

**ОТЧЕТ**  
**об устойчивом развитии**  
**АО «Энергоинформ» за 2021 год**  
*(из раздела Годового отчета*  
*АО «Энергоинформ за 2021 год)*

г. Нур-Султан 2022 г.

## ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

---



**Куаныш Бектемиров**

Председатель Правления  
АО «Энергоинформ»

### **Уважаемые читатели Годового отчета, коллеги, партнеры!**

Компания по итогам 2021 года выполнила запланированную программу. Обеспечено улучшение объемных и качественных показателей деятельности.

В результате чистая прибыль Компании за прошедший год составила 2 175 млн. тенге, на 170% превысив уровень 2020 года.

Несмотря на всемирный кризис, связанный с пандемией Covid 19, Компания обеспечила планомерное увеличение доходности.

Данный результат во многом обусловлен главным и самым ценным ресурсом АО «Энергоинформ» – работниками Компании.

В 2021 году Компанией выполнены все обязательства в социальной сфере, продолжена реализация всех принятых политик, создаются комфортные условия труда, осуществляются социальные программы, которые

регулируются Коллективным договором.

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан в АО «Энергоинформ» проводится постоянная работа по созданию безопасных условий труда, исключению травматизма при выполнении технологических операций, улучшению производственных и санитарно-бытовых условий труда работников, уменьшению влияния вредных и неблагоприятных факторов.

В соответствии с целями, установленными акционером, АО «Энергоинформ» продолжило развитие своего корпоративного управления. Так по итогам комплексной диагностики АО «Энергоинформ» в 2021 году присвоен рейтинг корпоративного управления на уровне «ВВ».

В прошедшем году продолжена работа по реализации Стратегии развития АО «Энергоинформ» на период 2019-2023 годы, в части повышения экономической и технологической эффективности деятельности Компании, развития конкурентоспособности Компании и обеспечения стабильного развития.

Вместе с тем, учитывая, что с момента утверждения прошло более 3 лет и изменилось как внешнее окружение, так и сама Компания в АО «Энергоинформ» начата работа по актуализации Стратегии развития.

В завершении, хочу отметить, что благодаря слаженной работе коллектива АО «Энергоинформ» в 2021 году выполнило все свои обязательства перед акционером и всеми заинтересованными сторонами.

Выражаю признательность нашим партнерам и клиентам за успешную совместную деятельность.

Уверен, что наше дальнейшее сотрудничество будет еще более эффективным и плодотворным.

## ОБ ОТЧЕТЕ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

---

Данный отчет об устойчивом развитии подготовлен соответствии со Стандартами GRI. Отчет описывает соответствующую деятельность Компании с 1 января по 31 декабря 2021 года, указанным отдельным разделом в Годовом отчете АО «Энергоинформ» за 2021 год (утвержден решением Совета директоров АО «Энергоинформ» 21.08.2022 г)

Кроме того, данный отчет содержит информацию, подтверждающую приверженность АО «Энергоинформ» принципам Глобального договора ООН.

Одной из основных задач АО «Энергоинформ» является обеспечение соответствия своей деятельности принципам устойчивого развития, согласованности своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития и создания экономической стоимости в долгосрочной перспективе.

АО «Энергоинформ» осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество и, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочной перспективе, соблюдая баланс заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию АО «Энергоинформ».

Глобальные факторы, влияющие на устойчивое развитие, неизбежно приведут к ограничениям, трудностям и рискам в процессе ведения бизнеса АО «Энергоинформ» в целом.

Исходя из внешней и внутренней оценки, в целях эффективного и успешного управления экономическими, экологическими и социальными аспектами, АО «Энергоинформ» будет реализовывать инициативы в области устойчивого развития в следующих направлениях:

- совершенствование системы управления охраной труда;
- внедрение высоких этических стандартов и построение корпоративной культуры, основанной на доверии;
- развитие человеческого капитала и получение конкурентоспособных знаний;
- забота об окружающей среде.

При осуществлении своей деятельности Компания обеспечит приверженность принципам «зеленой» экономики в соответствии с Концепцией по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике».

Для обеспечения ясности и прозрачности своей деятельности для всех заинтересованных сторон, АО «Энергоинформ» ежегодно публикует годовой отчет о своей деятельности, включающий вопросы в области устойчивого развития.

Устойчивое развитие – развитие, при котором организации управляют влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимают решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон (стейкхолдеров).

