО «РЭС»;
- Кодекс корпоративного управления, утвержденный государственной Комиссией по повышению эффективности деятельности акционерных обществ и совершенствованию системы корпоративного управления протоколом №9 от 31 декабря 2015 года;
- Правила корпоративного управления для предприятий с государственным участием, одобренные государственной Комиссией по повышению эффективности деятельности акционерных обществ и совершенствованию системы корпоративного управления протоколом №15 от 20 апреля 2018 года;
- Закон Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров».

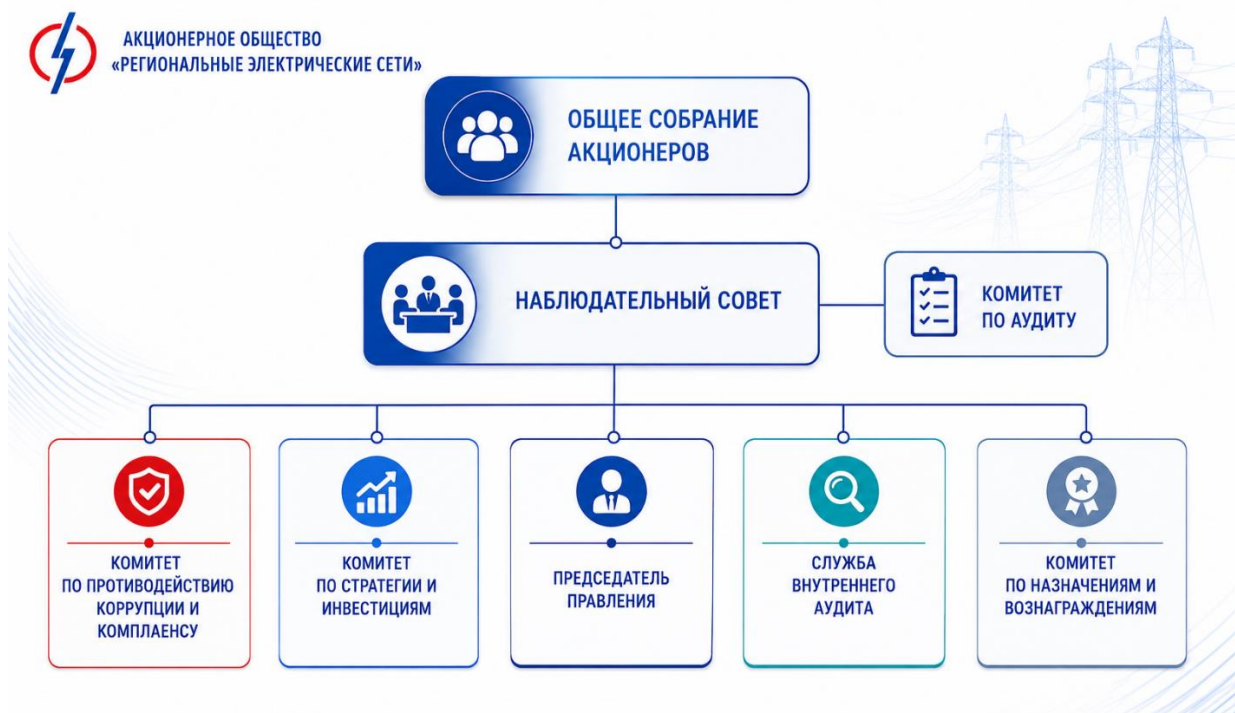
Общее собрание акционеров.

GRI 2-9, GRI 2-13

Высшим органом управления Компании является Общее собрание акционеров. Акционерами простых акций Общество является государство в лице Министерства экономики и финансов Республики Узбекистан (60 %) и Компания АО «Национальный инвестиционный фонд Республики Узбекистан» (40 %).

Общее собрание акционеров является высшим органом управления Компании и играет ключевую роль в обеспечении баланса интересов всех акционеров, а также прозрачности и обоснованности принимаемых решений. Через данный механизм акционеры реализуют свое право на участие в управлении, оказывая влияние на стратегическое развитие и ключевые направления деятельности Компании. Собрание может проводиться в различных форматах, включая очное и заочное голосование, а также с применением современных цифровых технологий, что способствует повышению доступности и вовлеченности акционеров.

Таблица 8 Организационная структура АО «Региональные электрические сети»



Наблюдательный совет

GRI 2-10, GRI 2-14

Наблюдательный совет (далее – НС) является ключевым органом управления Компании, который устанавливает стратегические направления его деятельности, утверждает планы развития и бюджет, а также избирает исполнительный орган.

Назначение, освобождение и прекращение полномочий членов наблюдательного совета

Положение о Наблюдательном совете Компании предусматривает установление критериев и процедур, связанных с избранием, назначением и досрочным прекращением полномочий членов совета. Члены Наблюдательного совета избираются Общим собранием акционеров сроком на три года с возможностью переизбрания.

Количественный состав определяется Уставом Компании. В состав НС должно входить не менее одного независимого члена, что составляет не менее 15% от установленного Уставом количества членов Совета. Кандидатура независимого члена выдвигается акционером; в случае ее отсутствия раскрываются причины несоответствия рекомендациям Кодекса корпоративного управления.

Члены НС должны соответствовать требованиям и критериям, предусмотренным Кодексом корпоративного управления, утвержденным протоколом № 9 от 31 декабря 2015 года.. Руководитель исполнительного органа Компании и его члены, а также лица, работающие по совместительству в Компании, не могут быть избраны в Наблюдательный совет.

Решением Общего собрания акционеров сформирован Наблюдательный совет в составе семь членов: два независимых директора и пять директоров из числа местных представителей².

² Граждане Республики Узбекистан.

Доля женщин в составе Наблюдательного совета в 2025 году составила 28,6 %.

GRI 2-14

Наблюдательный совет выполняет ключевые функции, направленные на обеспечение стабильного и устойчивого развития Компании. Основные задачи НС включают:

Определение направления развития и одобрение операций и стратегий системы внутреннего контроля

Наблюдательный совет разрабатывает и утверждает стратегии, которые направлены на улучшение внутренних процессов и повышение эффективности работы Компании.

Представление ежегодного отчета на общем собрании акционеров о результатах анализа и оценки надежности и эффективности системы внутреннего контроля

Совет регулярно оценивает систему внутреннего контроля, используя данные от руководителя исполнительного органа, внутреннего и внешнего аудитов, ревизионной комиссии, а также другую информацию и собственные наблюдения. Оценка охватывает все аспекты внутреннего контроля, включая финансовый, операционный, соблюдение законодательства и внутренних политик.

Определение структуры и состава подразделения, ответственного за внутренний контроль.

Совет отвечает за формирование подразделений, которые занимаются внутренним контролем, и обеспечивает их эффективную работу.

Постоянное совершенствование процедур внутреннего контроля.

Наблюдательный совет регулярно обновляет и улучшает процедуры внутреннего контроля, чтобы соответствовать меняющимся требованиям и стандартам.

Принятие решений на основе всестороннего анализа данных, а также оценки рисков и возможностей

Совет проводит регулярные встречи и обсуждения, на которых рассматриваются ключевые вопросы и принимаются стратегические решения.

Заседание Наблюдательного совета АО «РЭС» от 4 марта 2025 года

На заседании рассмотрены и утверждены следующие вопросы:

- Утвердить назначение Ахмадханова Иброхимхона Акромхона угли на должность руководителя службы внутреннего аудита АО «Региональные электрические сети» и Бойкабилова Баходира Мустафаевича на должность внутреннего аудитора (при условии получения аудиторского заключения Счетной палаты Республики Узбекистан в течение 6 месяцев) и заключить с ними трудовые договоры в установленном порядке.
- Исполнительный орган АО «Региональные электрические сети» (Аскарлов) обязан в установленном порядке заключить трудовой договор с И.А. Ахмадхановым и Б.М. Бойкабиловым, назначенными в Службу внутреннего аудита Компании, при этом Б.М. Бойкабилов должен включить в заключенный с ним трудовой договор «условие получения справки о внутреннем аудите, выданной Счетной палатой Республики Узбекистан, в течение 6 месяцев».
- Смета расходов на персонал службы внутреннего аудита до конца 2025 года должна быть утверждена в соответствии с Приложением 1.
- Служба внутреннего аудита должна представить Наблюдательному совету в течение 1 месяца план работы, который должен быть выполнен до конца 2025 года.

Состав Наблюдательного совета в 2025 году:

GRI 2-11

Председатель Наблюдательного совета

Кудбиев Шерзод Давлатович

Статус	Председатель Наблюдательного совета
Год рождения	1981
Гражданство	Узбекистан
Образование	2002 год – Ферганский политехнический Университет
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2018-2019 гг. – Министр занятости и трудовых отношений
	2019-2020 гг. – Советник Президента
	2020-2022 гг. – Председатель Налогового Комитета Республики Узбекистан
	2022-2023 гг. – Министр Экономики и финансов
	2023 г. – по наст. время – Председатель Налогового Комитета Республики Узбекистан

Члены Наблюдательного совета*Рахимова Гулнора Хашимовна*

Статус	Член Наблюдательного совета
Год рождения	1975
Гражданство	Узбекистан
Образование	1996 гг. – Ташкентский государственный экономический университет
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2017-2019 гг. – Заведующая кафедрой «Казначейское исполнение Государственного бюджета» в Национальном университете
	2019 г. – Начальник Управления государственных закупок и мониторинга
	2019-2020 гг. – Директор Департамента государственных закупок казначейства Минфина
	2020-2021 гг. – Заместитель Начальника Управления казначейства Министерстве финансов
	2021-2023 гг. – Заместитель Министра финансов РУз
	2023 г. - по наст. время – Заместитель Министра экономики и финансов РУз

Миралиев Алишер Эркинович

Статус	Член Наблюдательного совета
Год рождения	1983
Гражданство	Узбекистан
Образование	2004 год – Ташкентский государственный экономический университет
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2013-2021 гг. – Заместитель Начальника управления в государственном комитете Республики Узбекистан по приватизации, демонополизации и развитию конкуренции
	2021 г. - по наст. время – Заместитель директора Агентства по управлению государственными активами Республики Узбекистан.

Раупов Анвар Абдирашидович

Статус	Член Наблюдательного совета
Год рождения	1975
Гражданство	Узбекистан
Образование	—
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2000-2023 гг. – Главный специалист в Кабинете Министров РУз
	2023 г. - по наст. время годы – руководитель секретариата Министерства Энергетики

Авазов Алишер Фарход угли

Статус	Член Наблюдательного совета
Год рождения	1997
Гражданство	Узбекистан
Образование	—
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2019-2024 гг. – Ведущий экономист, главный специалист, начальник отдела Министерства экономики и финансов
	2024 г. - по наст. время годы – начальником направления в АО «UzAssets»

Утан Фатма Арпасай (Utan Fatma Arpacay)

Статус	Независимый член наблюдательного совета
Год рождения	1966
Гражданство	Турция
Образование	—
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2021 г. - по наст. Независимый консультант (Турция) — Финансово-экономический консультант / Предприниматель в сфере агробизнеса

Статус	Член Наблюдательного совета
Год рождения	1957
Гражданство	Австралия
Образование	–
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2014 г. - по наст. Eligma (Австралия) - Управляющий директор, владелец бизнеса.

Комитеты Наблюдательного совета

GRI 2-10

Для повышения эффективности управления при Наблюдательном совете действуют специализированные комитеты:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по противодействию коррупции и комплаенсу;
- Комитет по назначениям и вознаграждениям;
- Комитет по стратегии и инвестициям.

Комитет по аудиту (вспомогательный орган НС)

Основные функции: Обеспечение контроля за финансовой отчетностью, внутренними системами контроля и аудитом. Это гарантирует независимую оценку финансовой деятельности и способствует прозрачности.

Комитет по противодействию коррупции и комплаенсу (вспомогательный орган НС)

Основные функции: Внедрение и развитие системы комплаенс, соответствующей международному стандарту ISO 37001:2016. Раннее выявление и предотвращение коррупционных ситуаций, повышение правосознания и культуры среди работников, управление финансами, совершенствование системы закупок, повышение локализации и эффективности производства.

Комитет по назначениям и вознаграждениям (консультативно-переговорный орган НС)

Основные функции: Консультативный орган по вопросам кадровой политики и системы мотивации. Занимается разработкой рекомендаций, направленных на повышение эффективности кадровой стратегии и программ стимулирования сотрудников.

Комитет по стратегии и инвестициям (вспомогательный орган НС)

Основные функции: Разработка рекомендаций по ключевым стратегическим направлениям деятельности Компании, формирование закупочной и инвестиционной политики, а также анализ потенциальных инвестиционных проектов.

Вознаграждение членов Наблюдательного совета

GRI 2–19, GRI 2–20

Критерии выплаты вознаграждения членам Наблюдательного совета

В качестве основных критериев для выплаты вознаграждения членам Наблюдательного совета устанавливаются:

1. Личное участие в заседаниях Наблюдательного совета.
2. Результаты ежегодной оценки системы корпоративного управления, проведенной независимой организацией.

Решением общего собрания акционеров Компании при принятии решения о выплате вознаграждения могут быть дополнительно определены иные критерии.

Согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 июля 2024 года № 464: кандидаты, назначенные в Наблюдательные советы государственных предприятий с государственным участием, не получают вознаграждение за свою деятельность (за исключением независимых членов Наблюдательных советов); Максимальный размер годового вознаграждения для них установлен государством. Источником выплаты вознаграждения членам Наблюдательного совета является Компания.

Правление

GRI 2-11, GRI 2-13

Текущую деятельность Компании осуществляет коллегиальный исполнительный орган – Правление. Его полномочия определены Уставом и Положением об Исполнительном органе, утвержденным решением Единственного акционера от 29 мая 2023 года № 3. Правление действует в пределах компетенции, определяемой законодательством, Уставом Компании, Положением об Исполнительном органе, условиями заключенного с каждым из них трудового договора, решениями Единственного акционера и Наблюдательного совета Компании. Правление несет ответственность за эффективное и устойчивое функционирование общества, обеспечение выполнения договорных обязательств, соблюдение требований законодательства и предоставление отчетности. Размеры вознаграждений членов Правления зависят от эффективности деятельности общества и определяются договором в соответствии с требованиями законодательства.

Правление Компании придерживается курса устойчивого развития, обеспечивая внедрение и контроль соответствующих инициатив. В рамках своей деятельности оно несёт ответственность за соблюдение экологических норм и реализацию мер по снижению воздействия на окружающую среду, порученных Наблюдательным советом.

В 2025 году Правлением были рассмотрены и вынесены на принятие решений следующие вопросы:

1. Рассмотрены меры, направленные на снижение и предотвращение потерь электроэнергии, а также вопросы повышения эффективности учета и контроля потребления энергоресурсов. Особое внимание было уделено модернизации электрических сетей, внедрению современных цифровых систем мониторинга и усилению профилактических мероприятий.
2. В рамках заседания рассмотрены итоги аудита финансово-хозяйственной деятельности Общества за II квартал 2025 года, подготовленные Службой внутреннего аудита. По результатам анализа выработаны рекомендации, направленные на повышение эффективности управления, минимизацию финансовых рисков и укрепление корпоративного контроля.
3. Утверждение дорожной карты подготовки и публикации отчетов по корпоративной социальной ответственности (CSR) и вопросам экологического, социального и корпоративного управления (ESG), на основании Постановления Президента Республики Узбекистан, от 19.04.2024 года № ПП-163 «О мерах по трансформации и ускорению процессов приватизации крупных предприятий с государственным участием».

В рамках своей деятельности Правление обязуется:

- Обеспечивать Компанию профессиональными кадрами и рационально использовать их потенциал.
- Соблюдать трудовую дисциплину, а также обеспечивать социальные гарантии и безопасность труда работников.
- Повышать квалификацию работников через участие в учебных курсах и семинарах.
- Принимать участие в переговорах с представителями трудового коллектива и выполнять обязательства, предусмотренные коллективным договором.
- Защищать интересы Компании в государственных учреждениях и других организациях.
- Действовать в соответствии с законодательными нормами, регулирующими деятельность Компании.
- Организовывать и обеспечивать надежность бухгалтерского учета и отчетности.
- Ежеквартально отчитываться перед Наблюдательным советом о выполнении годового бизнес-плана.
- Предоставлять документы о финансово-хозяйственной деятельности по требованию Наблюдательного совета, ревизионной комиссии или аудитора.
- Обеспечивать своевременное и полное предоставление государственной статистической отчетности.
- Сохранять коммерческую и служебную тайну.
- Уведомлять Наблюдательный совет в случае аффилированности в сделках Компании.

Состав Правления

Аскарлов Асроржон Акрамович

Статус	Председатель Правления
Дата рождения	03.10.1978
Гражданство	Республика Узбекистан
Образование	2001 г. – Ферганский политехнический институт 2008 г. – Ташкентский государственный экономический университет 2009 г. – Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2018 – 2019 гг. – «Узбекэнерго» – Начальник отдела надзора и обеспечения исполнительской дисциплины. 2019 – 2024 гг. – АО «Региональные электрические сети» – Заместитель Председателя Правления по экономике 2024 г. – по наст. время – АО «Региональные электрические сети» – Председателя Правления

Гайбуллаев Алвар Келдиерович

Статус	Первый заместитель Председателя Правления по вопросам трансформации, инвестиций, инновационного развития, цифровизации и информационных технологий
Дата рождения	06.06.1983
Гражданство	Республика Узбекистан
Образование	2005 г. – Самаркандский государственный архитектурно-строительный институт
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2019-2019 гг. – Заместитель директора УК «Дирекция строительства Туракурганской ТЭС» 2019-2019 гг. – Главный специалист Агентства по развитию государственно-частного партнерства при Министерстве финансов Республики Узбекистан 2019-2020 гг. – Начальник управления реализации государственных программ и инвестиционных проектов, локализации и расширения кооперативных связей АО «Региональные электрические сети» 2020-2021 гг. – Начальник управления реализации инвестиционных проектов, локализации и расширения кооперативных связей «Региональные электрические сети» 2021-2022 гг. – Начальник управления реализации инвестиционных проектов АО «Региональные электрические сети» 2022-2022 гг. – Директор филиала АО «Региональные электрические сети» – Центр автоматизации сбыта электроэнергии 2022 г. - по наст. время – Первый заместитель председателя правления АО «Региональные электрические сети» по вопросам трансформации, инновационного развития, цифровизации и информационных технологий

Носиров Дилшод Баходирович

Статус	Заместитель председателя правления по капитальному строительству
Дата рождения	17.07.1980
Гражданство	Республика Узбекистан
Образование	2001 г. – Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства 2006 г. – Ташкентский финансовый институт 2011 г. – Академия государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан

Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2017-2019 гг. – Начальник управления корпоративных отношений акционерного общества «Узбекэнерго» 2019-2020 гг. – Генеральный директор АО «Электрқишлоққурилиш» 2020 г. – по наст. время – Заместитель Председателя Правления АО «Региональные электрические сети» по капитальному строительству
---	---

Исломов Бобир Хуснидинович

Статус	Заместитель председателя правления по использованию электрических сетей
Дата рождения	13.03.1981
Гражданство	Республика Узбекистан
Образование	2003 г. – Навоийский государственный горный институт 2005 г. – Бухарский институт технологий пищевой и легкой промышленности 2012 г. – Высшая бизнес-школа при Академии государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	2019 - 2021 гг. – Директор по экономическим и финансовым вопросам АО «Навоийское региональное электрические сети». 2021 - 2023 гг. – Генеральный директор АО «Навоийское региональное электрические сети». 2023 - 2025 гг. – Директор Навоийского регионального филиала АО «Региональные электрические сети». 2025 гг. – по наст. время – Заместитель Председателя Правления АО «Региональные электрические сети» по использованию электрических сетей.

