

AB „Amber Grid“
2021 m.

Darnumo ataskaita

Turinys

APIE DARNUMO ATASKAITĄ	3
VADOVO ŽODIS	4
AMBER GRID VEIKLA	5
BENDROVĖS VALDYMAS	9
DARNIOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI	14
DARNUMO REIKŠMINGUMO TEMOS IR MATRICA	17
DARNUMAS APLINKOS APSAUGOS SRITYJE	18
DARNUMAS SOCIALINĖJE SRITYJE	23
DARNUMAS VALDYSENOS IR EKONOMINĖJE SRITYJE	34
NASDAQ ASV RODIKLIAI	48
DARNUMO GRI RODIKLIAI	51

APIE DARNUMO ATASKAITĄ

AB „Amber Grid“ (toliau – Bendrovė, „Amber Grid“), rengdama Bendrovės darnumo ataskaitą (toliau – ataskaita), vadovaujasi Jungtinių Tautų (JT) iniciuoto Pasaulinio susitarimo (angl. Global Compact) principais ir Pasaulinės ataskaitų rengimo iniciatyvos (angl. Global Reporting Initiative, GRI) rekomendacijomis, kurios padeda įvertinti veiklą pagal susijusius ekonominius, aplinkosaugos, darbuotojų, žmogaus teisių, rinkos ir santykių su visuomene rodiklius.

Ši ataskaita pateikiama ir prieinama visoms suinteresuotosioms šalims: verslo partneriams, investuotojams, darbuotojams ir jų profesinei sąjungai, žiniasklaidos atstovams, socialiniams partneriams, gyventojams ir vietinėms bendruomenėms, kitoms susijusioms organizacijoms.

Šioje ataskaitoje pristatomi 2021 m. „Amber Grid“ darbai ir pasiekimai darnumo srityje, susijusioje su rinka, aplinkosauga, santykiais su darbuotojais bei visuomene. Ataskaitoje aprašomos Bendrovės darnumo strateginės kryptys, veiksmai ir pasiekimai.

Klausimus arba komentarus bei pastabas dėl socialinės atsakomybės ataskaitos tobulinimo kviečiame teikti el. paštu RKazlauskienė@ambergrid.lt

Ši ataskaita rengiama lietuvių ir anglų kalbomis. Ji skelbiama Bendrovės interneto svetainėje www.ambergrid.lt (skiltyje „Darnumas“), vertybinių popierių biržos „Nasdaq Baltic“ tinklalapyje. Ataskaita yra iš dalies audituota neprklausomo išorinio auditoriaus (finansiniai rezultatai).



VADOVO ŽODIS

Darni veikla, vertinant pastarojo meto geopolitines, sveikatos, klimato kaitos ir visuomenių virsmo aktualijas, įgavo naują prasmę, ypač energetikos srityje ir skatina keistis, siekiant keisti ir mus supantį pasaulį bei daryti teigiamą įtaką žmonių gyvenimui.

„Amber Grid“ tikslas – aktyviai prisidėti transformuojant Lietuvos ir regiono energetiką, užtikrinančią klimatui neutralią ekonomiką. Esame tikri, kad dujiniam kurui tenka svarbus vaidmuo, norint sėkmingai pereiti prie žaliosios energijos vartojimo. Todėl aiškiai suvokdami svarios energijos prasmę įgyvendiname planą vystyti sistemą, įgalinančią konkurenciją ir klimatui draugiškos energijos naudojimą. „Amber Grid“ keičiasi ir keičia energetiką, integruodama dujų rinkas, diegdama inovacijas ir dirbdama ties žaliajai energijai būtina infrastruktūra bei rinkos organizavimu.

Siekiami tiesiogiai prisidėti prie Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo, didžiausią dėmesį skirdami galimybių naudotis švaria ir modernia energija užtikrinimui, kovai su klimato kaita, patikimos infrastruktūros, darnios tiekimo grandinės kūrimui ir inovacijų vystymui.

Ypatingą dėmesį skiriame ir savo darbuotojams, kurdami saugias ir deramas darbo sąlygas, atitinkamo požiūrio reikalaujame ir iš savo rangovų. Investuojame į darbuotojų ugdymą. Energetinės transformacijos kelyje mums itin svarbu turėti aukščiausios kompetencijos darbuotojus, kurie kasdien jaustųsi gerai ir kurtų pridėtinę vertę Lietuvai.

Veikloje vadovaujamės aukštais skaidrumo standartais, netoleruojame korupcijos apraiškų ir to paties reikalaujame iš savo klientų. Stengiamės megzti tvarius ryšius su bendruomenėmis, kurių aplinkoje dirbame. Visada pirmenybę teikiame konstruktyviam dialogui ir geriausių sprendimų paieškai, nes tikime, kad vadovaudamiesi aukščiausiais standartais galime sukurti grąžą, kuri bus aktuali ir mūsų vaikams bei anūkams.