Основано на международных стандартах в области устойчивого развития, стандартах серии AA1000, принципах Глобального договора ООН, Глобальной инициативы по отчетности (GRI), Уставе АО «Энергоинформ» и Кодексе корпоративного управления АО «Энергоинформ».

Устойчивое развитие в АО «Энергоинформ» состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной:



Понимая и осознавая возможные последствия принимаемых сегодня решений, в своем развитии Общество ориентируется на достижение баланса экономической, экологической и социальной составляющих развития, руководствуясь принципами устойчивого развития.

В области устойчивого развития АО «Энергоинформ» придерживается следующих Принципов:

- Открытость
- Подотчетность
- Прозрачность
- Этичное поведение
- Уважение интересов заинтересованных сторон
- Законность
- Соблюдение прав человека
- Нетерпимость к коррупции
- Недопустимость конфликта интересов
- Личный пример.

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Масштабы деятельности АО «Самрук-Қазына» и организаций, входящих в группу АО «Самрук-Қазына» таковы, что имеют стратегическое значение для развития всей экономики страны, затрагивают интересы огромного количества людей.

Отсюда вытекает ряд важнейших принципов в деятельности группы АО «Самрук-Қазына»: относиться внимательно к интересам общества, всецело содействовать социально-экономическому развитию областей, созданию в них благоприятного делового климата, поддержанию достойных условий труда, социального и духовного благополучия людей.

В этой связи Общество стремится обеспечить устойчивое развитие своего бизнеса, уделяя повышенное внимание не только экономической, но и социальной составляющей.

Реализацию единой политики по оказанию благотворительной помощи АО «Самрук-Қазына» и организаций, входящие в группу АО «Самрук-Қазына» осуществляет Корпоративный Фонд «Samruk-KazynaTrust»

«Samruk-Kazyna Trust» — фонд развития социальных проектов при группе компаний Фонда Национального благосостояния «Самрук-Қазына», реализующий благотворительные, социально-значимые программы и проекты в Республике Казахстан.

«Samruk-Kazyna Trust» в тесном сотрудничестве с Правительством Республики Казахстан реализует благотворительные проекты по следующим направлениям:

- Помощь людям, сообществам в социальном и медицинском секторе
- Развитие медиа, культурного сообщества и человеческого потенциала
- Укрепление трудовых и межнациональных отношений, инвестиции в устойчивое развитие общества
- Поддержка региональных и бизнес инициатив

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

### Кадровый потенциал

Кадровый потенциал АО «Энергоинформ» является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех развития Компании. Управление человеческими ресурсами АО «Энергоинформ» осуществляется на основании принципов Кодекса корпоративного управления, Кодекса поведения (деловой этики), интегрированной системы менеджмента, Кадровой политики, внутренних документов в области мотивации персонала АО «Энергоинформ».

Кадровая политика АО «Энергоинформ» (далее – Кадровая политика) является стратегическим документом в области управления человеческими ресурсами, направленным на поддержку реализации Стратегии развития АО «Энергоинформ», основными стратегическими целями которой являются:

- ✓ повышение экономической и технологической эффективности деятельности Компании;
- ✓ развитие конкурентоспособности Компании;
- ✓ обеспечение стабильного развития.

Ключевые приоритеты Кадровой политики:

- 1) профессиональное обучение и профессиональное развитие персонала;
- 2) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- 3) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Обществе эффективной системы по работе с персоналом;
- 4) выявление и управление Кадровым резервом;
- 5) поддержка инноваций и преобразований в Обществе;
- 6) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм и норм, регламентирующих поведение работника;

Списочная численность работников АО «Энергоинформ» по состоянию на 31.12.2021 года составила 500 человек.

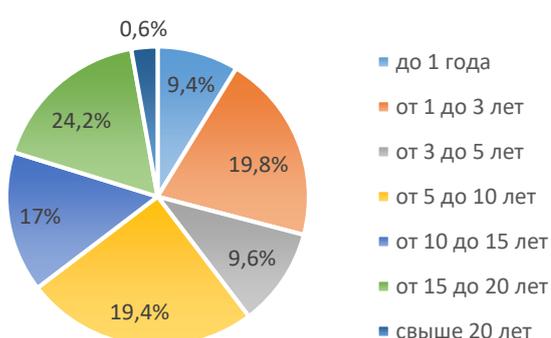


В 2021 году проведена оптимизация численности: в 1 полугодии отчетного года сокращены 70 штатных единиц, кроме того с 1 октября 2021 года выведен из штата персонал, оказывающий услуги аутсаффинга, в количестве 210 единиц.