Алимардонов Ойбек Жумакулович

Статус	Заместитель Председателя Правления по режиму и кадрам
Дата рождения	26.02.1988
Гражданство	Республика Узбекистан
Образование	–
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет	Заместитель Председателя Правления по режиму и кадровым вопросам АО «Региональные электрические сети»

Оценка эффективности системы корпоративного управления

GRI 2-18

Компания ежегодно проводит оценку системы корпоративного управления, включая деятельность высшего руководящего органа. Оценка осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 24 апреля 2015 года № УП-4720 «О мерах по внедрению современных методов корпоративного управления в акционерных обществах», рекомендациями Кодекса корпоративного управления, утвержденного протоколом заседания Комиссии по повышению эффективности деятельности акционерных обществ и совершенствованию системы корпоративного управления от 31 декабря 2015 года № 9, а также Вопросником для проведения оценки системы корпоративного управления, утвержденным Госкомитетом по конкуренции Республики Узбекистан и Научно-образовательным центром корпоративного управления от 25 июля 2016 года.

В 2025 году была проведена независимая оценка, результаты которой показали, что система корпоративного управления Компании набрала 659 балла (55%), что соответствует уровню «удовлетворительно». Среди сильных сторон были отмечены стратегическое и финансовое управление. В целях повышения эффективности корпоративного управления Компанией запланирована реализация комплекса мероприятий, включая совершенствование внутренних корпоративных процедур, повышение качества взаимодействия с акционерами и заинтересованными сторонами и также внедрение лучших международных практик корпоративного управления.

В отчетном году Компания завершила подготовительные мероприятия по внедрению Кодекса корпоративного управления. Важным достижением стал переход на публикацию финансовой отчетности по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО), что повысит сопоставимость и прозрачность информации, а также инвестиционную привлекательность Компании. Дополнительно внедрены системы планирования ресурсов предприятия (ERP) и управления НИОКР, направленные на повышение эффективности бизнес-процессов и развитие инновационной деятельности.

В 2025 году Компании был присвоен ESG-рейтинг на уровне 48 баллов международным рейтинговым агентством Sustainable Fitch. Полученная оценка отражает текущий уровень интеграции принципов устойчивого развития в деятельность Компании, включая экологические, социальные и управленческие аспекты. Компания последовательно реализует меры по совершенствованию ESG-практик, уделяя особое внимание повышению энергоэффективности, снижению экологического воздействия, развитию человеческого капитала и укреплению корпоративного управления. В дальнейшем планируется расширение раскрытия нефинансовой информации, внедрение дополнительных инициатив в области климатической повестки и повышение прозрачности деятельности, что должно способствовать улучшению ESG-показателей и инвестиционной привлекательности Компании.

В 2025 году Компания стартовала процесс внедрения международных стандартов ISO 50001 (энергоэффективность и энергоменеджмент), ISO 14001 (экологический менеджмент), ISO 45001 (охрана здоровья и безопасности), ISO 37001 (антикоррупционный менеджмент) и ISO 9001 (менеджмент качества). Внедрение данных стандартов позволит выстроить системный подход к управлению ключевыми бизнес-процессами, повысить операционную эффективность, минимизировать производственные и экологические риски, а также укрепить корпоративную культуру ответственности и прозрачности. Компания планирует масштабировать внедрение системы, обеспечивая ее поэтапное распространение на все структурные подразделения.

В отчетном году Компания разработала и внедрила операционную модель, направленную на повышение эффективности бизнес-процессов, совершенствование системы управления и обеспечение устойчивого развития деятельности. Новая операционная модель позволила оптимизировать взаимодействие между структурными подразделениями, повысить

прозрачность процессов принятия решений и усилить контроль за выполнением ключевых производственных и стратегических задач.

В дальнейшем Компания планирует поддерживать соответствие международным требованиям через регулярные аудиты, цифровизацию процессов управления, интеграцию стандартов в единую систему корпоративного управления, а также повышение вовлечённости персонала в реализацию принципов устойчивого развития.

Конфликт интересов

GRI 2-15

Компания принимает меры по предотвращению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, опираясь на Положение о порядке действий при конфликте интересов, утвержденное Решением Единственного акционера АО «Региональные электрические сети» от 29 мая 2023 года №3. Ответственным подразделением за регулирование конфликтов интересов является Служба комплаенса и противодействия коррупции.

В Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

- между органами управления Компании и его акционерами;
- между органами управления и органами контроля Компании, должностными лицами, сотрудниками Компании и Контрагентами (Клиентами);
- между Компанией и его должностными лицами, сотрудниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

Основные принципы управления конфликтами интересов:

- обязательное предоставление информации о существующих и возможных конфликтах интересов.
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компании при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- соблюдение абсолютной конфиденциальности в процессе предоставления информации о конфликте интересов и его урегулирования.
- соблюдение баланса интересов органов управления и контроля Компании и его сотрудников при урегулировании конфликта интересов.
- защита лица от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, своевременно раскрытом работником и урегулированным (предотвращенном) Компанией.

Благодаря этим мерам Компания обеспечивает прозрачность деятельности, укрепляет доверие акционеров и партнеров и сохраняет устойчивую деловую репутацию.

4.2 Служба внутреннего аудита

GRI 2-25

Служба внутреннего аудита (далее – СВА, Служба) – структурное подразделение Компании, созданное решением Наблюдательного совета от 10 июля 2019 года № 1 и действующее в соответствии с Положением о Службе внутреннего аудита.

Основные задачи СВА включают:

- предоставление Наблюдательному совету достоверной информации и рекомендаций по повышению эффективности деятельности Компании;
- оперативная подготовка предложений по устранению выявленных нарушений и контроль за их исполнением.

Сотрудники СВА обладают необходимыми квалификациями и опытом, что гарантирует высокий уровень профессионализма и надежности в их работе. В соответствии с

установленными требованиями, все сотрудники имеют стаж практической работы в сфере бухгалтерского учета, аудита, финансового или налогового контроля. Кроме того, они соответствуют одному из следующих критериев:

- наличие сертификата внутреннего аудитора.
- наличие высшего экономического образования, полученного в высших образовательных учреждениях Республики Узбекистан или в иностранных образовательных учреждениях, признанных эквивалентными в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

Порядок сертификации сотрудников Службы внутреннего аудита определяется республиканскими профессиональными объединениями аудиторов и согласуется с Министерством финансов Республики Узбекистан. Эти требования строго соблюдаются, что обеспечивает высокий уровень компетентности специалистов.

Для поддержания профессионализма сотрудники регулярно проходят повышение квалификации в лицензированных образовательных учреждениях. Кроме того, их ежегодная аттестация, проводимая Наблюдательным советом Компании, позволяет объективно оценивать уровень знаний и навыков.

Комплекс этих мер гарантирует надежность и высокую результативность работы Службы внутреннего аудита, способствуя эффективному выполнению ее функций в интересах Компании.

4.3 Внешний аудит

GRI 2-5

Компания ежегодно проводит аудит финансовой отчетности с привлечением независимого внешнего аудитора, что обеспечивает подтверждение ее достоверности. Вместе с тем Компания осознает важность независимого заверения нефинансовых показателей для повышения прозрачности и доверия со стороны заинтересованных сторон.

В настоящее время заверение нефинансовой информации в АО «Региональные электрические сети» не проводится. Однако в дальнейшем планируется изучить возможность привлечения внешнего заверяющего, что позволит приблизить практику раскрытия к международным стандартам и повысить ее сопоставимость.

4.4 Информационная безопасность

GRI 2-24, GRI 418-1, SASB IF-EU-550a.1

Информационная безопасность является одним из элементов системы управления Компании, направленным на обеспечение непрерывной и стабильной работы информационных систем, ресурсов и баз данных, а также защиту информации от несанкционированного доступа, раскрытия, изменения, утраты или иного нарушения ее конфиденциальности, целостности и доступности.

В Компании действует Политика информационной безопасности, утвержденная Председателем Правления. Политика определяет основные подходы к организации системы информационной безопасности, распределению ответственности, управлению рисками и реализации организационных и технических мер защиты.

Ответственность за соблюдение требований информационной безопасности распределена между сотрудниками Компании в соответствии с их функциональными обязанностями. Каждый сотрудник несет персональную ответственность за соблюдение установленных требований, что закрепляется в трудовых договорах, должностных инструкциях и иных документах, регулирующих трудовые отношения. Руководство и ответственные подразделения обеспечивают координацию, контроль и развитие процессов в области информационной безопасности.

Основные задачи Политики информационной безопасности Компании включают:

- защиту субъектов информационных отношений от материального, физического, морального или иного вреда, а также предотвращение случайного или умышленного несанкционированного вмешательства в деятельность информационных объектов и несанкционированного доступа к информации;
- устранение и минимизацию последствий инцидентов, связанных с информационной безопасностью, посредством прогнозирования и предотвращения угроз, а также выявления и устранения уязвимостей в информационной системе;
- разработку и внедрение организационных и технических мер для обеспечения информационной безопасности, способствующих непрерывной и стабильной работе информационных систем, ресурсов и баз данных Компании с учетом комплексного характера угроз;
- обеспечение соблюдения законодательства, руководящих указаний, внутренних правил и общей политики Компании в области информационной безопасности;
- обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности информации о деятельности Компании и важных информационных ресурсов;
- организацию системы резервного копирования и восстановления для обеспечения сохранности информационных систем;
- поддержание системы резервного копирования в актуальном состоянии.

Для защиты информационных ресурсов Компания реализует комплекс организационных и технических мер, направленных на предотвращение несанкционированного доступа и вмешательства, прогнозирование потенциальных угроз, своевременное выявление уязвимостей, а также оперативное реагирование на возможные инциденты. Данные меры направлены на обеспечение бесперебойной и стабильной работы информационных систем, ресурсов и баз данных Компании.

В Компании организована система резервного копирования и восстановления данных, которая регулярно обновляется и поддерживается в актуальном состоянии. Это позволяет обеспечить сохранность информационных систем и их восстановление в случае необходимости.

Политика информационной безопасности Компании основывается на следующих ключевых принципах:

- **Вовлеченность и личная ответственность.** Все сотрудники, включая руководство, вовлечены в процесс обеспечения информационной безопасности и несут ответственность за соблюдение установленных требований.
- **Распределение задач.** Роли и обязанности в области информационной безопасности распределены между сотрудниками Компании, что обеспечивает ясность и эффективность выполнения соответствующих задач.
- **Персональная ответственность.** Каждый сотрудник несет персональную ответственность за соблюдение требований информационной безопасности, закрепленных в трудовых договорах, должностных инструкциях и иных документах.
- **Профессионализм.** Компания стремится к повышению профессионального уровня сотрудников, ответственных за информационную безопасность, в том числе посредством обучения и развития компетенций.
- **Соответствие национальному законодательству.** Политика информационной безопасности соответствует Конституции и законодательству Республики Узбекистан, а также применимым нормативным документам и законным правам пользователей.

- **Сотрудничество и совместимость действий.** Меры по обеспечению информационной безопасности реализуются во взаимодействии с заинтересованными органами и сторонами, что позволяет согласовывать цели, задачи, принципы и средства обеспечения безопасности.

- **Повышенная безопасность.** Меры информационной безопасности выбираются с учетом необходимости эффективной защиты от различных видов угроз и повышения уровня защищенности Компании.

- **Системный подход.** При развитии системы информационной безопасности учитываются факторы, способные влиять на ее состояние, включая изменяющиеся условия и комплексный характер угроз.

- **Полнота.** Компания применяет различные методы и средства защиты, которые в совокупности обеспечивают комплексную защиту информационных объектов и снижение уязвимостей.

- **Непрерывность защиты.** Обеспечение информационной безопасности рассматривается как непрерывный процесс, охватывающий все уровни деятельности Компании.

- **Контроль и учет действий.** Соблюдение работниками требований информационной безопасности контролируется, а действия пользователей в информационных системах Компании учитываются в установленном порядке.

В 2025 году в Компании не зафиксировано подтвержденных случаев нарушения информационной безопасности, повлекших утечку, несанкционированное раскрытие, потерю или иное существенное нарушение конфиденциальности, целостности либо доступности информации. Также в отчетном периоде не зафиксировано случаев несоблюдения установленных требований, стандартов или правил физической и/или кибербезопасности.

4.5 Противодействие коррупции

Подход к управлению антикоррупционной деятельностью

GRI 3-3, GRI 2-23

АО «Региональные электрические сети» определяет противодействие коррупции в качестве одного из приоритетных направлений корпоративного управления и устойчивого развития. Компания формирует систему управления, основанную на принципах добросовестности, прозрачности и подотчетности, обеспечивая снижение рисков и укрепление доверия со стороны всех заинтересованных сторон.

Управление антикоррупционной деятельностью обеспечивается специализированным отделом – Службой по противодействию коррупции и комплаенс-контролю, который подчиняется напрямую Председателю Правления и подотчетен Наблюдательному совету. В функции отдела входит координация разработки и внедрения внутренних нормативных актов, регулярный мониторинг выполнения антикоррупционных обязательств, а также организация обучения сотрудников в соответствии с международными стандартами и законодательством Республики Узбекистан.

Ключевым документом антикоррупционной системы АО «РЭС» является Политика по противодействию коррупции. Она разработана с учетом международного стандарта ISO 37001:2016, рекомендаций международных организаций и требований законодательства Республики Узбекистан.

Кроме Политики, Компания руководствуется рядом внутренних нормативных документов, утвержденных Агентством по противодействию коррупции, среди которых:

- Кодекс этики;
- Методика оценки коррупционного риска;
- Положение об урегулировании конфликта интересов;
- Регламент по получению и рассмотрению сообщений о коррупционных рисках по каналам связи;
- Инструкция по организации обучения работников в сфере противодействия коррупции;
- Инструкция по проверке контрагентов;
- Инструкция по проверке кандидатов при приеме на работу;
- Методика мониторинга и контроля эффективности борьбы с коррупцией;
- Регламент по формированию и предоставлению отчета системы по противодействию коррупции;
- Регламент по предотвращению и проверке коррупционных рисков и нарушений кодекса этики;
- Положение о государственных закупках;

Дополнительно действуют другие внутренние документы, касающиеся вознаграждения и кадровой политики, которые также включают меры по предотвращению коррупционных рисков.

Кейс: Программа в области противодействия коррупции и внедрению практик деловой этики

В 2025 году в АО «РЭС» была принята программа, направленная на повышение эффективности противодействия коррупции. Она включала комплекс мероприятий по совершенствованию внутреннего контроля, снижению рисков и укреплению культуры деловой этики.

Основные направления программы:

1. Совершенствование деятельности антикоррупционных структур

- внедрение новых процедур на основе нормативных правовых актов;
- создание специализированных учебных программ для сотрудников;
- внедрение системы ротации кадров для минимизации коррупционных рисков.

2. Оценка и управление рисками

- принятие мер по оценке коррупционных рисков;
- создание механизма для сообщений о нарушениях от контрагентов;
- внедрение мер по предотвращению и разрешению конфликтов интересов.

3. Образование и повышение осведомленности

- подготовка видео-печатных и электронных материалов на тему противодействия коррупции.
- организация круглых столов, семинаров и тренингов с экспертами;
- использование опросов и аналитических методов для оценки результатов.

4. Мониторинг и оценка эффективности

- контроль работы системы «комплаенс-контроль».
- проведение аналитики уровня информированности сотрудников о политике;
- подготовка отчетов по результатам мониторинга и оценки.

5. Законодательные инициативы и общественная деятельность

- разработка предложений по совершенствованию законодательства;
- освещение антикоррупционной работы в СМИ и повышение правовой грамотности сотрудников.
- своевременное рассмотрение поступающих обращений о нарушениях прав человека и формирование аналитических данных о принятых мерах.

6. Межведомственное взаимодействие

- организация работы по преобразованию отрасли в сектор, свободный от коррупции.
- информирование общественности о результатах работы.
- мониторинг и отслеживание реализации антикоррупционных мер.

Рейтинговая оценка антикоррупционной деятельности

В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 12 января 2022 года № ПП-81 Агентство по противодействию коррупции проводит рейтинговую оценку эффективности антикоррупционных мер организаций через электронную платформу E-Anticor.uz, которая обеспечивает прозрачность и объективность мониторинга.

По итогам 2025 года АО «Региональные электрические сети» набрало 75 баллов, что подтверждает:

- соответствие системы антикоррупционного менеджмента требованиям ISO 37001:2016;
- регулярный мониторинг и готовность к проверкам;
- выполнение требований законодательства и международных рекомендаций;
- высокий уровень доверия со стороны партнеров и контрагентов.

В дальнейшем Компания намерена совершенствовать антикоррупционные практики и укреплять культуру этичного ведения бизнеса.

Обучение сотрудников

Компания системно обучает сотрудников и членов органов корпоративного управления вопросам антикоррупционной политики и комплаенса. Обучение направлено на формирование культуры честности, развитие навыков этичного ведения бизнеса и снижение рисков нарушений.

Таблица 9 Обучение по политикам и методам противодействия коррупции за 2025 год

GRI 205-2

Год	Общее количество членов ключевых органов корпоративного управления, прошедших обучение	Общее количество сотрудников, прошедших обучение	Руководящие должности	Специалисты
2024	5	907	613	294
2025	5	618	267	351

Оценка и управление коррупционными рисками

GRI 205-1

АО «Региональные электрические сети» ежегодно проводит оценку коррупционных рисков в своих структурных подразделениях. В 2025 году анализ охватил **36 подразделение**, что позволило выявить приоритетные зоны для контроля и управления.

Ключевые подразделения с повышенным уровнем риска:

- Департамент капитального строительства;
- Отдел проектирования и экспертизы строительства;
- Центральный учетно-финансовый отдел;
- Управление трансформации корпоративных закупок;
- Транспортно-топливная служба;
- Юридический отдел;
- Главное управление по использованию электрических сетей.

Основные источники рисков:

- Завышающее ценообразование: риск связан с искусственным увеличением стоимости товаров и услуг, что приводит к дополнительным расходам Компании и снижению эффективности использования ресурсов.
- Конфликт интересов: возможен при выборе подрядчиков и проведении закупок. Недостаточная прозрачность этих процессов может привести к предвзятым решениям и снижению доверия со стороны заинтересованных сторон.
- Отсутствие прозрачности в выборе подрядчиков: недостаток прозрачности в процессе выбора подрядчиков может создать условия для коррупционных действий, таких как фаворитизм и предвзятое отношение.
- Проведение переговоров с поставщиками: отсутствие должного контроля переговорного процесса может привести к несправедливым условиям и потенциальным коррупционным схемам.
- Коммерческие предложения от деловых партнеров: при рассмотрении предложений необходимо тщательно анализировать условия, чтобы избежать завышенных цен и недобросовестных практик.

Для минимизации указанных рисков Компания применяет следующие меры:

- повышение эффективности внутреннего контроля и обеспечение прозрачности процедур закупок и выбора подрядчиков;
- регулярное обучение сотрудников по вопросам предотвращения конфликтов интересов и соблюдения принципов деловой этики;
- внедрение механизмов проверки условий коммерческих предложений и проведение переговоров с поставщиками на справедливых и конкурентных основаниях;
- постоянный мониторинг и аудит бизнес-процессов и подразделений с повышенным уровнем риска.

