

Tema	Potemė	Tikslai	Rezultatai			Tikslų nustatymo metodika
			2025	2024	2023	
Klimato kaita	Energetika Klimato kaitos švelninimas Prisitaikymas prie klimato kaitos	-10% 2025 m., -30% 2026 m., -50 % 2030 m. sumažintos 1 ir 2 apimčių ŠESD emisijos, iki 2050 m. pasiektas nulinis ŠESD emisijų balansas.	-51 %	-55 %	-36 %	Tikslai nustatyti pagal „EPSO-G“ grupės atliktą ŠESD emisijų modeliavimą. Emisijos skaičiuojamos pagal GHG protokolo metodiką. Kryptys derinamos su Europos žaliojo kurso ir Paryžiaus susitarimo tikslais.
		0 aplinkosauginių incidentų.	0	0	2	Tikslai grindžiami neigiamo poveikio prevencijos principu ir nacionaliniais aplinkosaugos reikalavimais.
Tarša	Oro tarša	-40 % 2029 m., -60 % 2030 m. sumažintos bendros metinės oro taršos emisijos (CO ir NO <sub>x</sub> ).	CO -26,5 % NO <sub>x</sub> -50 %	CO -37 % NO <sub>x</sub> -50 %	CO -30 % NO <sub>x</sub> -40 %	
Biologinė įvairovė ir ekosistemos	Žemės naudojimo pokyčiai; gėlo vandens naudojimo pokyčiai; jūrų naudojimo pokyčiai; rūšies populiacijos dydis; Žemės degradacija	Jokio grynojo biologinės įvairovės išteklių praradimo naujuose projektuose.	<b>2026–2027 m. numatoma parengti rodiklio apskaičiavimo metodiką ir veiksmų planą įsipareigojimui pasiekti.</b>			Numatyti įsipareigojimai buvo patvirtinti 2024 m. su atnaujinta Grupės strategija, todėl istorinių ir ataskaitinių metų reikšmių duomenų nėra nustatyta. Tikslai nustatyti pagal ES politiką ir prevencinius principus, vertinant naujų projektų poveikį ekosistemoms.
Žiedinė ekonomika	Atliekos Išteklių įvediniai, įskaitant išteklių naudojimą	Žiedinių pirkimų modelio įgyvendinimas nuo 2035 m.	<b>2026–2027 m. numatoma parengti rodiklio apskaičiavimo metodiką ir veiksmų planą įsipareigojimui pasiekti.</b>			Tikslai formuojami atsižvelgiant į žiedinės ekonomikos principus, ES politikos kryptis ir siekį mažinti išteklių naudojimą. Žiedinių pirkimų modelio metodika bus nustatyta Grupės lygmeniu 2026–2027 m.
Sava darbo jėga	Įvairovė, lygybė ir įtrauktis (įsk. Lyčių lygybė ir Vienodas užmokestis už	Moterų dalis aukščiausio lygmens vadovaujančiose pozicijose:	9 % <sup>1</sup>	9 %	9 %	Įvairovė ir įtrauktis organizacijoje prisideda prie didesnio veiklos efektyvumo, geresnės sprendimų priėmimo

Tema	Potėmė	Tikslai	Rezultatai			Tikslų nustatymo metodika
			2025	2024	2023	
vienodos vertės darbas; įvairovė; Neįgaliųjų užimtumas ir įtrauktis)		≥ 21 % iki 2027 m.				kokybės ir didesnio inovacijų potencialo, todėl Bendrovė siekia skatinti moterų lyderystę ir užtikrinti visų darbuotojų lygias galimybes. Tikslai grindžiami JT Pasaulinio susitarimo, EBPO gairių ir gerosios tarptautinės praktikos principais.
		≥ 30 % iki 2035 m.				
		Amžiaus grupių įvairovė: darbuotojų dalis iki 30 metų ir virš 60 metų: 10 proc. kiekvienoje grupėje iki 2028 m.	iki 30 metų – <b>9,51 %</b> , virš 60 metų – <b>10,64 %</b>	iki 30 metų – <b>7,39 %</b> , virš 60 metų – <b>10,72 %</b>	iki 30 metų – <b>7,98 %</b> , virš 60 metų – <b>11,59 %</b>	
Mokymas ir įgūdžių ugdymas		100 proc. sėkmingų atrankų į reikiamas pozicijas.	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>n. d.</b>	Tikslai nustatomi pagal kritinių kompetencijų ir pamainumo analizę. Vertinamos strateginės pozicijos, rizikos dėl kompetencijų trūkumo ir galimybės užtikrinti vidaus talentų vystymą bei veiklos tęstinumą. Kritinėmis laikomos tos esminės rolės, kurioms nėra užtikrinamas pakankamas pamainumas – t. y. nėra kito darbuotojo, kurio kompetencijų ir pasirengimo lygis siektų bent 80 proc. reikiams funkcijoms atlikti.
		70 proc. kritinių pozicijų užpildomos vidiniais kandidatais.	<b>67 %<sup>2</sup></b>	<b>65 %</b>	<b>n. d.</b>	
		Visos kritinės pozicijos turi bent vieną pamainumo kandidatą. <sup>3</sup>	<b>100 %</b>	<b>n. d.</b>	<b>n. d.</b>	
		0 atvejų, kai metinis Bendrovės tikslas neįgyvendintas arba įgyvendintas iš dalies dėl kompetencijų ar personalo trūkumo.	<b>0 atvejų</b>	<b>0 atvejų</b>	<b>0 atvejų</b>	
Sveikata ir sauga		0 sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų, nutikusių mūsų darbuotojams ir (arba) rangovams.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	Tikslai grindžiami nulinės tolerancijos incidentams principu. Atsižvelgiama į nacionalinius saugos reikalavimus, Bendrovės rizikos vertinimus ir rangovų saugos standartus.