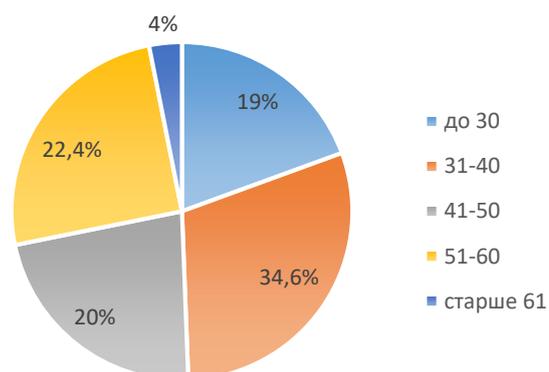
АО «Энергоинформ» защищает и уважает права человека, провозглашенные на международном уровне и предусмотренные Конституцией Республики Казахстан. В 2021 году в АО «Энергоинформ» не зафиксировано ни одного случая, связанного с нарушением прав человека, или дискриминации по признаку пола, языка, расовой принадлежности, отношению к религии, сексуальной ориентации или гендерной идентичности. АО «Энергоинформ» в своей деятельности не использует детский и принудительный труд.

Ниже представлена визуальная информация по структуре персонала по стажу, возрасту, образованию и национальности, а также количественный состав работающих.

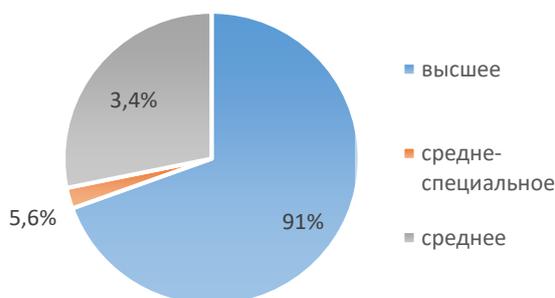
Структура персонала по стажу работы, %



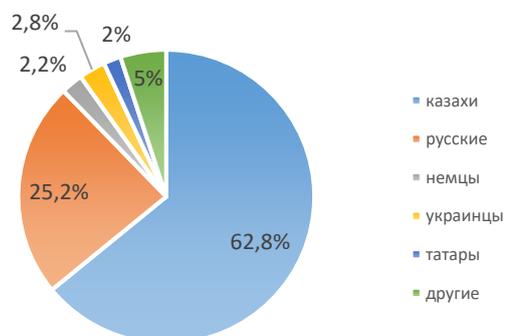
Структура персонала по возрасту, кол-во лет