Реализация указанных мер позволяет АО «РЭС» поддерживать высокий уровень корпоративного управления и снижать вероятность возникновения коррупционных действий

Подтвержденные случаи коррупции

GRI 205-3

Таблица 10 Статистика зафиксированных случаев коррупции в Компании

Показатель	2024 год	2025 год
Общее количество подтвержденных случаев коррупции	49	42
Общее количество случаев увольнения или наказания сотрудников	67	53
Количество публичных судебных дел, касающихся коррупции	-	-

Планы на 2026 год

В 2026 году Компания продолжит укреплять систему противодействия коррупции во всех структурных и региональных подразделениях. Основное внимание будет уделено практической реализации утвержденной Программы противодействия коррупции, включая:

- выполнение мероприятий, направленных на предупреждение и выявление коррупционных практик;
- соблюдение установленных сроков реализации мероприятий;
- обеспечение персональной ответственности назначенных сотрудников и подразделений;
- системный анализ обращений граждан и поступающих сигналов о коррупционных рисках;
- усиление контроля в сфере закупок и прозрачное освещение результатов конкурсных процедур;
- приведение внутренних процессов к требованиям международного антикоррупционного стандарта ISO 37001:2016.

4.6 Горячая линия

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

Для оперативного взаимодействия с клиентами и заинтересованными сторонами в АО «Региональные электрические сети» создан call-центр. Его основная цель – обеспечение качественного обслуживания и быстрое решение вопросов потребителей электроэнергии. Деятельность центра организована в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними нормативными актами Компании.

Функции call-центра:

- прием обращений по вопросам поставки и потребления электроэнергии;
- предоставление информационной поддержки потребителям;
- оперативное реагирование на проблемы и запросы.

Обращения принимаются через короткий номер «1154» и обрабатываются в соответствии с установленными регламентами.

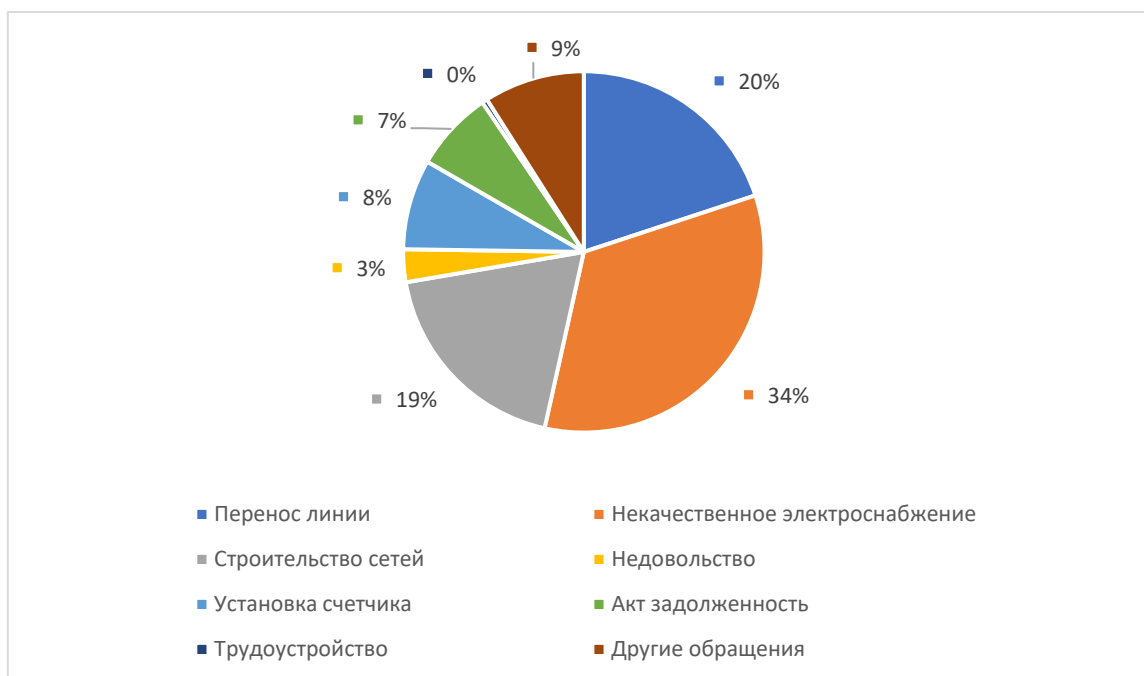
В 2025 году call-центр АО «Региональные электрические сети» продемонстрировал высокую эффективность: из 3 980 317 поступивших звонков успешно обработано 3 647 137 обращение. Около 91% запросов были связаны с получением данных об энергопотреблении и восстановлением электроснабжения после пополнения лицевого счета.

В 2025 году объем обращений в call-центр увеличился более чем в два раза. Несмотря на значительный рост нагрузки, Компания сохраняет высокий уровень операционной эффективности, обеспечивая своевременную и качественную обработку всех входящих звонков. Особое внимание уделяется повышению квалификации операторов и стандартизации процессов, что позволяет оптимизировать время ожидания и повышать удовлетворенность клиентов.

Основными темами таких запросов стали:

- переезд трансформаторных подстанций, ремонт трансформаторных подстанций, жгутов и кабелей;
- проблемы с подключением к электроснабжению и монтажа кабельных линий;
- установка электросчетчиков и устранение недовольств по их работе;
- получение технических условий на подключение к электрическим сетям мощностью до 20 кВт;
- согласование проектов электроснабжения для потребителей с мощностью свыше 20 кВт.

Рисунок 3 Структура обращений физических и юридических лиц в региональных предприятиях за 2025 год



4.7 Соблюдение законодательства и нормативных актов

GRI 2-27

По состоянию на 2025 год в деятельности сотрудников Общества и его территориальных филиалов были проведены служебные проверки по 273 коррупционным случаям, и по их итогам собранные документы направлены в правоохранительные органы.

В частности, в Андижанской области — 6, Бухарской — 22, Джизакской — 80, Кашкадарьинской — 34, Наманганской — 19, Навоийской — 37, Республике Каракалпакстан — 24, Самаркандской — 38, Навои (повторно указано в оригинале) — 2, Сурхандарьинской — 3 и Хорезмской — 8.

В 2025 году по фактам коррупции в Общество по каналам связи поступило в общей сложности 118 обращений. По результатам рассмотрения поступивших обращений:

- в 53 случаях заявлений даны правовые разъяснения;
- по 19 случаям материалы переданы в правоохранительные органы;
- в 17 случаях доводы, указанные в обращениях, не нашли своего подтверждения;
- в 7 случаях назначены служебные проверки;
- в 2 случаях расторгнут трудовой договор;
- в отношении 2 сотрудников применена мера дисциплинарного взыскания;
- в 1 случае сотрудник освобожден от занимаемой должности.

4.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

АО «Региональные электрические сети» придает большое значение взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая сотрудников, клиентов, поставщиков, государственные органы и местные сообщества. Основными принципами такого взаимодействия являются прозрачность, взаимное уважение и учет интересов всех сторон.

Ключевые аспекты взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами отражены в Политике по противодействию коррупции АО «Региональные электрические сети» и Кодексе корпоративной этики АО «Региональные электрические сети».

Для поддержания диалога с общественностью в Компании действует система внешних коммуникаций. Пресс-секретарь, являющийся советником председателя по вопросам информирования, организует пресс-конференции, брифинги и пресс-туры. Информация о деятельности компании регулярно обновляется на официальном сайте и в социальных сетях (Telegram, Facebook, Instagram). Это позволяет своевременно информировать граждан и реагировать на их обращения.

Компания последовательно совершенствует практику взаимодействия с заинтересованными сторонами, укрепляя взаимовыгодные и долгосрочные отношения, которые способствуют устойчивому развитию Компании и общества в целом.

Таблица 11 Карта заинтересованных сторон АО «Региональные электрические сети»

№	Заинтересованная сторона	Механизмы взаимодействия	Действия Компании
1	Единственный владелец всех голосующих простых акций	- организация совещаний, переговоров и встреч; - участие представителей в Наблюдательном совете; - использование каналов внутренней корпоративной коммуникации.	- своевременное и полное обеспечение информацией о деятельности Компании.
2	Государственные органы	- платформы для публикации отчетов; - контроль соблюдения законодательства Республики Узбекистан; - организация совещаний, переговоров и встреч; - прямое взаимодействие через электронную почту.	- разработка и реализации государственных программ; - соблюдение законодательных и нормативных требований; - предоставление отчетности в соответствии с установленными правилами.
3	СМИ и местные сообщества	- организация пресс-конференций и других медиамероприятий; - использование каналов обратной связи; - подготовка и публикация отчетов компании; - официальный веб-сайт и социальные сети; - размещение пресс-релизов, информационных сообщений и	- организация и проведение пресс-конференций, интервью, встреч; - обеспечение работы механизмов обратной связи; - реализация различных социальных проектов; - улучшение условий жизни в регионах своего присутствия

		статей на сайте компании и в СМИ.	
4	Сотрудники и профсоюзы	- механизмы обратной связи; - встречи и собрания с руководством; - проведение оценок эффективности сотрудников; - публикация отчетов компании; - проведение общественных слушаний.	- поддержание внутренних коммуникаций, - проведение регулярных встреч и собраний, - обеспечение сотрудников необходимой информацией через корпоративные каналы связи
5	Поставщики и подрядчики	- организация встреч; - деловая переписка; - заключение договоров и соглашений; - корпоративный веб-сайт; - публикация отчетов Компании.	- обеспечение равных условий участия; - соблюдение договорных обязательств; - соблюдение принципов деловой этики.
7	Партнеры	- проведение совещаний, переговоров и деловой переписки; - предоставление отчетности и финансовых показателей компании; - использование корпоративного веб-сайта.	- соблюдение принципов деловой этики; - сотрудничество, оптимизация бизнес-процессов, а также их автоматизация; - управление рисками.
8	Клиенты	- механизмы обратной связи; - проведение встреч и переговоров; - предоставление отчетности компании; - заключение договоров и соглашений.	- соблюдение условий договоров и соглашений; - оперативное реагирование на возникающие проблемы.

Планы на 2026 год

В 2026 году АО «Региональные электрические сети» планирует провести ряд мероприятий, направленных на информирование и поддержку молодежи, а также улучшение работы предприятия и взаимодействие с общественностью. Основные мероприятия включают:

- распространение информации и материалов через общенациональные телеканалы и новостные интернет-ресурсы;
- информирование о результатах работы и достижениях Компании, а также проведенных мероприятиях через пресс-конференции и брифинги;
- проведение медиамероприятий по различным аспектам деятельности Компании, включая использование энергоэффективных технологий и устойчивое развитие;
- информационные программы и публикации о борьбе с коррупцией, социальной ответственности и других важных темах через телевизионные каналы и печатные издания;
- интервью и заявления руководителей Компании по ключевым вопросам, касающимся работы предприятия и его стратегического развития;
- мониторинг и контроль эффективности мероприятий, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг и повышение удовлетворенности потребителей;

- организация социальных опросов и анкетирование сотрудников и потребителей для получения обратной связи и улучшения работы Компании;
- проведение онлайн-трансляций и семинаров по вопросам внедрения современных технологий и использования возобновляемых источников энергии;
- публикация официальных материалов и отчетов о деятельности Компании через различные информационные каналы.

5 Экономический аспект

5.1 Экономическая результативность

GRI 3-3

Экономическая результативность АО «РЭС» является ключевым элементом устойчивого развития и обеспечивает гармоничное сочетание интересов акционеров, государства и общества. Деятельность Компании основана на принципах прозрачности, ответственности и соблюдения международных стандартов.

В рамках реализации этих принципов Наблюдательный совет утверждает стратегические цели, направленные на рост экономической стоимости Компании, включая план увеличения выручки и оптимизации распределения результатов между акционерами, сотрудниками и государственными бюджетами. Ответственность за выполнение поставленных задач несет Правление, которое распределяет функции по подготовке и анализу данных между Департаментом экономики и финансов, Центральным учетно-финансовым отделом и профильными бизнес-подразделениями. Контроль за корректностью учетных процедур и соответствием международным стандартам осуществляют Служба внутреннего аудита и внешний аудиторский комитет, опираясь на ISO-согласованные подходы и лучшие практики отрасли.

Политика бухгалтерского учета и подготовки финансовой отчетности Компании закрепляет основные принципы, правила и процедуры, необходимые для консолидации данных и раскрытия ключевых финансовых показателей. При изменениях в законодательстве или условиях деятельности учетная политика корректируется, а все заинтересованные стороны своевременно информируются через официальные уведомления и специализированные обучающие сессии.

Компания ежегодно проходит процедуру оценки кредитоспособности со стороны международного рейтингового агентства Fitch Ratings, что подтверждает приверженность принципам финансовой прозрачности, устойчивого развития и эффективного корпоративного управления.

По итогам прошлого года Компании был присвоен кредитный рейтинг на уровне «BB-». В отчетном году благодаря последовательной реализации мер по укреплению финансовой устойчивости, повышению операционной эффективности и совершенствованию системы управления рейтинг был улучшен до уровня «BB».

Повышение кредитного рейтинга свидетельствует о росте доверия со стороны международных финансовых институтов и инвесторов, а также отражает положительную динамику финансовых показателей Компании, повышение платежеспособности и устойчивости к внешним экономическим факторам.

По завершению отчетного года результаты внутренних и внешних аудиторских проверок становятся основой для оценки эффективности принятых мер и выявления направлений для улучшения. На их основе формируются рекомендации, которые используются для уточнения бюджета, пересмотра целевых показателей и обновления процедур управления рисками. Такой замкнутый цикл – планирование, исполнение, контроль и корректировка – обеспечивает непрерывное развитие системы корпоративного управления и поддерживает высокий уровень прозрачности и подотчетности АО «РЭС».

Рисунок 4 Организационная структура Управления экономики и финансов



Таблица 12 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, млн сум
GRI 201-1

Показатель	2024	2025
Выручка по договорам с покупателями	47,762,971	50,299,108
Себестоимость продаж	(45,910,991)	(44,979,211)
Валовая прибыль	1,851,980	5,319,897
Общие и административные расходы	(2,299,027)	(3,293,912)
Прочие доходы	620,717	1,293,316
Чистые расходы по ожидаемым кредитным убыткам финансовых активов	(217,644)	(618,904)
Операционная прибыль / (убыток)	(43,974)	2,700,397
Финансовые доходы	301,781	387,565
Финансовые расходы	(1,424,071)	(1,855,427)
Прибыль / (убыток) до налогообложения	(1,166,264)	1,232,535
Расход / (доход) по налогу на прибыль	43,647	(800,879)
Прибыль / (убыток) за год	(1,122,617)	431,656
Прочий совокупный доход за год	(25,428)	(162)
ИТОГО СОВОКУПНАЯ ПРИБЫЛЬ / (УБЫТОК) ЗА ГОД	(1,148,045)	431,494

Прибыль / (убыток), относимый: Акционеру Компании	(937,758)	326,045
Неконтролирующей доли участия	(184,859)	105,610
Чистая прибыль / (убыток) за год	(1,122,617)	431,656
Итого совокупная прибыль / (убыток), относимый на: Акционера Компании	(963,186)	325,923
Неконтролирующую долю участия	(184,859)	105,571
Итого совокупная прибыль / (убыток) за год	(1,148,045)	431,494

GRI 201-4

В отчетном году АО «РЭС» получило государственные субсидии на сумму 2 792 млрд сум. Финансовая поддержка была направлена на укрепление устойчивости Компании и реализацию ключевых проектов по модернизации распределительной сети и повышению уровня устойчивого развития.

5.2 Практика закупок

GRI 2-6, GRI 204-1

АО «РЭС» рассматривает устойчивые цепочки поставок как ключевой элемент достижения стратегических целей и обеспечения операционной эффективности. Во исполнение постановления Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по обеспечению прозрачности и повышению эффективности государственных закупок» (ПП-5171 от 2 июля 2021 г.), Компания разработала Политику закупок, направленную на прозрачность, этичность и экономическую эффективность всех процедур.

Основные цели политики закупок включают:

- Обеспечение целевого и эффективного расходования общественных средств.
- Максимизация уровня использования произведенных закупок.
- Предотвращение накопления материальных запасов, длительное хранение которых нецелесообразно или неэффективно.
- Регулирование порядка взаимоотношений в сфере закупок Компании.

Процесс закупок в Компании начинается с подачи заявки подразделением на необходимые товары или услуги. Далее отдел закупок организует тендер, что обеспечивает прозрачность, конкуренцию и выбор поставщика с оптимальным соотношением цены, качества и надежности. При выборе поставщиков АО «РЭС» особое внимание уделяет сотрудничеству с местными поставщиками – компаниями, зарегистрированными и ведущими деятельность в пределах Республики Узбекистан, что соответствует политике развития национальной экономики и формирования устойчивых, взаимовыгодных партнерских отношений с отечественным бизнесом. Весь процесс закупок, от момента подачи заявки до заключения контракта, строго регулируется и ведется в соответствии с Законом Республики Узбекистан о государственных закупках № 684 от 22.04.2021. Отдел закупок несет ответственность за документационное сопровождение каждого этапа, обеспечивая полное соответствие законодательным требованиям.

Общие требования к процессу государственных закупок включают следующие этапы:

- Планирование государственных закупок: Определение потребностей в товарах, услугах или работах и подготовка соответствующих планов закупок.

- Выполнение закупочных процедур: Проведение тендеров и конкурсов, выбор поставщиков на основе установленных критериев.
- Заключение и исполнение договора: Подготовка и подписание договоров с выбранными поставщиками, контроль за их выполнением.
- Мониторинг государственных закупок: Регулярный контроль за соблюдением условий договоров и эффективностью закупочных процедур.

Таблица 13 Закупки у поставщиков за 2025 год

	Кол-во поставщиков всего	Сумма млн сум	в т. ч. закупки у местных поставщиков			
			Кол-во	Сумма млн сум	% по кол-ву	% по сумме
2024	13 466	1 909 843	13 466	1 909 843	100,0	100%
2025	15 078	3 735 584	15 078	3 735 584	100,0	100%

В отчетном периоде существенных изменений в цепочках поставок Компании не происходило.

Оценка социальных аспектов в цепочке поставок АО «Региональные электрические сети»

GRI 414-1

АО «РЭС» стремится к формированию устойчивой и ответственной цепочки поставок, уделяя особое внимание социальным аспектам. Внедрение строгих критериев оценки новых поставщиков и регулярный мониторинг их соответствия установленным стандартам позволяют Компанию минимизировать риски и обеспечить высокий уровень социальной ответственности на всех этапах цепочки поставок.

В настоящий момент Компания активно интегрирует социальные аспекты в процесс управления цепочкой поставок, обеспечивая соблюдение высоких стандартов социальной ответственности. Компания внедряет следующие меры и процедуры:

1 *Оценка социальных аспектов.* В 2025 году 85% новых поставщиков были оценены с учетом социальных критериев. Это включает оценку условий труда, соблюдение прав человека, безопасность труда и соблюдение антидискриминационных практик.

2 *Управление рисками в цепочке поставок.* Компания внедрила систему управления рисками, которая включает регулярный аудит поставщиков и оценку их соответствия социальным критериям:

- Выявление рисков – определяются риски, связанные с деятельностью поставщиков, включая социальные риски.
- Оценка рисков – проводится количественная и качественная оценка для определения наиболее значимых рисков.
- Регулярный аудит поставщиков – осуществляется аудит для оценки соответствия социальным критериям и выявления потенциальных рисков.
Оценка соответствия социальным критериям – проводится оценка поставщиков на соответствие социальным критериям с целью выявления и минимизации рисков.