Tema	Potemė	Tikslai	Rezultatai			Tikslų nustatymo metodika
			2025	2024	2023	
	Darbuotojų įsitraukimas (įsk. Darbo laikas; Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra; Deramas darbo užmokestis)	≥ 70 % išlaikytas aukštas darbuotojų įsitraukimo lygis.	75 %	69 %	72 %	Tikslai formuojami remiantis tarptautinėmis įsitraukimo vertinimo metodikomis ir reguliariai atliekamų darbuotojų apklausų rezultatais, siekiant išlaikyti aukštą įsitraukimo lygį.
	Žmogaus teisės	0 žmogaus teisių pažeidimų.	0	0	0	Tikslai nustatomi vadovaujantis JT verslo ir žmogaus teisių principais bei nulinės tolerancijos pažeidimams principu.
<b>Paveikiamos bendruomenės</b>	Vanduo ir sanitarija Su žeme susijęs poveikis ir su saugumu susijęs poveikis	0 nelaimingų atsitikimų žmonėms, gyvenantiems arti dujų infrastruktūros.	0	0	0	Tikslai grindžiami veiklos rizikos profiliu ir būtinybe užtikrinti žmonių saugumą šalia dujų infrastruktūros. Taikomas prevencinis požiūris.
<b>Vartotojai ir galutiniai naudotojai</b>	Prieiga prie produktų ir paslaugų; Galimybė gauti (kokybišką) informaciją; Sveikata ir sauga	≥ 80 balų Pasaulinis klientų patenkinimo indeksas (GCSI) – tarp pirmaujančių įmonių pasaulyje. 0 neplanuotų dujų perdavimo sutrikimų; išlaikytas nepertraukiamas dujų perdavimas ir užtikrintas greitas gedimų šalinimas.	86 %	90 %	83 %	Tikslai nustatomi remiantis Pasauliniu klientų patenkinimo indeksu (GCSI) ir sektoriaus gerąja praktika. Atsižvelgiama į nepertraukiamo dujų perdavimo ir greito sutrikimų šalinimo svarbą.
<b>Verslo etika</b>	Įmonės kultūra; Korupcija ir kyšininkavimas Pranešėjų apsauga	0 korupcijos atvejų.	0	0	0	Tikslai formuojami pagal nulinės tolerancijos korupcijai principą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Tema	Potemė	Tikslai	Rezultatai			Tikslų nustatymo metodika
			2025	2024	2023	
	Santykių su tiekėjais valdymas, įskaitant mokėjimo praktiką	100 proc. pirkimų turi būti vykdoma pagal žaliuosius kriterijus, o bent 7 proc. pirkimų turi atitikti socialinius kriterijus (nuo 2026 metų soc. atsakingų kriterijų taikymo pirkimuose tikslas yra 10 proc.).	Žalieji 100%	Žalieji 100%	Žalieji 100%	Tikslai nustatomi remiantis žaliųjų pirkimų įgyvendinimu ir socialiai atsakingų pirkimų dalies didinimu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų teisiniu reguliavimu ir ES viešųjų pirkimų gairėmis.
			Soc. atsakingi 6,3% <sup>4</sup>	Soc. atsakingi 2,4%	Soc. atsakingi 0%	

<sup>1</sup> Rodiklis išlieka stabilus. Jo augimas vyksta natūraliai per darbuotojų kaitą, kuri šiuo laikotarpiu nėra pakankamai reikšminga spartesniam pokyčiui.

<sup>2</sup> 2024–2025 m. stebime teigiamą rodiklio pokytį. Skirtumas tarp siektino rezultato (70 proc.) ir faktinio rezultato (67 proc.) susijęs su darbuotojų kaita.

<sup>3</sup> 2025 m. buvo atnaujinta kritinių pozicijų ir paminimo vertinimo metodika, todėl rodikliai nelyginami su ankstesniais metais. Atnaujinta metodika nustato esmines roles, kurioms vertinamas kitų darbuotojų pasirengimas perimti funkcijas (≥80 proc.). Pagal šį atnaujintą vertinimą nustatyta, kad visos kritinės rolės turi bent po vieną paminimo kandidatą, todėl 2025 m. rezultatas sudaro 100 proc.

<sup>4</sup> Tikslas dar nepasiektas (6,3 proc.), tačiau stebime nuoseklų soc. atsakingų pirkimų dalies didėjimą nuo 0 % 2023 m. Toliau integruojame kriterijus į pirkimų procesus.

- Pasiektas rezultatas
- Nepasiektas rezultatas