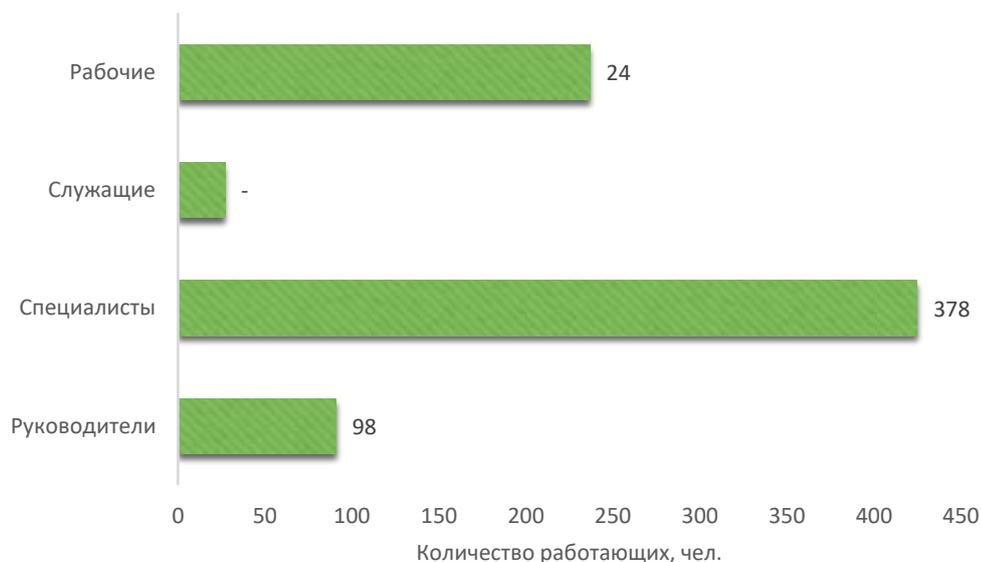
Структура персонала по образованию, %



Структура персонала по национальности, %

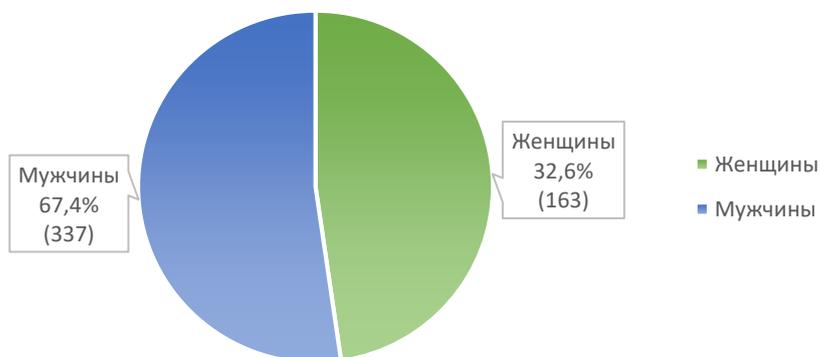


### КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ СОСТАВ РАБОТНИКОВ



АО «Энергоинформ» с момента создания достигло определенного прогресса в реализации гендерной политики, в области защиты прав и законных интересов женщин. В составе работающих – 163 женщин (32,6% от общей численности).

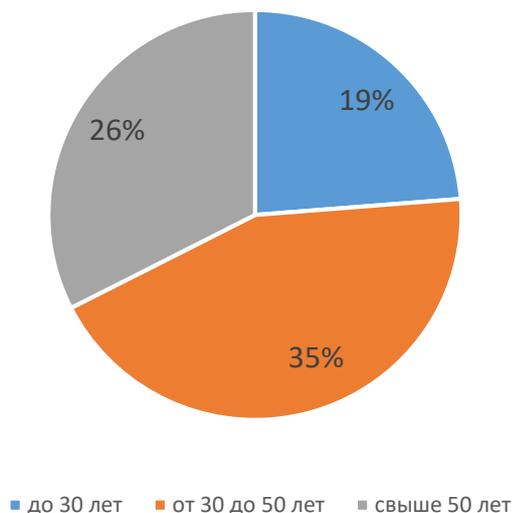
### ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА



Возрастная структура Общества выглядит следующим образом:

- средний возраст работника составил 41 год
- работники в возрасте до 30 лет - 19 %
- работники в возрасте от 30 до 50 лет – 54,6%
- работники в возрасте выше 50 лет - 26,4%

## ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА



### Политика в области найма работников

Одним из принципов кадровой политики Общества является прозрачность и открытость на основе принципов меритократии через ясные и прозрачные критерии подбора, основанные на требованиях к должности и модели компетенций, соблюдение конкурсных процедур, обоснованность принимаемых решений, использование методов оценки кандидатов, релевантных для каждой должности, позволяющих принимать объективные решения при найме персонала, отсутствие дискриминации, профессиональное, открытое и уважительное отношение ко всем кандидатам.

АО «Энергоинформ» предоставляет равные возможности всем кандидатам, независимо от их национальной и расовой принадлежности, пола, возраста, семейного и социального положения или прочих других отличительных качеств.

В соответствии с требованиями Корпоративного стандарта по управлению человеческими ресурсами группы АО «Самрук-Казына» для обеспечения Общества наиболее подходящими кандидатами, соответствующими предъявляемым требованиям по уровню квалификации, профессиональным деловым и личностным качествам на принципах меритократии, процедура подбора и найма персонала проводится строго на конкурсной основе.