Pagarbiai
Nemunas Biknius



1. AMBER GRID VEIKLA

Lietuvos dujų perdavimo sistemos operatorius „Amber Grid“ užtikrina patikimą ir saugų gamtinių dujų perdavimą klientams aukšto slėgio dujotiekiais. Bendrovė atsakinga už Lietuvos dujų perdavimo infrastruktūros, kurią sudaro beveik 2300 km dujotiekių, tinklą ir dvi dujų kompresorių stotis, eksploatavimą, priežiūrą ir plėtrą. Gerai išvystyta Lietuvos dujų perdavimo infrastruktūra patogi didelio energijos kiekio transportavimui Baltijos šalims ir Suomijai. 2021 m. Bendrovė įgyvendino strateginį energetikos projektą GIPL (Gas Interconnection Poland-Lithuania). 2022 m. pradėsianti veikti tarptautinė dujotiekių jungtis ne tik sujungs Lenkijos ir Lietuvos dujų perdavimo sistemas, bet ir Baltijos šalių bei Suomijos dujų rinkas su kitomis Europos Sąjungos šalimis. Siekiant dujų sektoriaus dekarbonizacijos tikslų, „Amber Grid“ aktyviai veikia ieškodama naujų technologinių ir rinkos sprendimų bei kurdama sąlygas pritaikyti dujų perdavimo sistemą žaliųjų dujų, įskaitant vandenilį, transportavimui. „Amber Grid“ taip pat administruoja dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI), nacionalinį kilmės garantijų registrą. „Amber Grid“ yra UAB „EPSO-G“ įmonių grupės (toliau – „EPSO-G“, „EPSO-G“ įmonių grupė) įmonė. „EPSO-G“ yra valstybės valdoma energijos perdavimo ir mainų įmonių grupė, o UAB „EPSO-G“ veikia kaip „EPSO-G“ įmonių grupės valdymo bendrovė, kurios akcininko teises ir pareigas įgyvendina Lietuvos Respublikos energetikos ministerija. Daugiau informacijos apie UAB „EPSO-G“ ir „EPSO-G“ įmonių grupę galima rasti internetiniame puslapyje www.epsog.lt. „Amber Grid“ valdo 100 proc. UAB „GET Baltic“ įstatinio kapitalo. „GET Baltic“ – bendrovė, turinti gamtinių dujų rinkos operatoriaus licenciją, organizuojanti ir vystanti prekybą gamtinių dujų biržoje Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Suomijoje. Daugiau informacijos apie „GET Baltic“ pateikta interneto svetainėje www.getbaltic.com. Bendrovė filialų ir atstovybių neturi.



Pavadinimas	AB „Amber Grid“ (toliau – „Amber Grid“, Bendrovė)
Teisinė forma	Akcinė bendrovė
Įregistravimo data ir registras	2013 m. birželio 25 d., Juridinių asmenų registras
Juridinio asmens kodas	303090867
Juridinių asmenų registro tvarkytojas	VĮ Registrų centras
Įstatinis kapitalas	51.730.929,06 Eur
LEI kodas	097900BGMP0000061061
Buveinės adresas	Laisvės pr. 10, LT-04215 Vilnius, Lietuva
Telefonas	+370 5 236 0855
Elektroninio pašto adresas	info@ambergrid.lt
Interneto tinklalapis	www.ambergrid.lt

Bendrovės strategija

2021 m. viduryje Bendrovės valdyba patvirtino naująją „Amber Grid“ strategiją 2021–2030 m.

