**ВЫПИСКА**
из протокола заочного заседания
Совета директоров акционерного общества
«Республиканский центр космической связи» (далее - Общество)
от 10 ноября 2026 года №16/2026

| | |
|---|---|
| **Место нахождения Общества:** | Акмолинская область, Аккольский район, г. Акколь, улица Жибек Жолы, строение 16 |
| **Форма заседания:** | Заочная |
| **Председатель Совета директоров:** | Елшибеков Серикбек Кенесбекович |
| **Члены Совета директоров:** | |
| Председатель Аэрокосмического Комитета Министерства искусственного интеллекта и информационного развития Республики Казахстан | Оралмагамбетов Баубек Жеткергенович |
| Председатель Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан | Адильбеков Нурмахан Абылкасымович |
| Председатель Правления Общества | Жуйриктаев Малик Куанышбекович |
| Независимый директор | Айтмагамбетов Алтай Зуфарович |
| Независимый директор | Мадиев Магжан Динмухамедович |

*В соответствии с пунктом 64 Положения о Совете директоров акционерного общества «Республиканский центр космической связи», утвержденного приказом Аэрокосмического комитета Министерства оборонной и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 15 февраля 2019 года № 16/НҚ, наличие необходимого кворума для заочного голосования имеется.*

*Уведомление о проведении заочного заседания Совета директоров Общества с бюллетенями для голосования направлены всем членам Совета директоров Общества.*

*Бюллетени голосования представили: Адильбеков Н.А., Оралмагамбетов Б.Ж., Жуйриктаев М.К., Айтмагамбетов А.З., Мадиев М.Д., Елшибеков С.К.*

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О внесении изменений и дополнений в Кодекс деловой этики Общества, утвержденный решением Совета директоров Общества от 20 декабря 2018 года №7;

**РЕШЕНИЕ:**

По первому вопросу повестки дня:

…

По итогам заочного голосования в соответствии с подпунктом 13) пункта 34 Устава акционерного общества «Республиканский центр космической связи», Совет директоров **РЕШИЛ:**

утвердить изменения и дополнения в Кодекс деловой этики Общества, утвержденный решением Совета директоров Общества от 20 декабря 2018 года № 7, согласно приложению к настоящему решению.

**Результаты голосования:**

**«За» – 6** *(Оралмагамбетов Б.Ж., Адильбеков Н.А., Жуйриктаев М.К., Мадиев М.Д., Айтмагамбетов А.З., Елшибеков С.К.)*

**«Против» – 0**

**«Воздержался» – 0**

Решение принято 6 (шестью) голосами.

**Председатель Совета директоров** **С.Елшибеков**

**ВЫПИСКА ВЕРНА**

**Корпоративный секретарь** **А.Кульшимбекова**

*ВЫПИСКА из протокола заочного заседания Совета директоров акционерного общества «Республиканский центр космической связи» от 10 ноября 2026 года №16/2026*

*Корпоративный секретарь Кульшимбекова А.Д.*

**УТВЕРЖДЕНО**
**решением Совета директоров**
**акционерного общества**
**«Республиканский центр**
**космической связи»**
**от «10» ноября 2026 года №16/2026**

**Изменения и дополнения в Кодекса деловой этики акционерного общества «Республиканский центр космической связи», утвержденным решением Совета директоров акционерного общества «Республиканский центр космической связи» от 20 декабря 2018 года № 7**

1. Пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Кодекс деловой этики акционерного общества «Республиканский центр космической связи» (далее – Общество, Кодекс соответственно) представляет собой утверждаемый Советом директоров Общества свод принципов и правил, устанавливающий основные ценности и стандарты деловой этики, обязательные для соблюдения всеми работниками Общества».

2. Абзац пятый пункта 6 изложить в следующей редакции: «Единственный акционер» - Министерство искусственного интеллекта и цифрового развития Республики Казахстана

3. Пункт 5-1 в следующей редакции:

«5-1. Основные принципы предотвращения, выявления, оценки и урегулирования конфликта интересов закрепляются в Кодексе.

Кодекс определяет корпоративные ценности, этические принципы и стандарты поведения, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также последствия несоблюдения его положений.

Должностные лица и персонал Общества соблюдают требования Кодекса деловой этики.».