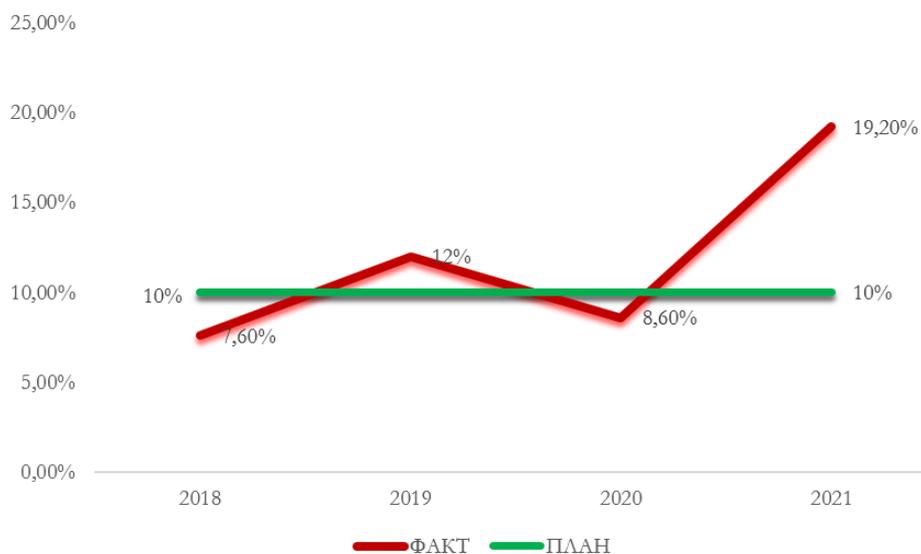
В соответствии с утвержденными ВНД по поиску и подбору персонала в АО «Энергоинформ» поиск кандидатов осуществляются путем информирования о наличии вакантной должности посредством рассылки по электронной почте работникам Общества и АО «KEGOC». Внешние конкурсы на вакантную должность размещаются на Единой онлайн платформе рекрутинга «Samruk Qyzmet» ([www.qsamruk.kz](http://www.qsamruk.kz)).

Приоритет при занятии вакансий имеют внутренние кандидаты на основе реализации программ преемственности, управления талантами и кадрового резерва.

При приеме на работу Общество стремится помочь в скорейшей адаптации новым работникам, ускорить их вхождение в должности. На регулярной основе осуществляется ознакомление с целями организации, особенностями ее деятельности, а также основными правилами и ожиданиями от работников. В процессе адаптации работники также проходят инструктажи по технике безопасности.

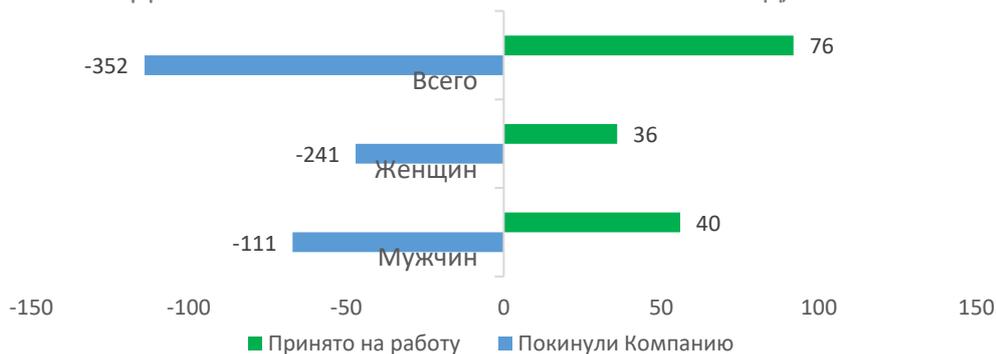
Общая доля руководителей высшего ранга (члены Совета директоров и Правления АО «Энергоинформ»), нанятых из местного населения (граждане Республики Казахстан), на 31 декабря 2021 года составляет 100 %.

### ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА, %



Текучесть персонала в АО «Энергоинформ» за 2021 год составила 19,2 %.

### ДИНАМИКА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ЗА 2021 год, чел



### Система мотивации

Оплата труда работников АО «Энергоинформ» производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором, трудовыми договорами, внутренними документами по оплате труда и премирования.

В отчетном периоде обеспечена своевременная выплата ежемесячной заработной платы, работники получили квартальные и годовую премии, а также премии за формирование дохода от коммерческой деятельности, единовременную премию ко Дню Независимости.

С 1 февраля 2021 года повышены должностные оклады работников с учетом результатов комплексной оценки деятельности.

Среднемесячная заработная плата работников Общества составила в отчетном году 370 215 тенге, в 2020 году – 310 992 тенге, рост – 19,0 процентов.

### Система оплаты труда в АО «Энергоинформ»

Материальное вознаграждение	Нематериальное вознаграждение
-----------------------------	-------------------------------

<b>Базовая часть</b> <i>(заработная плата, доплаты и надбавки)</i>	<b>Переменная часть</b> <i>(премии по результатам деятельности, единовременные премии, вознаграждение руководящих работников)</i>	<b>Социальная поддержка работников</b>	
---	--	--	--

В Обществе предусмотрены равное вознаграждение за труд мужчин и женщин, а также единый подход при определении оплаты труда мужчин и женщин в филиалах АО «Энергоинформ», расположенных во всех регионах страны. Должностные оклады работников АО «Энергоинформ» в 2021 году превышали минимальную заработную плату, установленную в Республике Казахстан.