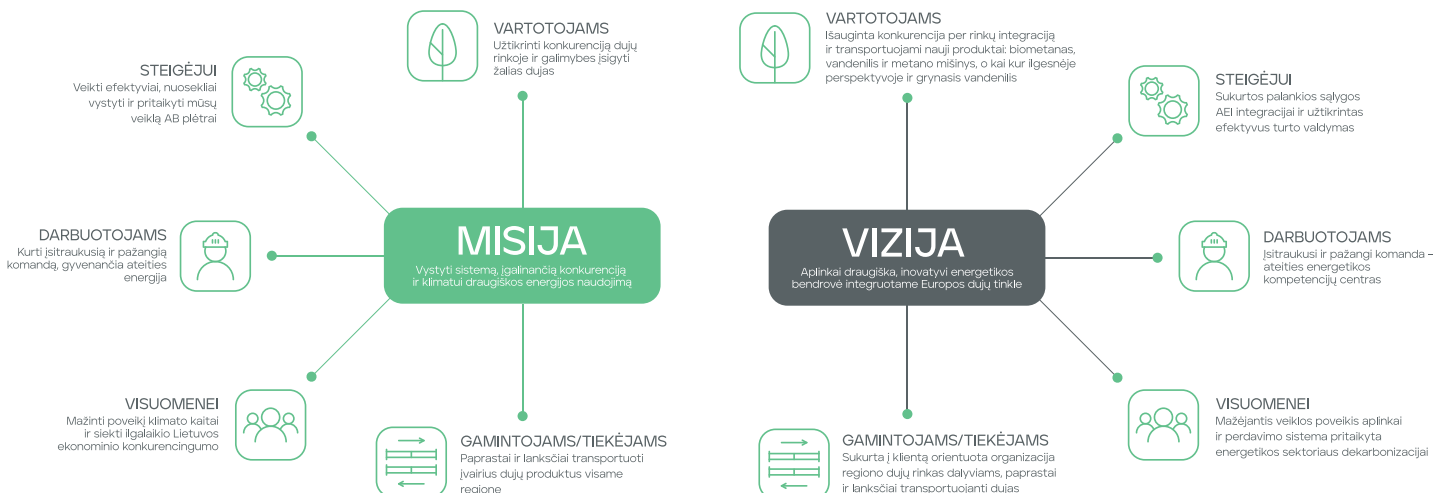
Naujojoje bendrovės strategijoje iškeltas pagrindinis tikslas – veikti išvien Lietuvos energetikos transformacijos kelyje į klimatui neutralią ekonomiką. Gamtinių dujų transportavimo sistema – magistraliniai dujotiekiai, dujų skirstymo, apskaitos ir kompresorių stotys yra neatsiejama Lietuvos energetikos sistemos dalis, kuriai tenka svarbus vaidmuo kuriant klimatui neutralią ekonomiką, o svarbiausia – švaresnę ir saugesnę ateitį. „Amber Grid“ pasirengęs transformuoti gamtinių dujų sistemą, pritaikant ją saugiam atsinaujinančių energijos išteklių – biudujų, metano ir vandenilio mišinio bei gryno vandenilio – transportavimui. Siekiame integruoti šią sistemą į bendrą Europos rinką, sukuriant efektyviai ir skaidriai veikiančią vieningą platformą, kuri įgalins valstybę užtikrintai laikytis Europos žaliolo kurso, o vartotojus – naudoti švarią energiją paprastai ir už geriausią kainą.

Naujosios strategijos ašis – vertė suinteresuotoms šalims. Dėmesio centre yra penkios suinteresuotos šalys – vartotojai, gamintojai/tiekėjai, steigėjas, visuomenė ir darbuotojai – jiems įsipareigojame sukurti vertę.

Kiekvienai suinteresuotai šaliai apibrėžėme įsipareigojimus ir vienijančią misiją, taip įvardindami pagrindinę paskirtį ir tapatybę, apibūdinant jas kaip ilgalaikius įsipareigojimus suinteresuotosioms šalims.



1 Pav. „Amber Grid“ įsipareigojimams suinteresuotoms šalims



Visoms suinteresuotoms šalims identifikuoti prioritetai ir juos vienijanti vizija 10 metų laikotarpiui.

Kiekvienai suinteresuotai šaliai apibrėžėme įsipareigojimus ir vienijančią misiją, taip įvardindami pagrindinę paskirtį ir tapatybę, apibūdinant jas kaip ilgalaikius įsipareigojimus suinteresuotosioms šalims.



2 Pav. „Amber Grid“ strateginiai prioritetai 2030 m.

	VARTOTOJAI	GAMINTOJAI/TIEKĖJAI	STEIGĖJAS	VISUOMENĖ	VIENI KITIEMS
Tikslai	<ul style="list-style-type: none"> Pritaikyti perdavimo tinklą žaliųjų dujų patekimui į rinką Pasiekti artimą 0 kainų skirtumą tarp Lietuvos ir kaimyninių šalių tikslinių prekybos zonų (pagal prekybos biržoje duomenis) 	<ul style="list-style-type: none"> Sukurti į klientą orientuotą organizaciją Įgyvendinti NENS numatytus strateginius projektus laiku ir numatyta apimtimi 	<ul style="list-style-type: none"> Užtikrinti tvarią gražą akcininkui Užtikrinti efektyvų dujų sistemos valdymą pritaikant ją AEI integracijai 	<ul style="list-style-type: none"> Reikšmingai sumažinti veiklos poveikį aplinkai Įgalinti dujų sektoriaus transformaciją integruojant AEI 	<ul style="list-style-type: none"> Sukurti įsitraukusią ir pažangią organizaciją Sukurti pažangią organizaciją - ateities energetikos kompetencijų centrą
Rezultatas 2030 m.	<ul style="list-style-type: none"> Sukurtos galimybės transportuoti vandenilį ir dujų mišinį pagal naujus nacionalinius ir tarpvalstybinius standartus. 90 proc. dienų kainų biržoje dydis ne daugiau kaip ≤1 EUR/MWh didesnis nei nuo Nyderlandų (TTF) VTP kainų indeksas 	<ul style="list-style-type: none"> NENS/NEKS numatyti strateginiai projektai įvykdyti laiku ir numatyta apimtimi 100 proc. Padidinta regioninė integracija su kaimyninėmis šalimis (LV, EE, FI, PL) 	<ul style="list-style-type: none"> ROE ne mažesnis nei nustatytas LRV 100 proc. reguliatoriaus leistinos uždirbti gražos AEI dujų, patekusių į dujų sistemą (su kilmės garantijomis) kiekis – 0,95 TWh 	<ul style="list-style-type: none"> Veiklos poveikis aplinkai sumažintas (CO₂, CH₄ emisijos ir t.t.) 2/3 lyginant su nustatytais baziniais metais. AEI dujų, patekusių į dujų sistemą (su kilmės garantijomis) kiekis – 0,95 TWh 	<ul style="list-style-type: none"> Darbuotojų įsitraukimas 65 proc. Naujųjų dujų kompetencijų centras – formuojantis ateities energetikos tendencijas, teisėkūra, verslo modelį