4. Пункт 17 изложить в следующей редакции:

«17. Должностные лица и работники Общества должны:

1) уважительно относиться к государственным символам Республики Казахстан – Государственному Флагу, Государственному Гербу и Государственному Гимну;

2) руководствоваться в своей деятельности нормативными правовыми актами Республики Казахстан, соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и запреты, требования Кодекса, а также внутренние положения и процедуры Общества;

3) уважительно относиться к корпоративной символике;

4) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям народов;

5) неукоснительно соблюдать служебную дисциплину, добросовестно, беспристрастно и качественно исполнять свои служебные обязанности, рационально и эффективно использовать рабочее время;

6) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей;

7) проявлять ответственность, терпение, вежливость, корректность, тактичность и уважение к другим лицам при исполнении служебных обязанностей, в том числе в ходе переговоров и встреч, внимательно относиться к чужому мнению;

8) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

9) оказывать поддержку и помощь коллегам в пределах своей компетенции;

10) выражать благодарность за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;

11) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;

12) признавать свои ошибки и не скрывать их;

13) не допускать действий, наносящих ущерб репутации Общества;

14) не давать повода для обоснованной критики со стороны общественности;

15) соблюдать служебную субординацию;

16) придерживаться официального, сдержанного, делового стиля одежды при исполнении служебных обязанностей;

17) соблюдать деловой этикет и правила официального поведения.».

5. Раздел 3. «Нормы деловой этики» дополнить подразделом 3.8 «Офисная этика» и пунктом 49-1 в следующей редакции:

«3.8 «Офисная этика»

«49-1. Офисная этика является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества и основывается на принципах взаимного уважения. профессионализма, добросовестности, ответственности и соблюдения деловой этики.

В целях реализации указанных принципов устанавливаются следующие требования:

– каждый работник Общества обязан соблюдать нормы делового общения, проявлять вежливость, корректность и уважение к коллегам, руководству, клиентам и иным лицам, с которыми взаимодействует при исполнении своих должностных обязанностей.

– не допускается грубость, неуважительное отношение, использование оскорбительных выражений, создание конфликтных ситуаций и иные действия, способные негативно повлиять на рабочую атмосферу и деловую репутацию Общества.

- работники Общества обязаны соблюдать личные границы коллег, уважительно относиться к их рабочему пространству и имуществу, поддерживать порядок на рабочем месте.

– бережно относиться к имуществу Общества, соблюдать требования внутреннего трудового распорядка, служебной субординации, а также обеспечивать своевременное и добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей.

– при возникновении разногласий работники должны стремиться к их конструктивному урегулированию посредством уважительного диалога, соблюдая нормы профессиональной этики, не допуская эмоционального давления, публичной критики личности и иных форм поведения, противоречащих ценностям Общества.

– соблюдение требований офисной этики является обязанностью каждого работника Общества и рассматривается как важный элемент корпоративной культуры, способствующий формированию благоприятного психологического климата, эффективному взаимодействию работников, повышению качества совместной работы и укреплению деловой репутации Общества.».

6. Раздел 3. «Нормы деловой этики» дополнить подразделом 3.9. «Запреты на моббинг и харрасмента в Обществе» и пунктом 49.2 в следующей редакции:

3.9. «Запреты на моббинг и харрасмента в Обществе»

49-2. В целях формирования и подержания культуры уважительного и этического поведения, обеспечения равного и справедливого отношения к работникам, предупреждения, выявления и пресечения моббинга и харрасмента, а также защиты работников от любых форм психологического давления, унижения, преследования и иных неправомерных действий в Обществе устанавливается политика нулевой терпимости к моббингу и харрасменту.

В Обществе запрещаются любые формы моббинга и харрасмента, в том числе:

- неэтические поведение руководства и иных вышестоящих должностных лиц по отношению к работникам;
- действия, которые могут оскорбить, унизить человеческого достоинство работника, нанести ему моральную или психологическую травму;
- содействие конкуренции в продвижении по службе, которая может содержать различные формы моббинга-враждебное и неэтические отношение членов трудового коллектива, направленное против одного человека;
- презрительное высказывания, оскорбления, физическое насилие, порча имущества работника (рабочих документов, личных вещей);
- попытка испортить репутацию через распространение слухов, сплетен;
- игнорирование успехов и достижений работника при одновременном пристальном внимании к его служебным промахом, их обсуждение и отслеживание, преувеличение;
- изолирование работника от неформальных контактов, закрытие доступа к служебной информации;
- психологическое давление/преследование или физическое насилие на рабочем месте;
- сексуальное домогательство «харрасмент» (намеки, физические прикосновения, демонстрация изображений или неприличных жестов/знаков, предметов, предложения, замечания и др. требования, будь то слово или действия, в т.ч. с использованием мобильных устройств).

- непристойное поведение и оскорбительное приставание, домогательств в отношении лиц, находящихся в подчиненном или зависимом положении, в отношении «начальник – подчиненный»;

- сознательную или бессознательную неприязнь;

- желание руководства «поучить» нового работника, «поставить на место» строптивого работника и др.;

- донесение начальству ложной информации о работнике, специальное создание ситуаций, в которых работник должен совершить ошибку;

- негативное воздействие на коллектив в целом и снижение производительности и результативности труда в Обществе;

- ухудшение социально-психологического климата в Обществе;

Пункт 67-1. Изложить следующей редакции:

67-1. В целях обеспечения обьективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулирования.

При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров, они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Пункт 67-2.

Совет директоров рассматривает корпоративные конфликты, не относящиеся к компетенции Правления.