**Отношение стандартной заработной платы начального уровня работников АО «Энергоинформ» к установленной в Республике Казахстан минимальной заработной плате на 2021 год**

Минимальный размер заработной платы в Республике Казахстан в 2020 году, тенге	Минимальный размер заработной платы в АО «Энергоинформ»* в 2021 году, тенге	Отклонение, %
42 500*	65 500**	164,7%

\* установленный с 1 января 2021 года минимальный размер заработной платы согласно Закону Республики Казахстан от 2 декабря 2020 года № 379-VI «О республиканском бюджете на 2022-2022 годы».

\*\* под минимальным уровнем заработной платой подразумевается должностной оклад сторожа.

Средний размер заработной платы в промышленности Республики Казахстан в 2020 году, тенге	Средний уровень заработной платы в АО «Энергоинформ» * в 2021 году, тенге	Отклонение, %
364 823*	370 215**	101,5%

\* согласно информации «Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан».

\*\* среднемесячная заработная плата АО «Энергоинформ» за 2021 год

**Социальная защита работников**

Деятельность АО «Энергоинформ» по социальной поддержке работников регламентируется следующими внутренними документами:

- Коллективный договор;
- Кадровая политика АО «Энергоинформ»;
- Правила оказания социальной поддержки работникам;
- Правила о поощрении и признании заслуг работников.

В соответствии с указанными документами предусматривается оказание следующих видов социальной поддержки работникам АО «Энергоинформ»:

- 1) материальная помощь;
- 2) компенсационные выплаты;

3) содействие в решении жилищных вопросов.

АО «Энергоинформ» с целью создания благоприятных условий для эффективной работы, повышения лояльности оказывает социальную поддержку работникам Общества: материальная помощь для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, к юбилейной дате, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью работника, членов семьи работника и пенсионера, состоящего на учете в

АО «Энергоинформ», на оплату медицинского лечения работника и детей – инвалидов, инвалидов с детства независимо от группы инвалидности и возраста.

Также, АО «Энергоинформ» оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

АО «Энергоинформ» оказывает содействие работникам в жилищных вопросах в пределах, выделенных на эти цели средств из ежегодно утверждаемого бюджета доходов и расходов. Работникам пенсионного возраста при их выходе на пенсию выплачивается компенсация, а также ежегодно осуществляется единовременная материальная помощь к профессиональному празднику «День энергетика» пенсионерам, состоящим на учете Компании.

Объем средств, направленных на социальную поддержку работников Компании в 2021 году, составил 42,1 млн. тенге.

Кроме того, была оказана одноразовая материальная помощь 218 неработающим пенсионерам, состоящим на учете в АО «Энергоинформ» на общую сумму 6, 54 млн. тенге.

Одним из ключевых показателей кадровой политики АО «Энергоинформ» является индекс социальной стабильности. В 2021 году индекс социальной стабильности составил 82%, что в целом свидетельствует о благоприятной социальной обстановке и успешной социальной политике, проводимой в Обществе.

По результатам работы в 2021 году за особые заслуги 139 работников АО «Энергоинформ» поощрены государственными и отраслевыми наградами, а также поощрениями (почетные грамоты и благодарности) АО «KEGOC» и АО «Энергоинформ».

### **Развитие персонала**

АО «Энергоинформ» придает большое значение процессу обучения и развития персонала и руководствуется следующими принципами:

- эффективность обучения и ориентированность на результативность, решение конкретных задач, обеспечивающих повышение эффективности деятельности Компании;
- опережающий характер обучения и развития – поддержка стратегических целей развития Компании;
- целесообразность – выбор обучающих программ соответствует поставленным перед работниками целям и задачам;
- целостность системы развития, непрерывность и систематичность обучения.

В АО «Энергоинформ» используются следующие основные виды обучения персонала, обеспечивающие непрерывность процесса:

- самостоятельное обучение (самообразование);
- организованное обучение на производстве (производственно-техническая учеба);
- кратковременное обучение с отрывом от производства на курсах повышения квалификации специализированных учебных заведений.

В 2021 году повысили квалификацию 164 работника Общества. Затраты, связанные с обучением, составили 9,9 млн. тенге.

## **Оценка персонала**

С целью повышения эффективности деятельности Общества путем определения требований к результатам работы, оценки достижения полученных результатов и предоставления работникам конструктивной обратной связи проводится оценка деятельности персонала.