5.3 Тарифы и социальная норма

С 1 мая 2024 года, в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 16 апреля 2024 года № 204 «О дополнительных мерах по внедрению рыночных механизмов в топливно-энергетической сфере», АО «РЭС» установило новые тарифы на электроэнергию.

Для I и II групп потребителей, финансируемых из государственного бюджета объектов электроэнергетики, потребляемой АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»,

АО «Навоийский горно-металлургический комбинат», АО «Узбекский металлургический комбинат» и входящими в его состав производственными предприятиями, бюджетными организациями, а также насосными станциями, новая цена за единицу измерения (кВт*ч) составит 1 000 сум. Для остальных потребителей из этих групп цена за единицу измерения (кВт*ч) составит 900 сум.

Для III группы потребителей, включая население, установлены следующие тарифы: для бытовых потребителей, проживающих в многоквартирных домах и объектах, оборудованных электроплитами централизованного приготовления пищи, цена за единицу измерения (кВт*ч) составит 225 сум. Для остальных потребителей из этой группы цена за единицу измерения (кВт*ч) составит 450 сум.

Для IV группы потребителей цена за единицу измерения (кВт*ч) составит 900 сум.

Таблица 14 Отраслевые показатели в области устойчивого развития за 2025 год

SASB IF-EU-240a.1, IF-EU-240a.3, IF-EU-000.A, IF-EU-000.B, IF-EU-000.C, IF-EU-000.E

Показатель	Ед. измерения	2025
Средний розничный тариф на электроэнергию для жилых потребителей	тариф	450 сум (население) согласно ПКМ 204 от 16.04.2023 года
Средний розничный тариф на электроэнергию для коммерческих потребителей	тариф	900 сум согласно ПКМ 475 от 15.09.2023года
Средний розничный тариф на электроэнергию для промышленных потребителей	тариф	900/1000 сум ПКМ 475 от 15.09.2023года
Количество отключений бытовых потребителей электроэнергии за неуплату	ед.	87 556 963
Процент повторных подключений в течение 30 дней	%	93,0%
Количество потребителей в т.ч.:	ед.	8 169 186
<i>количество бытовых потребителей</i>		7 689 835
<i>количество небытовых потребителей</i>		479 351
Объем электрической энергии поставленной потребителям, в т.ч.:	млн кВт*ч	63 179,3
<i>объем электрической энергии поставленной бытовым потребителям</i>	<i>млн кВт*ч</i>	45 429,2
<i>объем электрической энергии поставленной небытовым потребителям</i>	<i>млн кВт*ч</i>	17 750,2
Длина линий электропередачи и распределения	километр	264 478,6
Общая сумма оптовых закупок электроэнергии	ГВт*ч	70 908,9 (ГВт)
	млрд.сумм	42 410,05

6 Экологический аспект

АО «Региональные электрические сети», как управляющая Компания территориальными электрическими сетями, распределяющими и реализующими электрическую энергию конечным потребителям, демонстрирует низкий уровень экологического воздействия на окружающую среду. Тем не менее Компания в своей деятельности последовательно внедряет практики ответственного природопользования и устойчивого развития. Приоритетными направлениями являются снижение энергопотребления, контроль за выбросами парниковых газов, рациональное использование воды и эффективное управление отходами. В целях совершенствования системы экологического управления Компания разработала и утвердила Экологическую политику приказом Председателя Правления №203 от 06.10.2025. Политика направлена на внедрение принципов устойчивого развития, повышение экологической культуры и соблюдение международных экологических стандартов. Реализуемые меры позволяют не только повышать производственную эффективность, но и снижать негативное воздействие на окружающую среду.

В 2025 году Компания продолжила развитие системы экологического менеджмента и подготовительные мероприятия по ее приведению в соответствие с международным стандартом ISO 14001. На текущем этапе в Компании действуют отдельные элементы системы экологического менеджмента, включая распределение ответственности за экологические аспекты деятельности, реализацию природоохранных мероприятий и контроль соблюдения экологических требований.

Внедрение полноценной системы экологического менеджмента в соответствии с ISO 14001 планируется осуществлять поэтапно, с учетом текущего уровня готовности структурных подразделений и необходимости разработки соответствующей внутренней документации, процедур и механизмов контроля.

Ответственность за экологические аспекты деятельности распределена между всеми ключевыми подразделениями Компании. Ведущую роль играет Офис реализации процессов трансформации, который координирует внедрение экологических инициатив, участвует в интеграции экологических задач в стратегию Компании и способствует достижению целей устойчивого развития.

В отчетном году нарушений экологического законодательства зафиксировано не было, что подтверждает ответственный подход Компании к соблюдению природоохранных норм и принципов устойчивого развития.

6.1 Энергоэффективность

GRI 3-3

АО «Региональные электрические сети» стремится к устойчивому развитию, используя эффективные методы управления энергопотреблением. В настоящее время функции по обеспечению энергоэффективности распределены между ключевыми подразделениями. В 2025 году Компания частично внедрила и сертифицировала систему энергетического менеджмента в соответствии с международным стандартом ISO 50001, что позволило повысить эффективность управления энергоресурсами и усилить работу по снижению энергопотребления.

В отчетном году общее потребление энергии увеличилось на 8%, составив 378 817,4 ГДж. Рост потребления электроэнергии в регионе был обусловлен реализацией новых проектов и увеличением объемов строительных работ. Для своевременного удовлетворения возросших потребностей была проведена комплексная реконструкция и модернизация объектов энергетической инфраструктуры.

Для своей деятельности АО «Региональные электрические сети» использует природный газ, дизельное топливо и бензин. Природный газ применяется для отопления,

дизельное топливо - для электростанций, а бензин - для транспорта. Компания стремится сократить потребление ископаемого топлива, однако в 2025 году расход природного газа вырос на 4% из-за увеличения числа потребителей и объема эксплуатационных работ.

В отчетном году не было потребления тепловой энергии, так как Компания использовала собственную систему горячего водоснабжения и отопления (бойлеры и газовые котлы) вместо централизованного теплоснабжения от ТЭЦ.

Таблица 15 Потребление топливно-энергетических ресурсов за 2023–2025 годы, ГДж

GRI 302-1

Показатель	2023	2024	2025	Изменение %
Электроэнергия:	731,1	516,9	389,4	-25
<i>количество закупленной энергии</i>	671,7	516,9	389,4	-25
<i>электроэнергия используемая для охлаждения помещений</i>	59,5	0	0	-
Тепловая энергия (отопление)	0	0	0	-
Бензин	24 822,5	26 912	29 805	10
Природный газ	210 648,0	228 163	239 170	4
Дизельное топливо	84 422,7	92 647	108 913	17
Общее потребление энергии:	320 505,3	348 238.5	378 817,4	8

Несмотря на общий рост потребления энергоресурсов, мероприятия по сокращению и рациональному использованию энергии показывают положительные результаты. Рост остатков энергоресурсов указывает на успешность выбранных стратегий и их дальнейшую перспективу. Для обеспечения прозрачности и отслеживания прогресса в достижении целей устойчивого развития, Управление контроля ежеквартально собирает и анализирует данные о потреблении электроэнергии и тепловой энергии.

GRI 302-3

В 2024 году совокупный уровень технологических и коммерческих потерь электроэнергии составил 13,81 %. В результате реализации в 2025 году комплекса организационно-технических мероприятий, направленных на снижение потерь в трансформаторном оборудовании и электрических сетях, удалось сократить общий уровень потерь на 3,43 процентных пункта — до 10,38 %.

Достигнутые результаты свидетельствуют о повышении эффективности управления энергосистемой, последовательной модернизации электросетевой инфраструктуры, внедрении современных методов мониторинга и усилении контроля за учетом и распределением электроэнергии. Существенное снижение потерь стало возможным благодаря обновлению трансформаторного оборудования, реконструкции изношенных линий электропередачи, внедрению автоматизированных систем учета электроэнергии, а также усилению работы по выявлению несанкционированного потребления.

Энергоемкость отражает эффективность использования энергетических ресурсов в рамках финансовой деятельности Компании и служит ключевым индикатором устойчивого

управления энергопотреблением. В отчетном году энергоемкость АО «Региональные электрические сети» составила 0,007³ ГДж/млн сум.

Таблица 16 Динамика энергоемкости

GRI 302-4

Показатель	2023	2024	2025
Общее потребление топливно-энергетических ресурсов, ГДж	320 505,3	348 238,5	378 817,4
Выручка, млн сум	34 276 379,0	47 762 971	50 299 108
Энергоемкость, ГДж/млн сум	0,009	0,007	0,007

В 2025 году АО «Региональные электрические сети» продолжило реализацию масштабной программы по повышению энергоэффективности и надежности энергоснабжения. В рамках мероприятий особое внимание было уделено модернизации инфраструктуры, снижению потерь при передаче энергии и внедрению современных технологий.

Результаты 2025 года:

- проведена модернизация оборудования и автоматизация процессов, что повысило надежность работы сети;
- снижены потери энергии при передаче и распределении;
- улучшено качество подаваемой энергии для потребителей.
- В отчетном периоде Компания частично внедрила стандарт ISO 50001, что стало важным шагом в развитии системы энергоменеджмента и устойчивого развития.

Таблица 17 Сокращение энергопотребления в результате инициатив по сокращению, ГДж.

GRI 302-1

Показатель	2023	2024	2025	Изменение %
Электроэнергия	79,3	154,7	127,6	-18
Бензин	427,8	2 164,7	1 358,19	-38
Дизельное топливо	15 945,4	13 867,3	20 260,92	46
Природный газ	85 646,4	41 793,6	30 720	-27
Всего	102 098,9	57 980,3	52 466,68	-10

Возобновляемые источники энергии

Компания включает возобновляемые источники энергии в структуру своего энергопотребления. Интеграция ВИЭ является частью более широкой стратегии Компании по переходу к более устойчивой и жизнеспособной энергетической системе. Эти инициативы не только снижают зависимость от невозобновляемых источников энергии, но и способствуют сокращению выбросов парниковых газов.

³ В соответствии с данными консолидированной финансовой отчетности (МСФО)

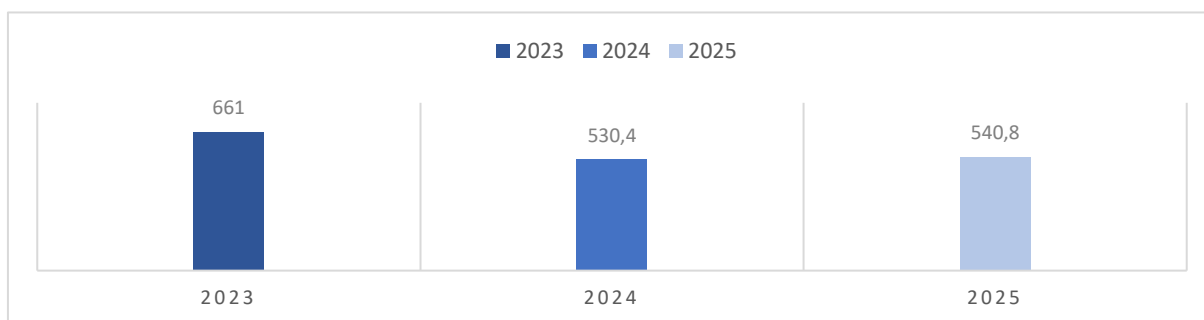
Результаты 2025 года:

- потребление электроэнергии из ВИЭ составило 540,8 ГДж;
- на крыше центрального офиса установлены солнечные батареи мощностью 110 кВт, обеспечивающие до 70% его энергопотребления;
- излишки энергии в нерабочие дни направлены в сеть, что снизило затраты Компании и поддержало развитие «зеленой» энергетики.

Также изучаются инновационные решения в области хранения энергии для обеспечения стабильного и надежного снабжения возобновляемой энергией. Постоянное взаимодействие с заинтересованными сторонами будет оставаться приоритетом для согласования энергетических стратегий Компании с потребностями и ожиданиями сообществ, которые она обслуживает.

Рисунок 5 Потребление энергии из возобновляемых источников, ГДж

GRI 302-1



Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- будут проведены обучающие мероприятия по энергосбережению для работников Компании.
- будет модернизировано оборудование и внедрены энергоэффективные технологии для сокращения потерь электроэнергии.

6.2 Изменение климата

АО «Региональные электрические сети» последовательно реализует меры по снижению негативного воздействия на климат и адаптации к его изменениям. Несмотря на то, что деятельность Компании не связана с существенными выбросами парниковых газов, мы осознаем, что адаптация к изменению климата и вклад в решение экологических проблем являются важнейшими современными вызовами. Ответственность за управление эффективным энергопотреблением, в результате которых происходит эмиссия парниковых газов, распределена между всеми ключевыми подразделениями.

Компания ежегодно модернизирует оборудование и инфраструктуру, что позволяет сократить выбросы парниковых газов, а также реализует программы озеленения.

В целях снижения углеродного следа и повышения экологической эффективности Компания продолжает реализацию программы поэтапного перехода с бензинового транспорта на электромобили. В отчетном периоде было приобретено 400 электромобилей, что позволило сократить потребление бензина приблизительно на 144 000 литров, снизить объем выбросов парниковых газов и обеспечить значительную экономию топливных затрат.

Реализация данной инициативы способствует развитию экологически устойчивой транспортной инфраструктуры, повышению энергоэффективности корпоративного автопарка и снижению негативного воздействия на окружающую среду. Дополнительно переход на электротранспорт позволяет уменьшить расходы на техническое обслуживание автомобилей,

снизить уровень шума в городской среде и повысить соответствие Компании международным ESG-подходам и климатическим целям.

Кейс: Программа «Яшил макон»

Программа «Яшил макон» представляет собой масштабную республиканскую инициативу, направленную на озеленение территорий, расширение зеленого фонда страны и формирование благоприятной экологической среды. В рамках программы реализуются мероприятия по массовой высадке деревьев и кустарников, созданию новых парков, аллей и зеленых зон в городах и районах республики.

Реализация инициативы способствует улучшению качества атмосферного воздуха, снижению уровня пыли и загрязнений, сохранению биоразнообразия, а также повышению устойчивости территорий к последствиям изменения климата. Дополнительно программа играет важную роль в предотвращении эрозии почв, улучшении микроклимата населенных пунктов и создании более комфортных условий для проживания населения.

Кроме того, «Яшил макон» способствует формированию экологической культуры и повышению уровня общественной ответственности в вопросах охраны окружающей среды, вовлекая государственные организации, бизнес-сообщество и население в совместные экологические инициативы.

Весна - осень 2025 года:

- План: 100 тыс. саженцев → Факт: 101,8 тыс. (102%).
- Центральный аппарат высадил 1 070 саженцев.
- В Навоийской области высажено 4,2 тыс. саженцев.
- В Наманганской области высажено 1,4 тыс. фруктовые деревья.

В проекте активно участвовали местные жители, что подчеркнуло социальную значимость инициативы.

Результаты и эффект

- созданы новые зеленые зоны на территории предприятий и в регионах присутствия.
- улучшено качество воздуха и экологический баланс в ряде регионов.
- снижен риск негативных последствий глобального потепления.
- повышена социальная вовлеченность сотрудников и местных жителей.

АО «Региональные электрические сети» планирует активно сотрудничать с местными органами власти и экологическими организациями для обеспечения максимальной эффективности и долгосрочного эффекта проекта. В дальнейшем будет организован регулярный мониторинг состояния высаженных растений и оценка экологического воздействия программы.

Выбросы парниковых газов по прямым выбросам (Охват 1)

GRI 305-1, SASB IF-EU-110a.1

В 2025 году Компания провела количественную оценку своих выбросов парниковых газов по прямым выбросам (Охват 1), основываясь на «Пилотной методике расчета выбросов углекислого газа, разработанной с учетом национальных условий Узбекистана», созданной на основе методологий «Руководящих принципов подготовки национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006».

Основными источниками прямых выбросов парниковых газов (Охват 1) в Компании являются мобильное сжигание и стационарные источники, такие как стационарные и

переносные электростанции и генераторы электрической энергии, используемые для обеспечения надежности электроснабжения в аварийных ситуациях и при проведении эксплуатационных и ремонтных работ. К ним также относится система отопления (газовый котел), которая сжигает природный газ для нагрева воды, циркулирующей по всей системе.

Таблица 18 Прямые выбросы парниковых газов Охвата 1 за 2023–2025 гг.

Показатель	Единица измерения	2023	2024*	2025	Изменение, %
Общий объем по Компании	тонн CO ₂ -экв.	16 870,46	18 427,05	20 241,23	9
По типу парниковых газов					
Углекислый газ (CO ₂)	тонн CO ₂ -экв.	16 243,49	17 689,36	19 511,29	10
Метан (CH ₄)	тонн CO ₂ -экв.	395,51	428,55	451,88	5
Заись азота (N ₂ O)	тонн CO ₂ -экв.	231,47	252,01	278,07	10
По категории					
Мобильное сжигание	тонн CO ₂ -экв.	16 817,13	18 307,41	20 188,56	10
Стационарное сжигание	тонн CO ₂ -экв.	53,33	62,51	52,67	16
Фреоны	тонн CO ₂ -экв.	-	57,13	-	-

В 2025 году общий объем прямых выбросов парниковых газов Компании (Охват 1) вырос с 18 427,05 тонн CO₂-экв. в 2024 году до 20 241,23 тонн CO₂-экв., что соответствует увеличению на 9 %, в основном за счет роста строительных работ и эксплуатации автотранспорта необходимого для обеспечения бесперебойного обеспечения электроэнергией

GRI 305-6

Впервые в 2024 году в учет были включены выбросы фреонов из холодильного и климатического оборудования – их объем составил 57,13 тонн CO₂-экв., что демонстрирует расширение охвата учета парниковых газов и стремление Компании к более полному климатическому мониторингу. По итогам 2025 года выбросы фреонов от холодильного и климатического оборудования не зафиксированы.

Таблица 19 Интенсивность выбросов парниковых газов (Охват 1) за 2023–2025 годы

GRI 305-4

Показатель	2023	2024	2025
Прямые выбросы (Охват 1) ПГ, тонн CO ₂ -экв.	16 870,46	18 427,05	20 241,23
Выручка, млрд сум	34 276,4	47 763,0	50 299,1
Интенсивность прямых выбросов ПГ (Охват 1), тонн CO ₂ -экв./млрд сум	0,49	0,39	0,40

В отчетном году интенсивность выбросов парниковых газов составила – 0,40 тонн CO₂-экв./млрд сум.

Косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2)

GRI 305-2, SASB IF-EU-110a.2

В отчетном году Компания оценила выбросы парниковых газов, образующихся в результате потребления электроэнергии. Косвенные выбросы (Охват 2) образуются в результате потребления закупаемой энергии, произведенной сторонними организациями. Они включают:

- электроэнергию для освещения, отопления, подогрева воды и эксплуатации административно-производственных зданий и территорий;
- тепловую энергию, а также пар и охлаждение.

Несмотря на то, что эти выбросы не возникают непосредственно на объектах компании, они являются прямым следствием ее хозяйственной деятельности.

Эти выбросы учитываются в соответствии с международным стандартом – Протоколом по парниковым газам (GHG Protocol)⁴. Для расчета косвенных выбросов (Охват 2) применен территориальный метод (location-based method). В качестве исходных данных использованы национальные удельные коэффициенты выбросов для тепло- и электроэнергетики Республики Узбекистан, предоставленные Международным энергетическим агентством (IEA)⁵.

В 2025 году общий объем косвенных энергетических выбросов парниковых газов (Охват 2) для Компании составил 3 646 777.74 тонн CO₂-экв. Основную долю (более 99,9%) составили выбросы от транзита электроэнергии по распределительным электросетям- 4 818 256,00 тонн CO₂-экв.

Таблица 20 Косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2) за 2023–2025 годы

Показатель	Единица измерения	2024	2025	Изменение, %
Закупаемая электроэнергия для собственных нужд	тонн CO ₂ -экв	76	56	- 26
Транзит электроэнергии по распределительным электросетям	тонн CO ₂ -экв	4 818 256	3 646 722	- 25
Общий объем Общ. объем по Компании	тонн CO ₂ -экв	4 818 331,57	3 646 777,74	- 25

Дополнительно, косвенные электрические выбросы, обусловленные потреблением электроэнергии и тепловой энергии на административных, производственных и вспомогательных объектах Компании, составили 56 тонн CO₂-экв. Эта категория охватывает выбросы, возникающие в результате эксплуатации зданий, офисов, станций и другого оборудования, обеспечивающего внутренние нужды организации.

6.3 Использование водных ресурсов

GRI 303-2

Для энергетической отрасли АО «Региональные электрические сети» не характерно значительное потребление воды. Вместе с тем Компания в рамках своих организационных границ стремится к рациональному использованию водных ресурсов для сохранения окружающей среды и экосистем в регионах присутствия.

⁴ GHG Protocol Scope 2 Guidance, available at: [Охват 2 Guidance | GHG Protocol](#)

⁵ Международное Энергетическое Агентство (IEA), available at : [Uzbekistan - Countries & Regions - Iea](#)

Подход Компании к управлению водными ресурсами основан на принципах рационального использования и минимизации экологического воздействия. В рамках этого подхода реализуются следующие меры:

- регулярное обновление и развитие инфраструктуры водопользования;
- внедрение современных цифровых решений для повышения автоматизации процессов и использования технологий дистанционного управления;
- ежегодный сбор и анализ данных о потреблении воды, что позволяет контролировать объемы и выявлять возможности для оптимизации и снижения водопотребления.

Отведение сточных вод, включая ливневые и хозяйственно-бытовые, осуществляется исключительно в централизованные системы водоотведения. Сброс в поверхностные и подземные воды, а также в моря и океаны не производится.

Компания пользуется услугами питьевого водоснабжения и отведения сточных вод в соответствии с договором, заключенным с организацией питьевого водоснабжения. Полученные водные ресурсы расходуются на хозяйственно-бытовые, питьевые нужды, обеспечение пожарной безопасности, системы отопления и полива растений. Вода не используется в технологическом процессе Компании. Компания стремится минимизировать потребление воды за счет оптимизации внутренних процессов и использования современных технологий. Компания следует Водному кодексу Республики Узбекистан и другим нормативно-правовым актам, регулирующим использование водных ресурсов, и относится бережно к водным ресурсам.

Таблица 21 Общий водозабор по источникам, мегалитры

GRI 303-3, SASB IF-EU-140a.1

Показатель	2023	2024	2025	Изменение, %
Вода от сторонних организаций	635,47	697,11	1 283,49	84

В 2025 году Компания использовала исключительно пресную воду, получаемую от сторонних организаций. Общий объем водозабора составил 1 283,49 мегалитров, что демонстрирует рост на 84% по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Основными факторами увеличения показателя стали расширение административных и офисных площадей, рост численности работников, а также развитие операционной деятельности Компании. В целях устойчивого управления водными ресурсами Компания продолжает реализовывать мероприятия, направленные на оптимизацию водопотребления и повышение экологической эффективности.

В отчетном периоде объем потребления воды увеличился по сравнению с предыдущим годом. Основными факторами роста стали расширение масштабов деятельности Компании, увеличение количества обслуживаемых объектов электросетевой инфраструктуры, проведение ремонтно-профилактических работ на энергетических объектах, а также рост административно-бытового потребления воды.

В целях повышения эффективности использования водных ресурсов Компания планирует реализовать следующие мероприятия:

- проведение инвентаризации точек водопотребления на производственных и административных объектах;
- внедрение системы регулярного мониторинга и учета потребления воды по структурным подразделениям;

- своевременное выявление и устранение утечек во внутренних сетях водоснабжения;
- повышение осведомленности работников по вопросам рационального использования водных ресурсов;

На объектах Компании возможными источниками загрязнения водных объектов и почвы является трансформаторное масло, используемое в маслonaполненном оборудовании. Компания уделяет особое внимание экологичности при выборе оборудования. В рамках экологических инициатив проводится планомерная замена масляных выключателей на элегазовые и вакуумные, что позволяет сократить объем используемого трансформаторного масла. Применение без масляного оборудования повышает надежность, пожаробезопасность и исключает загрязнение подземных вод и почвы. Маслonaполненное оборудование оснащено маслоприемными устройствами или поддонами для предотвращения попадания масла в почву. Эти меры позволяют минимизировать риски загрязнения и способствуют сохранению окружающей среды.

6.4 Обращение с отходами

GRI 3-3

Компания придерживается принципов ответственного использования ограниченных ресурсов, демонстрируя осознанный подход к обращению с отходами. В ходе своей деятельности Компания оказывает минимальное фактическое и потенциальное воздействие на окружающую среду, связанное с образованием отходов. Отходы в АО «Региональные электрические сети» образуются при эксплуатации, ремонте и модернизации оборудования, а также при обслуживании электрических сетей, демонтаже старых линий, замене трансформаторов и других компонентов инфраструктуры. В офисах Компании отходы возникают в процессе административной деятельности, включающей использование бумаги, канцелярских принадлежностей, электронного оборудования и других ресурсов.

GRI 306-1, 306-2

Компания ежегодно заключает договор по утилизации неопасных отходов. Все бытовые отходы передаются специализированным лицензированным организациям для их последующего вывоза с офисов, уничтожения, обезвреживания или вторичной переработки. В соответствии с договором № 0420058 от 2 декабря 2021 года, Центральный аппарат заключает контракт на оказание услуг по обращению с бытовыми отходами с «Юнусабадский махсустрас». Согласно этому договору, бытовые отходы вывозятся два раза в неделю, что обеспечивает своевременную утилизацию и предотвращает накопление отходов на территории Компании. В региональных филиалах утилизация отходов осуществляется при помощи коммунальных компаний.

Компания полностью утилизирует образовавшиеся отходы, что гарантирует отсутствие хранения и захоронения отходов на территориях населенных пунктов, природоохранных зон, объектов культурного наследия и других местах, где это может угрожать жизни и здоровью граждан или нанести вред окружающей среде.

ГУП «Махсустрас» обеспечивает централизованный сбор и утилизацию твердых бытовых отходов на территории города. Отходы собираются специализированным автотранспортом с контейнерных площадок и направляются на станции перегрузки и сортировки. В рамках системы обращения с отходами осуществляется выделение вторичных материальных ресурсов, включая пластик, бумагу, стекло и металл, для последующей переработки. Неперерабатываемые отходы транспортируются на полигоны для экологически безопасного размещения и дальнейшей обработки. Компания также ведет работу по развитию

экологически устойчивой системы обращения с отходами и повышению уровня переработки вторсырья.

При проведении реконструкции подстанций и трансформаторов, а также ремонте и модернизации оборудования, все работы проводятся на специально отведенных площадях. Отработанное масло, содержащееся в оборудовании, заливается в специализированные баки и передается в лабораторию для повторного использования на подстанциях и трансформаторах.

Компания также наладила систему управления вторичными ресурсами: бумажные отходы передаются специализированным организациям, а на предприятиях действует практика раздельного сбора макулатуры, пластика, стекла, металла и использованных картриджей. Это обеспечивает более полное вовлечение отходов во вторичную переработку и сокращает количество, направляемое на захоронение.

7 Социальный аспект

7.1 Управление персоналом

GRI 3-3

АО «Региональные электрические сети» является одним из крупнейших работодателей страны и уделяет особое внимание вопросам социальной ответственности. Компания выстраивает свою деятельность с учетом интересов всех заинтересованных сторон, содействуя устойчивому развитию и повышению благосостояния общества.

Сотрудники являются стратегическим ресурсом, и эффективное управление человеческим капиталом направлено на их профессиональный рост, мотивацию и вовлеченность. Особое внимание уделяется развитию потенциала персонала, повышению операционной эффективности и формированию устойчивой корпоративной культуры.

Руководство кадровыми вопросами осуществляет Заместитель Председателя Правления по кадрам и режиму, который координирует реализацию кадровой стратегии и отвечает за системное развитие человеческого капитала.

Работа Департамента по работе с персоналом строится на базе внутренних нормативных документов:

- Кадровая политика АО «Региональные электрические сети»;
- Коллективный договор АО «Региональные электрические сети»;
- Дорожная карта по созданию новой системы духовно-просветительской работы в АО «Региональные электрические сети»;
- Молодежная политика АО «Региональные электрические сети».

Компания разработало и официально утвердило Политику в области прав человека приказом Председателя Правления №203 от 06.10.2025. Документ закрепляет приверженность Компании принципам уважения прав и свобод человека, недопущения дискриминации, обеспечения равных возможностей и формирования безопасной и инклюзивной рабочей среды.

Рисунок 6 Организационная структура управления по кадрам и режиму



Управление персоналом в АО «Региональные электрические сети» осуществляется в соответствии с утвержденной Кадровой политикой, направленной на развитие человеческого капитала, повышение эффективности и поддержание устойчивой корпоративной среды. Кадровая политика АО «Региональные электрические сети» разработана в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц», Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 января 2018 года № 22 «О дополнительных мерах по

совершенствованию процедуры использования электрической энергии и природного газа», с Уставом Общества и другими внутренними правовыми документами.

Основные принципы Кадровой политики:

- **Связь со стратегией развития.** Политика отражает долгосрочные цели Компании и поддерживает реализацию ее ключевых проектов.
- **Гибкость и адаптивность.** Механизмы управления персоналом пересматриваются с учетом производственно-экономических условий.
- **Соответствие финансовым возможностям.** Планы по найму и развитию кадров формируются исходя из доступного бюджета и приоритетных задач.
- **Привлечение и развитие квалифицированных специалистов.** Создание условий для отбора, подготовки и карьерного роста сотрудников, включая формирование кадрового резерва и поддержку перспективных работников.
- **Поддержка молодых специалистов** через постоянное повышение квалификации в учебных центрах Узбекистана и международных программах.
- **Постоянное повышение квалификации и обучение.** Организация обучения, стажировок, семинаров и программ повышения квалификации для развития профессиональных навыков и компетенций персонала.
- **Соблюдение правил охраны труда и обеспечение безопасности.** Гарантия безопасных условий труда, проведение инструктажей и обеспечение средствами защиты для минимизации рисков на рабочих местах.

Следуя основным положениям Кадровой политики, АО «Региональные электрические сети» внедрило HR-стратегию, направленную на обеспечение устойчивого развития персонала, поддержку талантливых сотрудников, развитие лидерских компетенций и укрепление вовлеченности работников в деятельность Компании. Стратегия также предусматривает совершенствование системы обучения и повышения квалификации, развитие кадрового резерва, внедрение современных цифровых HR-инструментов, создание безопасных и комфортных условий труда, а также повышение уровня социальной поддержки и мотивации сотрудников.

В рамках Кадровой политики реализуются:

- Периодические тренинги и семинары по профессиональному развитию, включая курсы по управлению стрессом и формированию навыков поддержания психологического благополучия;
- Программы поощрения и мотивации, направленные на укрепление корпоративной культуры и вовлеченность персонала;
- Мероприятия по улучшению рабочих пространств и внедрение передовых практик управления персоналом.

Коллективный договор (2023-2025)

Коллективный договор АО «Региональные электрические сети», утвержденный в 2025 году, определяет взаимные обязательства сторон на период 2025-2027 гг. в части улучшения условий труда, соблюдения трудовых прав и предоставления социальных гарантий сотрудникам. Документ направлен на создание благоприятной рабочей среды, защиту интересов работников, повышение уровня их профессиональной квалификации и укрепление материального благополучия.

В рамках договора регулируются следующие аспекты:



Кроме того, коллективный договор предусматривает механизмы рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также порядок внесения изменений и дополнений в документ.

Таблица 22 Доля работников, охваченных коллективным договором

GRI 2-30

Показатель	2023	2024	2025
Работники, охваченные коллективным договором, чел.	26 157	26 825	25 230
Доля работников, охваченных коллективным договором, %	100	97	100

GRI 402-1

В соответствии с коллективным договором, работодатель обязан заблаговременно – не менее чем за два месяца – уведомить профсоюз о любых существенных изменениях в деятельности Компании, включая ликвидацию или реорганизацию подразделений, а также о предстоящем расторжении трудовых договоров.

Для обеспечения прозрачности и повышения доверия сотрудники регулярно информируются о достижениях и нововведениях через публикации на официальном сайте Компании.

При рассмотрении профсоюзным комитетом вопроса об увольнении сотрудника аппарата управления по инициативе работодателя участие в заседании принимают все заинтересованные стороны, включая самого работника. В случае его отсутствия по уважительной причине либо отказа от участия прекращение трудового договора допускается только при наличии письменного согласия профсоюзного комитета.

Кроме того, в случае увольнения работников по причинам, связанным с технологическими изменениями, организационными преобразованиями либо сокращением объема работ, трудовое законодательство и Коллективный договор Компании предусматривают дополнительные гарантии, обязывая работодателя учитывать следующие условия:

- ограничение использования временного персонала и запрет на совмещение нескольких должностей одним работником;
- предоставление преимущественного права на сохранение рабочего места при сокращении штата отдельным категориям сотрудников, включая работников моложе 18 лет, лиц с инвалидностью, сотрудников с наибольшим стажем работы, а также иные категории, предусмотренные трудовым законодательством.

Коллективным договором АО «РЭС» предусмотрено, что в случае увольнения по инициативе работника, включая расторжение трудового договора в связи с истечением его срока, сотруднику предоставляется ежегодный основной и дополнительный отпуск с последующим прекращением трудовых отношений.

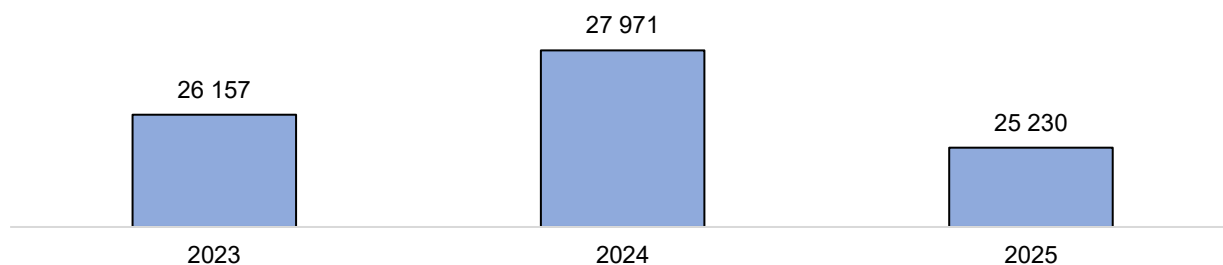
7.2 Численность и структура персонала

GRI 2-7

В 2025 году штат сотрудников АО «Региональные электрические сети» составил 25 230 человек. Сокращение численности по сравнению с 2024 годом связано преимущественно с организационными изменениями в периметре деятельности Компании, включая передачу высоковольтных линий электропередачи напряжением 35–110 кВ под управление АО «Национальные электрические сети Узбекистана» и соответствующее перераспределение части персонала. На конец года в Компании работали 2 497 женщин и 22 733 мужчины. Доля женщин составила около 10%, что отражает отраслевую специфику деятельности Компании. Основная часть сотрудников относится к возрастной группе от 31 до 50 лет — 70% от общей численности персонала. Работники старше 50 лет составляют 13%, молодежь в возрасте до 30 лет — 17% от общей численности персонала.

Рисунок 7 Динамика списочной численности персонала, человек

GRI 2-7



В 2025 году численность персонала АО «Региональные электрические сети» сократилась в связи с передачей высоковольтных линий электропередачи напряжением 35–110 кВ под управление АО «Национальные электрические сети». Сотрудники, осуществлявшие эксплуатацию и техническое обслуживание данных объектов, были переведены в принимающую организацию в соответствии с установленными процедурами. Соответственно, изменение численности работников обусловлено перераспределением

производственных функций между отраслевыми компаниями в рамках проводимых реформ электроэнергетического сектора.

Таблица 23 Численность сотрудников в разбивке по возрасту, человек

GRI 2-7

Показатель	2023	2024	2025
менее 30 лет	4 946	4 580	4 323
30-50 лет	17 692	19 808	17 524
более 50 лет	3 519	3 583	3 383

В 2025 году все сотрудники компании были трудоустроены на условиях постоянной занятости.

Таблица 24 Структура постоянных сотрудников в разбивке по гендерным группам, человек

GRI 2-7

Численность сотрудников на 31 декабря отчетного года	2023	2024	2025	Изменение, %
Женщины	2 650	2 614	2 497	-4,5
Мужчины	23 507	25 357	22 733	-11

Таблица 25 Структура персонала по полной и частичной занятости в разбивке по гендерным группам, человек

GRI 2-7

Категория	2023		2024		2025	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Полная занятость	2 650	23 507	2 614	25 357	2 497	22 733
Частичная занятость	50	14	0	29	0	0

7.3 Подбор персонала

GRI 401-1

Отбор сотрудников в АО «Региональные электрические сети» полностью соответствует утвержденной Кадровой политике и требованиям Трудового кодекса Республики Узбекистан. Подбор осуществляется через открытый конкурс с публикацией вакансий [на корпоративном сайте](#). Подбор кандидатов в Компании осуществляется на основе их профессионального опыта, уровня квалификации и соответствия требованиям конкретным вакансий, а также с учетом потенциала и возможностей для дальнейшего развития.

Принципы подбора персонала АО «Региональные электрические сети»



- Компетентностный подход: оценка образования, опыта, навыков и профессиональных компетенций.
- Равные возможности: объективный отбор без дискриминации по полу, возрасту, национальности и иным признакам.
- Прозрачность: своевременное информирование кандидатов об этапах отбора и условиях трудоустройства; соблюдение этических стандартов.
- Долгосрочная ориентация: приоритет соискателям, ориентированным на развитие и карьерный рост внутри Компании.
- Адаптация: вводные тренинги и наставничество для быстрой интеграции новых сотрудников.
- Непрерывное обучение: регулярные программы повышения квалификации, тренинги и семинары.
- Безопасность труда: обязательный инструктаж и учет требований охраны труда при приеме на работу.

В отчетном году в Компанию было принято 1 908 новых сотрудников, что на 45% меньше по сравнению с предыдущим годом. Большинство из них (92%) относятся к возрастной группе от 30 до 50 лет.