Оценка деятельности работника основана на принципах меритократии, осуществляется на постоянной основе (квартальная, годовая) и охватывает оценку по КПД/целям и по компетенциям (профессионализм и потенциал). Оценка деятельности работников также включает калибровку по Карте распределения талантов (9-ти клеточная сетка).

В зависимости от результата оценки деятельности могут приниматься следующие управленческие и развивающие решения:

- о пересмотре уровня заработной платы;
- о выплате премии/вознаграждения по итогам квартала;
- о рассмотрении кандидатуры работника для зачисления в пул талантов (кадровый резерв);
- о дальнейшем развитии работника.

В 2022 году проведена комплексная оценка деятельности по итогам 2021 всех работников Общества, за исключением рабочих и работников, отработавших в отчетном году менее 3 месяцев.

## **Коллективный договор и деятельность профсоюза**

АО «Энергоинформ» поддерживает свободу объединения и признает право работников на заключение коллективных договоров.

Коллективный договор, заключенный между АО «Энергоинформ» и его трудовым коллективом на 2021-2025 годы, предусматривает процедуры присоединения к нему, вопросы регулирования трудового распорядка, в том числе времени отдыха при социальных отпусках, оплаты труда, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья работников, предоставления социальных гарантий и компенсаций, конкретизирует меры по поддержке работников и развитию кадрового потенциала, медицинского страхования и культурно-массового досуга работников. Также в нем отражены вопросы, касающиеся социальной поддержки ветеранов Великой Отечественной войны и лиц, приравненных к ним, ветеранов-энергетиков, состоящих на учете в Компании.

Коллективный договор распространяет свое действие на всех работников АО «Энергоинформ» (100 %) вне зависимости от вида занятости. В соответствии с условиями Коллективного договора, работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, не менее чем за пятнадцать календарных дней. Минимальный срок уведомления работников при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников, предусмотрен Коллективным договором АО «Энергоинформ» и составляет один месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

## ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан в АО «Энергоинформ» на постоянной основе проводится работа по созданию безопасных условий труда, исключению травматизма при выполнении технологических операций, улучшению производственных и санитарно-бытовых условий труда работников, уменьшению влияния вредных и неблагоприятных факторов.

Согласно требованиям нормативно-технической документации и в соответствии с договорными обязательствами перед АО «КЕГОС» (договор № 01-32-Д-57 от 31.01.2018г.) в 2021 году Департаментом Общества проведены 9 целевых проверок состояния эксплуатации оборудования, техники безопасности и пожарной безопасности в Акмолинском, Актюбинском, Алматинском, Восточном, Западном, Костанайском, Северном, Карагандинском и Южном филиалах. В ходе проверок были выявлены факты неисполнения требований нормативно-технической документации. Не значительные нарушения устранялись в ходе проверок, по остальным разрабатывались мероприятия с указанием сроков исполнения. Было намечено 440 мероприятий, из них на 30.01.2022 года выполнено 423. Не выполнение 17 мероприятий – связано с бюджетом Заказчика и не подошел срок выполнения.

Несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью, в 2021 году в Обществе не зафиксировано.

В 2021 году нарушения в работе обслуживаемого оборудования Обществом, квалифицированные как отказы 2-ой степени зафиксировано в Алматинском филиале Общества. На 2021 год были разработаны Цели Общества в области качества, экологии, профессиональной безопасности и охраны здоровья, и Программа по системе менеджмента профессиональной безопасности и охраны здоровья, которые в основном выполнены.

Во исполнение целей и задач по системе менеджмента профессиональной безопасности и охраны здоровья в течение 2021 года проводились мероприятия по соблюдению требований внешних нормативных правовых актов и внутренней документации Общества по вопросам обеспечения безопасных условий труда.

В соответствии с утвержденными Программой технической учебы на 2020-2021 годы и Программами повторных инструктажей на 2021 год, проводилось обучение персонала по безопасной организации и ведению работ при эксплуатации оборудования.

В подразделениях Общества, согласно плана работы с персоналом на 2021 год, каждый третий вторник календарного месяца проводились Дни техники безопасности. Составлялись акты проведения Дня техники безопасности в структурных подразделениях с разработкой мероприятий и устранением замечаний.

Персонал Общества в целом был обеспечен спецодеждой, спецобувью, средствами защиты и личной гигиены.