Таблица 26 Список вновь нанятых сотрудников, человек

GRI 401-1

Показатель	2023	2024	2025
Принятые на работу по полу			
Мужчины	1 832	1 110	1 863

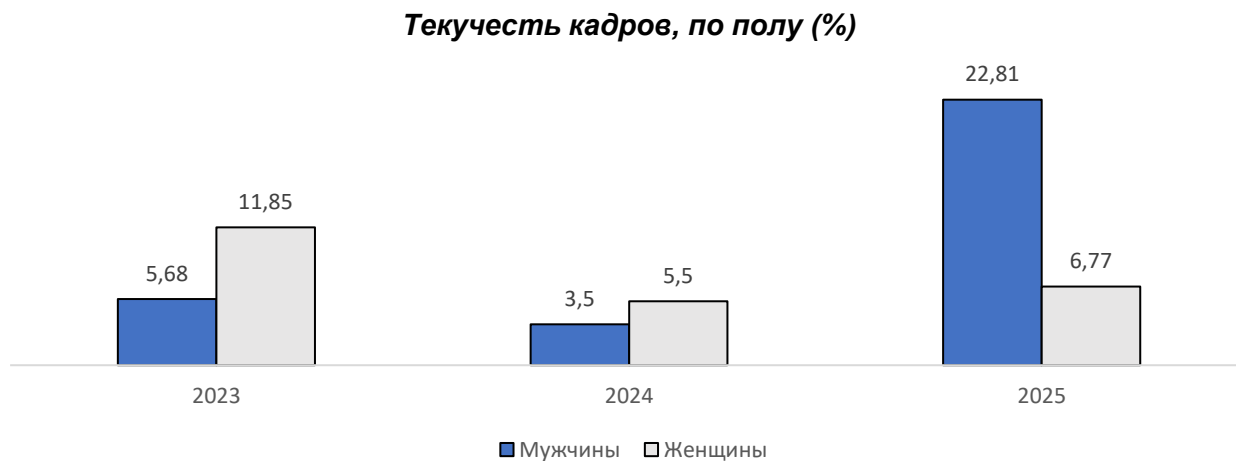
Женщины	110	200	45
Принятые на работу по возрасту			
до 30 лет	724	100	230
30-50	1 048	1200	1 350
свыше 50	170	10	328
Принятые на работу по региону			
Каракалпакстан РЭС	122	0	127
Андижан	222	0	55
Джизак	116	147	129
Наманган	166	12	142
Навои	94	10	16
Самарканд	136	182	338
Кашкадарья	242	16	157
Сырдарья	85	104	68
Сурхандарьинская	84	14	107
Ташкентская область	198	14	144
Хорезм	123	39	115
город Ташкент	231	17	178
АО «Бухарская ТЭЦ»	73	6	116
АО «Ферганская ТЭЦ»	50	130	108
АО «Региональные электрические сети»	0	619	108

Текучесть кадров

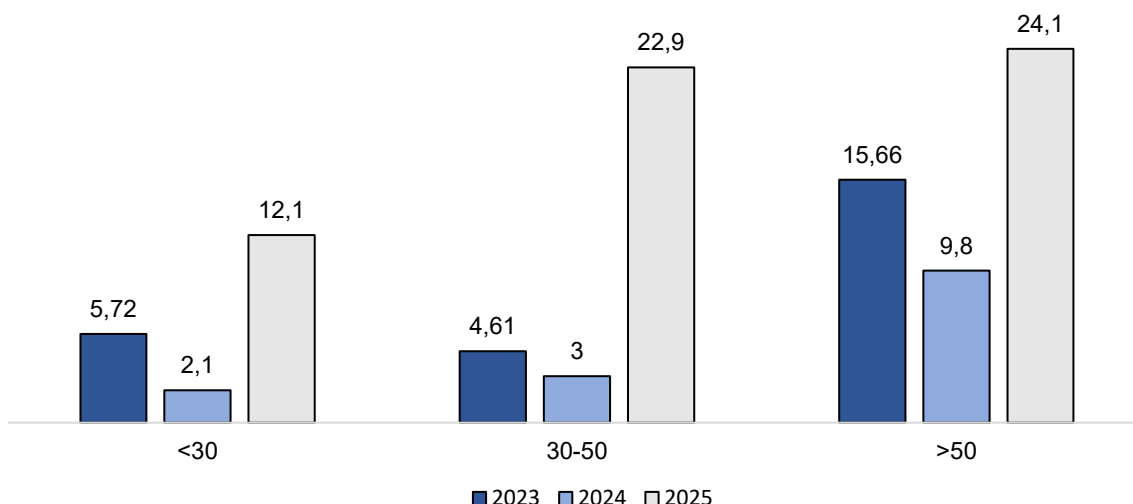
По итогам 2025 года уровень текучности кадров достиг 29,6%, продемонстрировав увеличение по сравнению с предыдущим отчетным периодом. В целях снижения текучности Компания усиливает работу по адаптации новых сотрудников, развитию корпоративной культуры, повышению квалификации персонала и созданию благоприятной рабочей среды.

GRI 401-1

Рисунок 8 Текучесть персонала, %



Текущая кадров, по возрасту (%)



7.4 Обучение и развитие

GRI 3-3

Профессиональный уровень сотрудников является важнейшим фактором повышения эффективности безопасного производства, роста производительности труда и улучшения качества выполняемых работ в АО РЭС. Управление по кадрам Компании обеспечивает условия для системного повышения квалификации сотрудников, рассматривая данный процесс как стратегически важное и приоритетное направление кадровой политики. Реализация осуществляется посредством обучения в профильных учебных центрах и на специализированных курсах Республики Узбекистан.

В отчетном периоде Компания последовательно продолжила реализацию комплексной системы развития, обучения и повышения квалификации персонала. Ключевую роль в данном направлении сыграл филиал «Центр подготовки кадров и повышения квалификации», обеспечивающий организацию профессионального обучения, развитие практических навыков работников и повышение уровня их компетенций в соответствии с современными отраслевыми требованиями.

В рамках деятельности Центра особое внимание уделялось подготовке высококвалифицированных кадров, внедрению современных образовательных программ, развитию цифровых и управленческих компетенций сотрудников, а также совершенствованию культуры производственной безопасности и охраны труда. Реализация данных мероприятий способствует повышению эффективности деятельности Компании, формированию кадрового резерва и укреплению потенциала устойчивого развития.

В 2025 году Филиал «Центр подготовки кадров и повышения квалификации» продолжил активную деятельность по развитию профессиональных компетенций работников Компании. На базе Центра было организовано и проведено 77 220 часов обучения, в рамках которых повышение квалификации и профессиональную подготовку прошли 1 222 сотрудника.

В среднем на обучение одного сотрудника было направлено около 400 000 сумов, что свидетельствует о системном подходе Компании к развитию человеческого капитала и

совершенствованию кадрового потенциала. Общий объем инвестиций в обучение персонала составил 488 млн сумов.

Реализованные программы обучения охватывали как технические направления, так и вопросы охраны труда, цифровых навыков, повышения управленческих компетенций и внедрения современных производственных стандартов. Особое внимание уделялось развитию практических навыков сотрудников, адаптации к современным требованиям отрасли и формированию культуры непрерывного профессионального развития.

GRI 404-2

В 2025 году АО «Региональные электрические сети» системно развивало кадровый потенциал через ряд ключевых инициатив.

Центр переподготовки и повышения квалификации кадров

По Приказу Председателя Правления № 100 от 23.07.2024 создан специализированный учебный филиал, оснащенный современными классами и оборудованием. В нем было проведено

1 664

часов практических курсов для 1 222 сотрудников

При Центре организован филиал кафедры «Электроснабжение» Ташкентского государственного технического университета, благодаря чему регулярно проходят мастер-классы отраслевых экспертов и преподавателей

Реализация специализированных семинаров и тренингов

- Состоялась конференция-тренинг с целью повышения осведомленности сотрудников Акционерного Общества «Региональные электрические сети» о создании основы гендерной политики.
- Был проведен духовный час, посвященный прекращению насилия.
- Был организован для школьников семинар на тему «Как эффективно использовать электроэнергию?» сотрудничество с вузами и международными партнерами.
- «День открытых дверей» состоялся в компании АО «РЭС».

АО «РЭС» заключило Меморандум о сотрудничестве с филиалом Национального исследовательского университета «МЭИ» в г. Ташкенте. Сотрудничество охватывает широкий спектр направлений, включая подготовку конкурентоспособных специалистов, укрепление материально-технической базы, проведение совместных научных исследований, учебно-методическую деятельность, а также программы повышения квалификации для отрасли. В рамках соглашения реализуются практические формы взаимодействия: организация и участие в научно-исследовательских проектах, проведение конференций, семинаров и тренингов, выездные образовательные стажировки и квалификационные практики, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, а также регулярный обмен профессиональной литературой и профильными изданиями.

В Компании действует системный процесс оценки производительности и профессионального развития сотрудников, охватывающий все категории персонала независимо от пола и уровня должности.

7.5 Равные возможности и инклюзивность

GRI 3-3, GRI 405-1

АО «РЭС» стремится обеспечить равные возможности и инклюзивность в своей деятельности, придерживаясь лучших международных стандартов и практик. Управление

вопросами инклюзивности и равных возможностей регулируется корпоративной политикой Компании, которая направлена на создание благоприятных условий труда для всех сотрудников независимо от их пола, возраста, национальности, религиозных убеждений и других факторов.

В Компании 90% работников составляют мужчины, что связано с особенностями работы в электроэнергетической отрасли.

В 2025 году наибольшая численность работников наблюдается в возрастной группе 30–50 лет – 15 839 человек на линейных должностях и 1 685 на руководящих должностях. В возрастной группе до 30 лет на линейных должностях занято 4 240 человека, а на руководящих должностях – 83 человека. Также в отчетном году на линейных должностях занято 20 877 мужчин и 2 438 женщин.

Таблица 27 Разнообразие руководящих органов и работников по возрастным группам, человек

GRI 405-1

Показатель		2023	2024	2025
До 30 лет	Линейные должности	4 823	4 459	4 240
	Руководящие должности	123	121	83
30-50 лет	Линейные должности	16 218	18 007	15 839
	Руководящие должности	1 474	1 801	1 685
Старше 50 лет	Линейные должности	3 298	3 407	3 236
	Руководящие должности	221	176	147

Таблица 28 Разнообразие руководящих органов и работников по гендерным группам, человек

GRI 405-1

Показатель		2023	2024	2025
Мужчины	Линейные должности	21 750	23 353	20 877
	Руководящие должности	1 757	2 004	1 856
Женщины	Линейные должности	2 588	2 520	2 438
	Руководящие должности	62	94	59

GRI 405-2

В Компании зарплата и система вознаграждений не зависят от гендерных различий. Уровень заработной платы определяется занимаемой должностью, что обеспечивает сотрудникам равное вознаграждение и полагающиеся выплаты за выполнение одинаковых обязанностей, независимо от их пола, расы или возраста. Соотношение базовой заработной платы мужчин и женщин составляет 1:1.

Молодежная политика

В соответствии с указом Президента Республики Узбекистан № УК-5106 от 5 июля 2017 года «О мерах по повышению эффективности государственной молодежной политики и поддержке деятельности Союза молодежи Узбекистана», а также постановлением от 18 июля 2017 года № ПП-3138 «О комплексе мероприятий по совершенствованию деятельности Союза

молодежи Узбекистана», в АО «Региональные электрические сети» создан Совет лидеров Союза молодежи. Основные задачи Совета лидеров молодежи АО «Региональные электрические сети» включают:

- Создание условий для успешной реализации профессионального потенциала молодежи и их поддержка.
- Содействие вовлечению молодых специалистов электроэнергетической отрасли в реализацию инновационных проектов.
- Содействие интеллектуальному, духовно-нравственному и физическому развитию молодежи в электроэнергетической отрасли.
- Вовлечение молодежи в реализацию социальных проектов, направленных на поддержание здоровья и социального благополучия, развитие массового молодежного спорта.
- Воспитание молодых кадров для руководящих должностей, создание кадрового резерва и механизмов их назначения на ответственные посты.

Совет лидеров имеет полномочия принимать обязательные для исполнения решения первичными организациями АО «Региональные электрические сети», а также координировать их деятельность.

В 2025 году Председателем Правления АО «Региональные электрические сети» была разработана и утверждена программа мероприятий по поддержке молодежи на 2025 год. Эта программа направлена на всестороннее развитие и поддержку молодых сотрудников Компании, предоставление им новых возможностей и создание благоприятных условий для профессионального и личностного роста.

Основные направления программы охватывающих следующие ключевые области:

Первое направление

связано с адаптацией молодых сотрудников через тренинги, семинары и наставничество, что помогает быстрее освоиться и развивать профессиональные навыки.

Второе направление

ориентировано на информирование о молодежной политике, программах поддержки, льготах и возможностях развития через встречи, презентации и круглые столы.

Третье направление

предусматривает культурные, спортивные и образовательные мероприятия, способствующие полезному досугу, командообразованию и укреплению корпоративного духа.

Четвертое направление

охватывает участие в инновационных проектах, стажировках, конкурсах и конференциях в зависимости от возможностей организации.

Координационный совет по вопросам гендерного равенства

В Компании создан Координационный совет по вопросам гендерного равенства, возглавляемый заместителем Председателя Правления. Совет состоит из семи членов, включая представителей женсовета, профсоюза, юридической службы и управления кадрами.

Основными задачами Совета являются поддержка работников, обеспечение их правовой защиты, создание благоприятных условий труда и поддержка женщин.

В конце каждого года утверждается план работы на следующий год, который включает мероприятия по поддержке женщин, организации спортивных соревнований, медосмотров и других инициатив. Совет также рассматривает обращения сотрудников и принимает своевременные меры для решения возникающих вопросов.

В 2025 году Совет по вопросам гендера продолжил активную деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на поддержку сотрудников, развитие равных возможностей и укрепление благоприятной корпоративной среды.

В рамках своей деятельности Совет реализовывал инициативы, способствующие повышению роли женщин в профессиональной и общественной жизни, развитию лидерских и управленческих навыков сотрудников, а также формированию культуры взаимного уважения, инклюзивности и социальной ответственности.

В специальной программы повышения квалификации «Школа женщин-руководителей» среди 100 инициативных женщин, обладающих высоким профессиональным потенциалом и осуществляющих деятельность в различных сферах и системах государственного управления, в качестве слушателя 4-го сезона была принята и активно участвовала заместитель директора Хорезмского территориального филиала АО «Региональные электрические сети» С. Гайипова.

АО «Региональные электрические сети» 7 марта 2025 году состоялось торжественное праздничное мероприятие, посвящённое 8 Марта — Международному женскому дню.

В ходе мероприятия руководство АО «Региональные электрические сети» сердечно поздравило женщин, работающих в предприятиях системы, с первым весенним праздником, выразив искреннее уважение и признательность за их добросовестный труд, активность в коллективе и преданность своему делу, а также пожелав им счастья, благополучия и больших успехов.

В целях обеспечения исполнения Постановления Президента Республики Узбекистан № ПП-222 подведомственными предприятиями АО «Региональные электрические сети» были организованы спортивные мероприятия среди женщин-сотрудниц. Основной целью данных мероприятий стало широкое продвижение здорового образа жизни среди сотрудниц, повышение их физической активности, а также дальнейшее укрепление сплочённости коллектива и дружественных взаимоотношений между работниками. В ходе мероприятий среди сотрудников были проведены спортивные соревнования по перетягиванию каната, волейболу и весёлым эстафетам, где участники продемонстрировали свою ловкость, физическую подготовку, энергию и стремление к победе. По итогам мероприятия сотрудникам, проявившим активное участие и показавшим высокие результаты, были вручены памятные подарки.

0

случаев дискриминации
было зарегистрировано на
рабочем месте
в 2025 году

Каждый сотрудник обязан проявлять должную осмотрительность и обращать внимание на любые признаки неприемлемого или несоответствующего поведения, а также на любые нарушения или потенциальные нарушения трудового законодательства Республики Узбекистан. Компания гарантирует защиту прав работников и сохранение их анонимности при подаче жалоб.

7.6 Поддержка сотрудников и мотивация

GRI 401-2

Профсоюзная организация АО «Региональные электрические сети» активно занимается организацией культурно-массовых и праздничных мероприятий. Среди них – празднование Нового года, Международного женского дня, Навруза с традиционным приготовлением сумалака, Международного дня защиты детей с вручением подарков, а также организация посещений театральных постановок и других культурных мероприятий. Особое внимание уделяется спортивно-оздоровительным мероприятиям для работников. Во внерабочее время создаются условия для занятий спортом: арендуются мини-стадионы для игры в футбол, предоставляются абонементы в бассейн, организуются соревнования по шахматам и шашкам, а также другие спортивные активности. Также предоставляются льготы для сотрудников с детьми, в том числе возможность ухода с работы на час раньше и отпуск по уходу за ребенком с компенсацией.

Все сотрудники Компании имеют право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с Трудовым кодексом Узбекистана. В 2025 году 100% сотрудников, оформивших отпуск по уходу за ребенком, составили женщины. Средняя продолжительность такого отпуска в 2025 году составила 2 516 дня.

Таблица 29 Сотрудники, вышедшие в отпуск по уходу за ребенком

GRI 401-3

Показатель	2023	2024	2025
Численность работников, имевших право на отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком (согласно ТК РУз), человек	220	161	97
Численность работников, оформивших отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, человек	43	161	54
Численность работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству, человек	52	39	24
Численность работников, вернувшихся на работу в предыдущем году по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев, человек	9	8	13
Численность работников, которые должны были вернуться на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в отчетном году *, человек	25	20	19
Средняя продолжительность отпуска по уходу за ребенком в отчетном году, дней	882	662	2 516
Коэффициент возвращения, %	2	2	1

** В показателе учитываются работники, которые вернулись, и те, с кем были расторгнуты договора, исключаются работники, которые продлили отпуск по материнству/отцовству в отчетном году.*

В 2025 году для сотрудников АО «Региональные электрические сети», работающих на условиях полной занятости и по бессрочным трудовым договорам, не предусматривались дополнительные льготы. Тем не менее, 1 711 сотрудникам, в числе которых женщины, семьи с низким доходом, сотрудники, потерявшие близких, инвалиды и молодые сотрудники, была оказана социальная и материальная поддержка в размере 1 287 409 тыс сумов.

7.7 Охрана труда и промышленная безопасность

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4

АО «РЭС» стремится обеспечивать высокий уровень охраны труда и техники безопасности. В Компании действует Положение о системе управления охраной труда, утвержденное Президентом Республики Узбекистан, которое разработано на основе действующих нормативных документов, включая ГОСТ 12.0.002-2003, ГОСТ 12.0.004-90, постановление Кабинета Министров № 286 от 6 июня 1997 года и другие регуляторные акты. Основной задачей данного документа является установление единой системы организации работы по охране труда, уточнение обязанностей руководящего персонала и специалистов в этой области. Документ разрабатывался с целью обеспечения безопасных условий труда, а также предотвращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Положение Компании в области охраны труда основывается на следующих принципах:

- Признание здоровья и безопасности работников важнейшим приоритетом.
- Координация действий с другими направлениями экономической и социальной политики.
- Применение единых требований в области охраны труда на всех предприятиях, независимо от формы собственности.
- Постоянный контроль и улучшение условий труда и состояния рабочих мест.
- Внедрение передового отечественного и зарубежного опыта в области охраны труда и достижений науки и техники.
- Обучение и инструктаж работников по вопросам охраны труда и техники безопасности в соответствии с установленными стандартами.

Для обеспечения эффективного функционирования и соблюдения требований безопасности в Компании подготовлено Положение о техническом обслуживании средств охраны труда и техники безопасности АО «Региональные электрические сети», основанное на Законе Республики Узбекистан «Об охране труда» № O'RQ-410 от 22 сентября 2016 года, Законе Республики Узбекистан «Об электроэнергетике» и соответствующих постановлениях Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Ответственным подразделением за организацию и контроль вопросов охраны труда и техники безопасности в Компании является Служба охраны труда и техники безопасности. Основные задачи подразделения устанавливаются в соответствии с Правилами «Организация работы с работниками на объектах энергетики», утвержденными постановлением № 608 от 18 октября 2022 года и Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 819 от 24 декабря 2025 года, которым установлен порядок организации работ по охране труда в организациях, а также определены функции и требования к деятельности служб охраны труда, а также Уставом Единственного акционера всех голосующих акций АО «Региональные электрические сети», утвержденным постановлением № 5 от 20 августа 2024 года. Он разработан в целях определения обязанностей, прав, организации управления и ответственности службы и является обязательным для работников службы.

Основные цели и обязанности Компании в области охраны труда:

- Обеспечение пожарной безопасности на объектах общества и организация профилактических мероприятий по предупреждению пожаров.
- Проведение системной работы по предотвращению несчастных случаев на производстве, сохранению здоровья и трудоспособности сотрудников.
- Профилактика заболеваний, связанных с производственными факторами, а также реализация программ по улучшению условий труда.
- Совместно со структурными подразделениями разработка и внедрение мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- Использование цифровых технологий для формирования ежедневной, еженедельной, ежемесячной, квартальной и годовой отчетности по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.
- Рассмотрение и согласование проектов стандартов безопасности и правил охраны труда профильными отделами и службами Компании.

Рисунок 9 Организационная структура службы надежности и техники безопасности



Система управления охраной труда

GRI 403-6, GRI 403-7

В Компании действует эффективная система управления охраной труда, основанную на законодательных актах Республики Узбекистан, которая включает в себя регулярное планирование, учет работ, анализ результатов и постоянное совершенствование мер безопасности. Своевременно проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. В отчетном периоде при аттестации рабочих мест не выявлено отклонений от действующих норм и требований по данному виду работ. Аттестация рабочих мест проводится в соответствии с утвержденными положениями и порядками, направленными на оценку условий труда и рисков травматизма оборудования. Основное внимание уделяется предотвращению нарушений и инцидентов, а также быстрому реагированию на возникающие проблемы.

В соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Узбекистан в области охраны труда, сотрудники АО «РЭС» получают обширный социальный пакет, включающий обязательное страхование, медицинское обслуживание и предоставление специальной одежды. Кроме того, Компания ежегодно заключает договор обязательного страхования гражданской ответственности работодателя, который действует в случае причинения вреда здоровью или смерти сотрудника в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также покрывает гражданскую ответственность работодателя за причиненный вред.

В целях повышения уровня охраны труда и обеспечения безопасности персонала Компания начала поэтапное внедрение системы управления охраной труда в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 45001. Применение отдельных элементов стандарта позволяет системно управлять профессиональными рисками, укреплять культуру безопасности и повышать ответственность работников за соблюдение требований охраны труда. В дальнейшем Компания планирует расширять внедрение системы, обеспечивая ее поэтапное распространение на все структурные подразделения.

В рамках внедрения стандарта в Компании были усовершенствованы внутренние процессы мониторинга и контроля условий труда, усилены меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также внедрены механизмы регулярной оценки рисков на рабочих местах. Особое внимание уделяется обучению и повышению осведомленности сотрудников в вопросах охраны труда, проведению инструктажей, тренировок и профилактических мероприятий.

Реализация ISO 45001 способствует формированию безопасной производственной среды, повышению вовлеченности персонала в вопросы безопасности и развитию культуры нулевого травматизма. Компания продолжает последовательно совершенствовать систему управления охраной труда, обеспечивая соответствие международным требованиям и принципам устойчивого развития.

Важно отметить, что служба активно проводит обучение и инструктажи для персонала, направленные на повышение уровня знаний в области охраны труда и безопасности на рабочих местах. Вводные инструктажи проводятся для всех новых сотрудников, а повторные – не реже одного раза в год.

Таким образом, Компания обеспечивает соответствие лучшим международным практикам и стандартам в области охраны труда и безопасности на рабочем месте.

Обучение сотрудников в сфере охраны труда и техники безопасности

Компания применяет системный подход к обучению сотрудников в области охраны труда и промышленной безопасности, направленный на повышение квалификации и укрепление культуры безопасности.

В 2025 году среднее количество часов обучения по этим вопросам на одного сотрудника составило 72 часов. Этот показатель сохраняется стабильным на протяжении трех лет, что свидетельствует о последовательной политике Компании в области охраны труда. Количество сотрудников, прошедших обучение по вопросам охраны труда и безопасности в 2025 году, составило 11 762 человека. Проведение регулярных обучающих мероприятий способствует повышению уровня профессиональной подготовки персонала, снижению производственных рисков и формированию культуры безопасного труда в Компании.

Таблица 30 Среднее количество часов обучения по вопросам охраны труда и техники безопасности

GRI 403-5

Показатель	2023	2024	2025
Среднее количество часов обучения по ОТиПБ на одного сотрудника (собственные сотрудники), часов	68	72	72
Количество сотрудников, прошедших обучение по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте, человек	13 342	13 605	11 762

Производственный травматизм

GRI 403-9, SASB IF-EU-320a.1

В Компании основными типами производственных травм, зафиксированными в каждом отчетном году, являются электротравмы и падения с опоры. Эти виды травм наиболее характерны для деятельности Компании, занимающейся дистрибуцией электроэнергии, поскольку работа связана с монтажом, обслуживанием и ремонтом электрических сетей и оборудования, что включает работу на высоте и взаимодействие с высоковольтными линиями. В 2025 году коэффициент производственного травматизма (LTIFR) составил 0,06, что на 44% ниже показателя предыдущего года.

Таблица 31 Показатели травматизма и производственной безопасности

Показатель	2025
FIFR (коэффициент частоты смертельных и травматических случаев)	0,03
Коэффициент тяжелых травм	0,02
TRIR (общий коэффициент регистрируемых происшествий)	0,026

Таблица 32 Динамика травматизма в АО «РЭС»

Показатель	2023	2024	2025
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании, (ед.)	14	18	9
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании (исключая смертельные случаи), (ед.)	7	4	6

В 2025 году среди субподрядных организаций не зафиксировано случаев производственного травматизма, включая несчастные случаи со смертельным исходом.

7.8 Социальные проекты и благотворительность

GRI 413-1

АО «Региональные электрические сети» реализует социальные и спонсорские инициативы, направленные на поддержку благотворительных проектов, а также развитие культурных, спортивных и научно-технических мероприятий. Компания совместно с первичными профсоюзными организациями на местах осуществляет координацию и достижения единства действий в реализации и защите профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

В городе Фергана состоялся молодежный форум, объединивший около 300 активных и инициативных молодых участников. В рамках мероприятия была организована насыщенная

программа, направленная на развитие интеллектуального потенциала, лидерских качеств и командного взаимодействия молодежи. Для участников были созданы тематические площадки, включая «Энергетический парк», где молодые люди смогли ознакомиться с современными технологиями и инновационными решениями в энергетической сфере. Также прошли интеллектуальные соревнования и шахматные игры «Заковат», способствующие развитию логического мышления и аналитических навыков. Кроме того, в рамках форума были организованы турниры по настольному теннису, культурно-развлекательные мероприятия и открытые встречи в формате «Лидеры», в ходе которых молодежь получила возможность пообщаться с успешными специалистами, обменяться опытом и обсудить перспективы профессионального и личностного развития.

В 2025 году в Самарканде прошел международный профессиональный конкурс молодых электриков среди тюркоязычных стран, направленный на развитие профессиональных компетенций, укрепление международного сотрудничества и обмен передовым опытом в энергетической отрасли. В престижном соревновании приняли участие 6 команд молодых специалистов из Узбекистан, Азербайджан, Казахстан, Кыргызстан, Татарстан и Турция. Участники продемонстрировали высокий уровень профессиональной подготовки, практические навыки работы с электрооборудованием, а также знания в области охраны труда и техники безопасности. В рамках конкурса были организованы практические и теоретические этапы, позволяющие оценить скорость, точность и качество выполнения профессиональных задач. Особое внимание было уделено вопросам внедрения современных технологий, энергоэффективности и цифровизации энергетической отрасли.

В отчетном периоде 236 молодых инженеров и технических специалистов прошли обучение в «Центре подготовки кадров» для молодежи, где получили дополнительные профессиональные знания, практические навыки и современные компетенции, необходимые для эффективной деятельности в энергетической отрасли. Образовательные программы были направлены на повышение уровня технической подготовки, развитие инновационного мышления и совершенствование профессионального мастерства молодых работников.

Наряду с этим, 12 молодых сотрудников были направлены на обучение и стажировку за рубеж с целью изучения международного опыта, освоения современных технологий и повышения квалификации. Участие в зарубежных образовательных программах позволило специалистам ознакомиться с передовыми практиками в сфере энергетики, управления производственными процессами и внедрения цифровых решений.

В целях развития внутреннего туризма, повышения интереса молодежи к национальному культурному наследию и воспитания сотрудников в духе патриотизма в рамках проекта «Путешествие по Узбекистан» были организованы познавательные поездки по историческим городам страны, известным своими древними архитектурными памятниками и богатым культурным наследием. Участники проекта получили возможность ознакомиться с историей и традициями регионов, посетить культурно-исторические объекты, музеи и достопримечательности, отражающие многовековую историю страны. Подобные мероприятия способствуют укреплению чувства национальной гордости, уважения к культурным ценностям и повышению духовно-нравственного воспитания молодежи.

Совместно с Агентством по делам молодежи разработан и утвержден план работы на 2026 год:

- Создать систему ежегодного повышения квалификации молодых работников центрального аппарата и региональных филиалов.
- Организовать Кубок Председателя в рамках интеллектуальной игры «Заковат».
- Организовать проект «Дублер» для молодых сотрудников региональных филиалов.
- Организовать шахматный турнир «Кубок председателя» с целью выявления, отбора и квалификации талантливой молодежи и привлечения ее в профессиональные шахматы.

Наряду с программами, направленными на развитие и вовлечение молодежи, Компания реализует инициативы по оказанию спонсорской и некоммерческой помощи. Деятельность в данном направлении регулируется Положением, утвержденным единственным акционером. Решения о ее размере принимаются органами управления, включая исполнительный орган, Наблюдательный совет и общее собрание акционеров, а приоритетные направления ежегодно закрепляются в бизнес-плане. Заявления принимаются в письменной, электронной форме или при личной подаче в офис Компании и рассматриваются в установленном порядке.

В отчетном периоде общая сумма пожертвований и безвозмездной помощи составила 60 млрд сум, включая около 11,8 млрд сум, направленных совместно с профсоюзными организациями на поддержку женщин, малообеспеченных и неполных семей, инвалидов и других социально уязвимых категорий граждан:

- Андижанским региональным филиалом оказана материальная помощь женщинам на сумму 20,7 млн сум, малообеспеченным семьям и семьям, потерявшим кормильца, на сумму 38,7 млн сум.
- Бухарское ПТЭС оказала материальную помощь молодым людям на сумму 77,6 млн сум.
- Джизакский региональный филиал оказал материальную помощь инвалидам на сумму 8,7 млн сум.
- Навоийский региональный филиал выделил 38,1 млн сум на поддержку женщин.
- Ташкентский региональный филиал оказал 125 млн женщинам материальную помощь и 15 млн сумм молодым людям
- Хорезмский региональный филиал оказал материальную помощь на сумму 390,5 млн сум.

В 2026 году АО «Региональные электрические сети» планирует:

- продолжить реализацию социальных и благотворительных программ в регионах присутствия;
- расширить взаимодействие с местными сообществами и заинтересованными сторонами;
- оказывать поддержку социально уязвимым слоям населения в рамках корпоративных социальных инициатив;
- принимать участие в образовательных, культурных и спортивных проектах регионального значения;
- содействовать развитию социальной инфраструктуры на территориях присутствия Компании;
- развивать программы поддержки работников и членов их семей;

8 Приложения

Приложение 1. Об отчете

АО «Региональные электрические сети» делает акцент на открытости и прозрачности своей деятельности, обеспечивая предоставление полной и достоверной информации всем заинтересованным сторонам. Настоящий отчет, второй по счету, посвящен вопросам устойчивого развития Компании и отражает результаты работы в ключевых направлениях:

- Социальная ответственность;
- Экологическая деятельность;
- Экономические показатели;
- Система управления;
- Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН.

Отчет доступен на русском и английском языках и подготовлен с учетом международных стандартов отчетности: Global Reporting Initiative (GRI 2021) и SASB для сектора Electric Utilities & Power Generators. Публикация Отчета об устойчивом развитии АО «РЭС» осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № УП-37 от 21 февраля 2024 года, направленным на обеспечение прозрачности в вопросах корпоративной социальной ответственности (CSR), а также экологического, социального и корпоративного управления (ESG).

Отчетный период

GRI 2-3

Настоящий отчет отражает результаты деятельности Компании в области устойчивого развития за 2025 год (с 1 января по 31 декабря). В целях обеспечения транспарентности информации Компания придерживается практики ежегодной подготовки и публикации отчетов об устойчивом развитии. Данный отчет за 2025 год опубликован 27 ноября 2025 года.

Отчет за 2025 год был утвержден Первым заместителем Председателя Правления и опубликован на корпоративном веб-сайте для ознакомления заинтересованных сторон. Координацию процесса подготовки документа осуществляет Начальник офиса по внедрению трансформационных процессов.

Сфера охвата и границы отчетности

GRI 2-2

В периметр отчетности включены все филиалы Общества, перечисленные ниже:

- АО «Региональные электрические сети»;
- Андижанский территориальный филиал;
- Джизакский региональный филиал;
- Наманганский региональный филиал;
- Навоийский региональный филиал;
- Кашкадарьинский региональный филиал;
- Региональный филиал по Республике Каракалпакстан;
- Самаркандский региональный филиал;
- Сырдарьинский региональный филиал;
- Сурхандарьинский региональный филиал;
- Ташкентский региональный филиал;
- Ташкентский городской филиал;
- Хорезмский региональный филиал;
- Бухарское ПТЭС;
- Ферганское ПТЭС;

- Филиал «Центр государственных закупок» ;
- Филиал «Научно-технического и кадрового учебного центра»;
- Филиал «Региональная строительно – монтажная дирекция».
- СП ООО «Кувват Энерго РЭС»;
- Филиал “Энергосавдо”
- СП ООО “Ангрен Энерго”

Существенные темы

GRI 3-1

АО «Региональные электрические сети» опирается на принцип существенности, представляя информацию по ключевым вопросам, важным для заинтересованных сторон. Оценка существенности была проведена согласно стандарту GRI 3: Существенные темы 2021 и включала в себя ряд этапов.

1 Сравнительный анализ:

- В процессе анализа были изучены ключевые темы, раскрываемые ведущими Компаниями отрасли, а также передовые практики.
- Был составлен предварительный список существенных тем на основе стандартов SASB и GRI, предназначенных для электроэнергетического сектора.
- Кроме того, учитывались темы, которые оцениваются ведущими мировыми рейтинговыми агентствами в области ESG, как Fitch Ratings, Sustainalytics, CDP, ISS, Moody's ESG и S&P Global Ratings.

2 Идентификация тем:

- Проведены интервью с представителями Компании и экспертный анализ предварительного списка существенных тем.
- В результате анализа был сформирован более точный перечень существенных тем, отражающих деятельность Компании.

3 Формирование согласованного списка:

- В результате анализа и консультаций был определен финальный перечень существенных тем.

Подход к определению существенных тем

1. Сравнительный анализ	2. Идентификация тем	3. Формирование согласованного списка существенных тем
• Анализ деятельности Компании в области ESG; • Анализ требований рейтинговых агентств в области ESG (S&P Global Ratings, MSCI ESG Ratings); • Бенчмарк анализ существенных тем, раскрываемых десятью аналогичными Компаниями.	• Проведение интервью с представителями функциональных подразделений Компании; • Экспертный анализ предварительного списка существенных тем.	• Согласование списка существенных тем той стороной, ответственной за устойчивое развитие.

 Предварительный список существенных тем	 Уточненный список существенных тем	 Согласованный список существенных тем
---	--	---

По результатам проведенной оценки выявлено семь существенных тем, которые являются значимыми для Компании и ее заинтересованных сторон.

GRI 3-2

Аспект	№	Существенные темы
Экологический	1	Изменение климата (Выбросы ПГ)
	2	Энергоэффективность
Социальный	3	Противодействие дискриминации и инклюзивность
	4	Обучение и образование
	5	Охрана труда и промышленная безопасность
Управленческий-экономический	6	Противодействие коррупции и деловая этика
	7	Экономическая результативность

По сравнению с 2024 годом в отчетном периоде из списка существенных тем была исключена тема «Водные ресурсы», так как Компания не оказывает значимого воздействия: объемы водопотребления минимальны, а также риски и влияние признаны несущественными.

В настоящее время представлен перечень этапов по определению существенных тем, однако отсутствует информация о целях и результатах их достижения в отчетности. В дальнейшем планируется проведение формализованного анализа существенности для выявления приоритетных вопросов устойчивого развития, оказывающих значимое влияние на стратегию Компании, ее риски и экономические показатели. На основе результатов анализа предполагается: (1) установить четкие целевые показатели (KPIs) по каждому из приоритетных вопросов; (2) обеспечить регулярный мониторинг и публичное раскрытие прогресса в их достижении; (3) привязать переменную часть вознаграждения руководящего состава к выполнению установленных ESG-целей.