Для осуществления работ по неосновной деятельности и допуска к производству работ, в соответствии с Постановлениями санитарных врачей в регионах, осуществлено заключение договора на проведение ПЦР анализов и экспресс тестов на сумму 3 827 120 тенге для персонала, выезжающего в командировки и на вахту.

Достигнута запланированная на 2021 год цель: удерживать значимый риск «поражение электрическим током при эксплуатации электроустановок» на допустимом уровне. В 2021 году случаев поражения электрическим током при эксплуатации электроустановок в Обществе не было.

## ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Бережное и рациональное отношение к окружающей среде является основой экологической политики АО «Энергоинформ».

Мероприятия по охране окружающей среды осуществлялись в рамках функционирования системы экологического менеджмента, соответствующей требованиям ISO 14001:2004, на основании Реестра экологических аспектов на 2021 год.

В течение года закупались средства индивидуальной защиты для персонала. Для исключения вредного воздействия на человека вредных частиц тонера в филиалах была закуплена услуга по поставке готовых картриджей, а для уменьшения вредного воздействия на человека в процессе заправки картриджей в Центральном аппарате Общества, использовалась «Станция для очистки картриджей от тонера».

Закуплено 35 компьютера с экономичными жидкокристаллическими мониторами.

В Центральном аппарате Общества функционирует система коллективной печати, внедрена система электронного документооборота, что значительно снижает потребление бумаги и электроэнергии.

В целях предупреждения загрязнения окружающей среды для автотранспорта Общества проведено техническое обслуживание.

В течение года проводилась работа по очистке и благоустройству производственных и прилегающих территорий.

В установленные сроки в уполномоченные органы предоставлялись формы статистической, налоговой и экологической отчетности. Своевременно осуществлялись экологические платежи.

## ПЕРСПЕКТИВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

---

Стратегия развития АО «Энергоинформ» на 2019-2023 годы является документом, определяющим миссию, видение и задачи по достижению стратегических целей и механизмы достижения ключевых показателей и приоритетов развития.

Содержание сформулированной миссии и видение АО «Энергоинформ» задают последовательное направление функционирования Компании для выполнения ее стратегических целей. При этом сложившиеся на текущий момент внешняя среда и внутреннее состояние компании не требуют кардинального изменения вектора ее развития, которое могло бы потребовать изменения миссии и видения компании или радикально изменить стратегию развития компании. Вместе с тем, существуют вызовы текущей стратегии, которые должны быть учтены и которые приведут к ее изменению.

С момента утверждения Стратегии развития АО «Энергоинформ» прошло около двух лет. За это время изменилось как внешнее окружение компании, так и сама Компания. В силу этого при достижении поставленных целей компания сталкивается с рядом внешних и внутренних вызовов, которые побуждают АО «Энергоинформ» к ревизии существующих положений Стратегии развития и ее пересмотру.

К текущим внешним вызовам предыдущей Стратегии развития можно отнести следующие факторы:

- изменение макроэкономической ситуации из-за пандемии коронавируса Covid19
- интенсивное развития технологий и рост востребованности инноваций
- реализация планов Правительства Республики Казахстан по приватизации активов АО «ФНБ «Самрук-Қазына»

Внутренние вызовы текущей Стратегии в основном обусловлены следующими факторами:

- зависимость от системного оператора и регулирование деятельности (ОКЭД) снижает пространство маневра АО «Энергоинформ» в части расширения оказания своих услуг и создания новых продуктов собственными силами
- степень зрелости и проработанности бизнес - процессов отстает от нарастающих потребностей рынка

С учетом указанных выше внешних и внутренних ограничений, Компания планирует актуализировать Стратегию развития и план мероприятий по ее реализации.

---

## **КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

---

### **АО «ЭНЕРГОИНФОРМ»**

Республика Казахстан, г. Нур-Султан, проспект Тәуелсіздік, здание 59

Web: [www.energoinform.kz](http://www.energoinform.kz)

### **ДЕПАРТАМЕНТ РАЗВИТИЯ**

Жусанбаев Еркин Семетаевич

Тел. +7 (7172) 69-35-23

E-mail: [Zhusanbayev@energoinform.kz](mailto:Zhusanbayev@energoinform.kz)

### **ДЛЯ ВОПРОСОВ ПО ОТЧЕТУ АО «ЭНЕРГОИНФОРМ» ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ**

Будем признательны за отзывы, комментарии и обратную связь. Ваше мнение и предложения по вопросам устойчивого развития помогут улучшить работу АО «Энергоинформ»