Приложение 2. Указатель содержания GRI

Заявление о соответствии	АО «Региональные электрические сети» подготовило Отчет об устойчивом развитии за 2025 год (с 1 января по 31 декабря) с учетом международного стандарта GRI				
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021				
Отраслевой стандарт	Не применимо				
Индикатор	Раскрытие	Раздел и страница в Отчете/ Комментарий	Причина нераскрытия		
			Требование не раскрыто	Причина	Пояснение
GRI 2. Общие раскрытия информации					
Организация и ее практика отчетности					
2-1	Сведения об организации	О Компании, стр. 5			
2-2	Субъекты, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Об отчете, стр. 4			
2-3	Отчетный период, периодичность и контактное лицо	Об отчете, стр. 4			
2-4	Пересмотр информации	Об отчете, стр. 4			
2-5	Внешнее заверение	Об отчете, стр. 4			
Деятельность и работники					
2-6	Деятельность, система создания ценности и другие деловые отношения	О Компании, стр. 5			
2-7	Работники	Социальный аспект, стр. 57	b- ii. временные сотрудники, а также разбивка по полу	Не применимо	Компания не ведет учет временных сотрудников по разбивке по полу
2-8	Работники, не являющиеся сотрудникам и	Социальный аспект, стр. 60			
Корпоративное управление					
2-9	Структура и состав руководства	Корпоративный аспект, стр. 15	c: ii независимо сть	Не применимо	В текущем составе Наблюдательного совета Компании отсутствует разделение на

					исполнительных, независимых и зависимых директоров. В связи с тем, что Компания находится на стадии подбора.
2-10	Выдвижение и выбор высшего руководящего органа	Корпоративный аспект, стр. 16	b: ii разнообразие iii. независимость	Не применимо	На данный момент классификация независимых директоров не применяется.
2-11	Председатель высшего руководящего органа	Корпоративный аспект, стр. 18			
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействием		Не раскрыто		В Компании вопросы устойчивого развития координирует Офис внедрения трансформационных процессов.
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Корпоративный аспект, стр. 22			
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности в области устойчивого развития	Корпоративный аспект, стр. 16			
2-15	Конфликты интересов	Корпоративный аспект, стр. 27			

2-16	Передача информации о важнейших проблемах	Корпоративный аспект, стр. 34			
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа		Не раскрыто		В 2025 году Компания планирует пройти серию обучающих семинаров, направленных на улучшение отчетности в соответствии с международными стандартами GRI (Global Reporting Initiative) и SASB (Sustainability Accounting Standards Board).
2-18	Оценка эффективности работы высшего руководящего органа	Корпоративный аспект, стр. 26			
2-19	Политика вознаграждения	Корпоративный аспект, стр. 26			
2-20	Процесс определения размера вознаграждения	Корпоративный аспект, стр. 24			
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения		Не раскрыто		Коэффициент годового общего вознаграждения будет внедрен и начнет отслеживаться с 2026 года.
<i>Стратегия, политика и практические методы</i>					
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Корпоративный аспект, стр. 4			
2-23	Обязательства в области политики	Корпоративный аспект, стр. 30			
2-24	Внедрение обязательств в области политики	Корпоративный аспект, стр. 28			
2-25	Устранение негативного воздействия	Корпоративный аспект, стр. 27			
2-26	Механизмы для получения консультаций и выражения обеспокоенности	Корпоративный аспект, стр. 34			

2-27	Соблюдение законов и нормативных актов	Корпоративный аспект, стр. 35			
2-28	Ассоциации членов		Не раскрыто		Компания не является членом ассоциаций.
<i>Взаимодействие с заинтересованными сторонами</i>					
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Корпоративный аспект, стр. 36			
2-30	Коллективные соглашения	Корпоративный аспект, стр. 56			
<i>GRI 204. Закупки</i>					
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Экономический аспект, стр. 41			
<i>GRI 3. Существенные темы</i>					
3-1	Порядок определения существенных тем	Об отчете, стр. 12			
3-2	Перечень существенных тем	Об отчете, стр. 12			
<i>Экономический аспект</i>					
<i>GRI 201. Экономические показатели</i>					
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Экономический аспект, стр. 40			
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	Экономический аспект, стр. 41			
<i>GRI 205. Противодействие коррупции</i>					
3-3	Управление существенными темами	Экономический аспект, стр. 39			
205-1	Оценка операций на предмет рисков, связанных с коррупцией	Экономический аспект, стр. 32			
205-2	Информирование о политике и методах противодействия	Экономический аспект, стр. 32			

	коррупции и обучение им (2016)				
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия (2016)	Экономический аспект, стр. 33			
418-1	Обоснованные жалобы на нарушения конфиденциальности данных	Корпоративное управление, стр. 28			
<i>Экологический аспект</i>					
<i>GRI 302. Энергия</i>					
3-3	Управление существенными темами	Экологический аспект, стр. 44			
302-1	Потребление энергии внутри организации	Экологический аспект, стр. 44			
302-3	Энергоемкость	Экологический аспект, стр. 44			
302-4	Сокращение энергопотребления	Экологический аспект, стр. 44			
<i>GRI 303. Управление водными ресурсами</i>					
3-3	Управление существенными темами	Экологический аспект, стр. 51			
303-2	Управление воздействиями, связанные со сбросом воды	Экологический аспект, стр. 51			
303-3	Водозабор	Экологический аспект, стр. 51			
<i>GRI 305. Изменение климата (Выбросы ПГ)</i>					
3-3	Управление существенными темами	Экологический аспект, стр. 48			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	Экологический аспект, стр. 48			
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Экологический аспект, стр. 48			
<i>GRI 306. Отходы</i>					

3-3	Управление существенными темами	Экологический аспект, стр. 52			
306-1	Образование отходов и их воздействие	Экологический аспект, стр. 52			
306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	Экологический аспект, стр. 52	с. Процессы, используемые для сбора и мониторинга данных, связанных с отходами.	Не применимо	Компания не ведет сбор и мониторинг данных, связанных с отходами.
<i>Социальный аспект</i>					
<i>GRI 401. Занятость</i>					
3-3	Управление существенными темами	Социальный аспект, стр. 54			
401-1	Вновь нанятые работники и текучесть кадров	Социальный аспект, стр. 59			
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются работникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Социальный аспект, стр. 60			
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Социальный аспект, стр. 66			
<i>GRI 402. Трудовые отношения с руководством</i>					
3-3	Управление существенными темами	Социальный аспект, стр. 60			
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности	Социальный аспект, стр. 60			

	и организации				
<i>GRI 403. Охрана труда и техника безопасности</i>					
403-1	Система управления вопросами охраны труда и безопасност и на рабочем месте	Социальный аспект, стр. 67			
403-2	Идентификация опасности, оценка рисков, расследование несчастных случаев	Социальный аспект, стр. 66			
403-3	Службы охраны здоровья	Социальный аспект, стр. 66			
403-4	Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и безопасност и на рабочем месте	Социальный аспект, стр. 68			
403-5	Профессиональная подготовка по вопросам охраны труда и безопасност и на рабочем месте	Социальный аспект, стр. 69			
403-6	Продвижение здоровья работников	Социальный аспект, стр. 68			
403-7	Предотвращение и смягчение последствий для здоровья и безопасност и труда, непосредственно связанных	Социальный аспект, стр. 68			

	деловыми отношениям и				
403-9	Производственные травмы	Социальный аспект, стр. 68	б) Для всех работников, которые не являются сотрудниками, но чья работа и/или рабочее место контролируются организацией.	Не применимо	В Компании не зарегистрировано случаев травматизма среди внештатных сотрудников.
403-10	Профессиональные заболевания		Не раскрыто		В отчетном году в Компании не были зафиксированы случаи профессиональных заболеваний.
<i>GRI 404. Обучение и образование</i>					
3-3	Управление существенными темами	Социальный аспект, стр. 61			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника (2016)	Социальный аспект, стр. 61			
404-2	Программы повышения квалификации и сотрудников и программы помощи в переходный период	Социальный аспект, стр. 63	б) программы помощи при переходе на новое место работы, призванные способствовать продолжению трудовой деятельности и управлению завершением карьеры в связи с выходом на пенсию или прекращением трудовой деятельности.	Не применимо	В Компании отсутствуют программы поддержки для трудоустройства, предпенсионного возраста, а также при выходе на пенсию или увольнении.

404-3	Процент сотрудников, регулярно проходящих проверки эффективности и карьерного роста	Социальный аспект, стр. 62			
<i>GRI 405. Разнообразие и равные возможности</i>					
3-3	Управление существенными темами	Социальный аспект, стр. 64			
405-1	Разнообразие руководящих органов и сотрудников	Социальный аспект, стр. 64			
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин	Социальный аспект, стр. 65			
<i>GRI 406. Недопустимость дискриминации</i>					
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия				В 2024 году в АО «Региональные электрические сети» не было зарегистрировано случаев дискриминации на рабочем месте. Каждый сотрудник обязан проявлять должную осмотрительность и обращать внимание на любые признаки неприемлемого или несоответствующего поведения, а также на любые нарушения или потенциальные нарушения трудового законодательства Республики Узбекистан. Компания гарантирует защиту прав работников и сохранение их анонимности при подаче жалоб.

Приложение 3. Отчет SASB «Electric Utilities & Power Generators»

Код	Показатель	Единица измерения	Раздел в Отчете	Комментарий
Выбросы парниковых газов				
IF-EU-110a.1	1) Совокупные глобальные выбросы парниковых газов (Охват 1), 2) доля, подпадающая под действие нормативов, ограничивающих выбросы, и 3) доля, подпадающая под действие нормативов по отчетности о выбросах	метрические тонны (т) CO ₂ -экв.	Изменение климата, стр.45	
IF-EU-110a.2	Выбросы парниковых газов (ПГ), связанные с поставками электроэнергии	метрические тонны (т) CO ₂ -экв.	Изменение климата, стр.49	
IF-EU-110a.3	Обсуждение долгосрочной и краткосрочной стратегии или плана по управлению выбросами Scope 1, целевые показатели сокращения выбросов и анализ эффективности по этим целям	н/д	-	Раскрытие показателя запланировано в Отчете за 2026 год.
IF-EU-110a.4	(1) Количество клиентов на рынках, подпадающих под стандарты портфеля возобновляемых источников энергии (RPS), и (2) процент выполнения целевого показателя RPS по рынку ¹	количество, процент (%)	.-	Не применимо, так как в Узбекистане нет прямых стандартов RPS (Renewable Portfolio Standards)
Качество воздуха				
IF-EU-120a.1	Выбросы в атмосферу следующих загрязняющих веществ: (1) NOx (исключая N ₂ O), (2) SOx, (3) твердые частицы (PM ₁₀), (4) свинец (Pb), и (5) ртуть (Hg); процент каждого в плотных или близлежащих населенных пунктах	метрические тонны (т), процент (%)	-	Информация не раскрыта, так как на данный момент отсутствует система сбора данных. Раскрытие показателя запланировано в Отчете за 2026 год.
Водные ресурсы				
IF-EU-140a.1	(1) общий объем забора воды, (2) общий объем потребления воды; доля каждого показателя из регионов с высоким или экстремально высоким исходным уровнем водного стресса	Тысяча кубических метров (м ³)	Использование водных ресурсов стр. 51	
IF-EU-140a.2	Количество случаев несоблюдения требований, связанных с количеством и/или качеством воды, стандартами и нормативными актами	количество	-	

IF-EU-140a.3	Описание рисков, связанных с водными ресурсами, и обсуждение стратегий и практик по смягчению этих рисков	н/д	-	Раскрытие показателя запланировано в Отчете за 2026 год.
Управление угольной золой				
IF-EU-150a.1	Количество образующихся остатков сжигания угля (CCR), процент переработки	метрические тонны (т), процент (%)	-	Не применимо, так как у Компании отсутствуют источники генерации или котельные, сжигающие уголь
IF-EU-150a.2	Общее количество хранилищ остатков от сжигания угля (CCR), с разбивкой по потенциальной опасности и оценке структурной целостности	Количество		
Доступность энергии				
IF-EU-240a.1	Средний розничный тариф на электроэнергию для (1) жилых, (2) коммерческих и (3) промышленных потребителей	тариф	Тарифы и социальная норма, стр. 43	Розничная цена отсутствует, поскольку тарифы устанавливаются и регулируются Тарифной комиссией при Министерстве финансов.
IF-EU-240a.2	Типичный ежемесячный счет за электроэнергию для бытовых потребителей за (1) 500 кВт·ч и (2) 1 000 кВт·ч поставленной электроэнергии в месяц	сум	-	(1),(2) - 450 согласно Постановлению Кабинета Министров №204 от 16 апреля 2024 года.
IF-EU-240a.3	(1) Количество отключений бытовых потребителей электроэнергии за неуплату, (2) процент повторных подключений в течение 30 дней	количество, процент (%)	Тарифы и социальная норма, стр. 43	(1) 7 296 413, (2) 93%
IF-EU-240a.4	Обсуждение влияния внешних факторов на доступность электроэнергии для потребителей, включая экономические условия территории обслуживания	н/д	-	Не применимо, так как Компания не работает с конечными потребителями, соответственно, не влияет внешние экономические факторы, определяющие доступность электроэнергии на территории обслуживания.
Охрана труда и безопасность персонала				

IF-EU-320a.1	(1) Общий коэффициент регистрируемых происшествий (TRIR), (2) коэффициент смертности и (3) коэффициент частоты близких промахов (NMFR) для (а) прямых сотрудников и (b) сотрудников по контракту	коэффициент	Охрана труда и промышленная безопасность, стр.70	(3) на данный момент отсутствует система сбора данных. Раскрытие показателя запланировано в Отчете за 2026 год.
Эффективность конечного использования				
IF-EU-420a.1	Процент доходов электроэнергетических компаний от тарифных структур, которые (1) разделены и (2) содержат механизм корректировки упущенной выгоды (LRAM)	процент (%)	-	Не применимо, так как тарифы устанавливаются государством.
IF-EU-420a.2	Процент электрической нагрузки, обслуживаемой технологиями «умных сетей»	процент (%) в мегаватт-часах (МВт·ч)	-	Информация не раскрыта, так как на данный момент Компания не считает объем, обслуживаемый умными сетями. Общий объем электрической нагрузки 70 908 890,356 МВт·ч. Раскрытие показателя запланировано в Отчете до 2030 года.
IF-EU-420a.3	Экономия электроэнергии потребителями за счет мер по повышению эффективности, по рынкам	мегаватт-часы (МВт·ч)	-	0, в 2025 году не было достигнуто существенного сокращения за счет повышения энергоэффективности.
Ядерная безопасность и управление чрезвычайными ситуациями				
IF-EU-540a.1	Общее количество ядерных энергоблоков с разбивкой по столбцам Матрицы действий Комиссии по ядерному регулированию США (NRC)	число	-	Не применимо, так как в Узбекистане отсутствуют атомные электростанции.
IF-EU-540a.2	Описание усилий по управлению ядерной безопасностью и готовностью к чрезвычайным ситуациям	н/д		
Устойчивость сети				
IF-EU-550a.1	Количество случаев несоблюдения стандартов или правил физической и/или кибербезопасности	количество	Информационная безопасность, стр. 29	

IF-EU-550a.2	(1) Индекс средней продолжительности прерывания системы (SAIDI), (2) Индекс средней частоты прерывания системы (SAIFI) и (3) Индекс средней продолжительности прерывания для потребителей (CAIDI), включая дни крупных аварий ⁵	минуты, число	-	Информация не раскрыта, так как на данный момент отсутствует система сбора данных. Раскрытие показателя запланировано в Отчете до 2030 года.
Дополнительные метрики				
IF-EU-000.A	Количество: (1) жилых, (2) коммерческих и (3) промышленных потребителей	число	Тарифы и социальная норма, стр. 43	7 689 835 – физические лица; 479 351 – юридические лица.
IF-EU-000.B	Общее количество электроэнергии, поставленной: (1) бытовым, (2) коммерческим, (3) промышленным, (4) всем прочим розничным потребителям и (5) оптовым потребителям	МВт*ч	Тарифы и социальная норма, стр. 43	17 750,2 МВт*ч – бытовым потребителям; 45 429,2 МВт*ч – промышленным потребителям.
IF-EU-000.C	Длина линий электропередачи	километры	Тарифы и социальная норма, стр. 43	264 478,6
IF-EU-000.E	Общая сумма оптовых закупок электроэнергии	МВт*ч	Тарифы и социальная норма, стр. 43	70 908 890,356

Приложение 4. Глоссарий

1	АО	Акционерное общество
2	GWP	Global warming potential (Потенциал глобального потепления)
3	МГЭИК	Межправительственная группа экспертов по изменению климата
4	РКИК	Рамочная конвенция ООН об изменении климата
5	GRI	Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности)
6	LTIFR	Lost time injury frequency rate (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности)
7	SASB	Sustainability Accounting Standards Board (Совет по стандартам устойчивого развития)
8	АБР	Азиатский Банк Развития
9	АСКУЭ	Автоматизированная система коммерческого учета электроэнергии
10	ВИЭ	Возобновляемая энергия
11	ВНД	Внутренние нормативные документы
12	ИБ	Информационная безопасность
13	Компания	Акционерное общество «Региональные электрические сети»
14	КУ	Корпоративное управление
15	ЛЭп	Линия электропередачи
16	НС	Наблюдательный Совет
17	ПП	Постановление президента
18	Пробационный учет	Контроль и сопровождение лиц, которым назначено условное наказание, для выполнения ими установленных обязанностей и предотвращения новых правонарушений
19	Профилактический надзор	Наблюдение за лицами группы риска с целью предотвращения правонарушений.
20	ПТЭс	Предприятие тепловых и электрических сетей
21	ПЭЭ	Первоначальная экологическая экспертиза
22	СВА	Служба внутреннего аудита
23	СВК	Система внутреннего контроля
24	СМИ	Средства массовой информации
25	СУР	Система управления рисками
26	ЦУР ООН	Цели устойчивого развития ООН

Приложение 5. Социальные показатели

Количество постоянных и временных сотрудников по регионам, человек

GRI 2-7

Регион	2023		2024		2025	
	Постоянные	Временные	Постоянные	Временные	Постоянные	Временные
Республика Каракалпакстан	1 657	16	1 499	-	1 354	1
Андижанская область	2 057	11	1 625	11	1 577	5
Бухарская область	1 467	12	1 539	-	1 452	-
Джизакская область	1 719	-	1 352	2	1 317	-
Кашкадарьинская область	2 456	-	2 023	5	1 865	4
Навоийская область	1 153	25	880	2	961	1
Самаркандская область	2 358	-	1 937	6	2 117	2
Наманганская область	2 036	-	1 781	1	1 536	1
Сурхандарьинская область	1 695	-	1 421	2	1 324	-
Сырдарьинская область	1 006	-	812	-	823	-
Город Ташкент	2 198	-	1 525	16	1 761	-
Ташкентская область	2 438	-	2 027	8	1 976	3
Ферганская область	2 500	-	2 665	28	2 476	-
Хорезмская область	1 286	-	1 117	2	1 142	-

Количество сотрудников по категории полной и частичной занятости по регионам, человек

GRI 2-7

Регион	2023		2024		2025	
	Полная занятость	Частичная занятость	Полная занятость	Частичная занятость	Полная занятость	Частичная занятость
Республика Каракалпакстан	1 657	14	1 499	10	1 354	8
Андижанская область	2 057	11	1 625	7	1 577	7
Бухарская область	1 467	12	1 539	8	1 452	-
Джизакская область	1719	-	1 352	-	1 317	-
Кашкадарьинская область	2 456	-	2 023	-	1 865	-
Навоийская область	1 153	7	880	4	961	1
Самаркандская область	2 358	-	1 937	-	2 117	-
Наманганская область	2 036	-	1 781	-	1 536	-
Сурхандарьинская область	1 695	-	1 421	-	1 324	-
Сырдарьинская область	1 006	-	812	-	823	4
Город Ташкент	2198	-	1 525	-	1 761	-
Ташкентская область	2 438	-	2 027	-	1 976	3
Ферганская область	2 500	-	2 665	-	2 476	-
Хорезмская область	1286	-	1 117	-	1 142	-

Количество сотрудников по гендерным группам и по регионам, человек

GRI 2-7

Регион	2023		2024		2025	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Республика Каракалпакстан	1 513	157	1 384	115	1 245	109
Андижанская область	1 862	195	1 486	139	1 412	165
Бухарская область	1 302	165	1 375	164	1 295	157
Джизакская область	1 567	152	1 231	121	1 192	125
Кашкадарьинская область	2 205	251	1 835	188	1 650	215
Навоийская область	1 071	102	796	84	879	85
Самаркандская область	2 133	225	1767	170	1 902	215
Наманганская область	1 891	132	1685	96	1 421	115
Сурхандарьинская область	1 540	155	1 294	127	1 202	122
Сырдарьинская область	919	87	756	56	748	75
Город Ташкент	1 721	456	1306	219	1 491	270
Ташкентская область	2 239	200	1879	148	1 814	162
Ферганская область	2 259	241	2430	235	2 261	215
Хорезмская область	1 181	105	1032	85	1 042	100

Приложение 6. Контактная информация

GRI 2-1, GRI 2-3

Акционерное общество «Региональные электрические сети»

Республика Узбекистан,

г. Ташкент, Юнусабадский район, улица Осие, 8, Станция метро «Минор»

Канцелярия: (+998) 78 150 73 39,

E-mail: info@het.uz

www.het.uz

Call-центр: 1154

Телефон доверия: (+998) 71 207 23 76,

Пресс-служба: (+998) 78 150 75 63