Kiekvienai suinteresuotai šaliai parengtos pagrindinės strategijos įgyvendinimo gairės 10 metų laikotarpiui numatant konkrečius veiksmus pamečiui.

Remiantis pagrindinėmis strategijos įgyvendinimo gairėmis, suformuluoti tikslai, priemonės, strateginiai veiklos rodikliai.

„Amber Grid“ Valdyba Bendrovei kėlė ir patvirtino 2021 m. metinius veiklos tikslus. Bendrovei keliami finansiniai ir nefinansiniai tikslai yra tapatūs „Amber Grid“ generalinio direktoriaus tikslams. Už nustatytų tikslų įgyvendinimą generalinis direktorius yra atskaitingas Valdybai.

Toliau 1 lentelėje pateikiame Bendrovės 2021 m. tikslų įgyvendinimo statusą.



1 lentelė. 2021 m. tikslų įgyvendinimas

VARTOTOJAI	STEIGĖJAS
<p>TIKSLAI</p> <p>Pritaikyti perdavimo sistemą žaliųjų dujų patekimui į rinką</p> <p>Pasiekti artimą 0 kainų skirtumą tarp Lietuvos ir kaimyninių šalių tikslinių prekybos zonų (pagal prekybos biržoje duomenis)</p>	<p>TIKSLAI</p> <p>Užtikrinti tvarią gražą akcininkui</p> <p>Užtikrinti efektyvų sistemos valdymą pritaikant ją AEI integracijai</p>
<p>Siekiami sukurti galimybes transportuoti vandenilį ir dujų mišinį pagal naujus nacionalinius ir tarpvalstybinius standartus. Šiam tikslui pasiekti siekiama sumažinti veiklos apribojimus vietovės klasėse. 2021 m. atlikome studiją ir sudarėme veiksmų planą kokius pakeitimus turime atlikti. Ruošiamiesi žaliųjų dujų patekimui į perdavimo sistemą, parengėme vandenilio tyrimų programą/metodiką ir pradėjome rengti pirkimo dokumentaciją bandomajam P2G projektui įgyvendinti.</p> <p>2021 m. siekiant sukurti vieną regiono rinką, toliau buvo vykdomi testiniai darbai su regiono partneriais. Siekiama, kad bendra rinka būtų sukurta visoms pusėms, taip pat ir Lietuvos gyventojams bei verslui, priimtinomis sąlygomis. 2021 m. baigta ITC II etapo studija, pasiektas principinis Baltijos šalių PSO sutarimas dėl būsimo ITC mechanizmo. Numatyti veiksmai šiek tiek vėluoja, bendra operatorių paraiška pateikta vertinti nacionalinėms institucijoms.</p>	<p>Tikslo „Užtikrinti tvarią gražą akcininkui“ platesnė apžvalga pateikta skyriuje „Finansiniai rezultatai“.</p> <p>Šio tikslo įgyvendinimui yra numatyta eilė priemonių. 2021 m. sėkmingai įdiegtos planuotos priemonės technologinio turto valdymo sistemose, paremtose rizikos vertinimu, pasirinkti techninės priežiūros skaitmenizavimo įgyvendinimo sprendiniai, paskelbtos labiausiai tinkamos ir netinkamos perdavimo sistemos vietos biometano gamintojams prijungti, atlikta vietovės klasių susiejimo su magistralinio dujotiekio darbinio slėgio studija, patvirtinta ilgalaikė skaitmenizavimo strategija, rengiamos Lietuvos vandenilio plėtros gairės ir vystymo planas. Atlikta išorinis auditas ir nustatyta, kad bendrovės informacijos saugumo valdymo sistema atitinka ISO 270001 „Informacijos saugumo valdymo sistemos“ standartą. Vėluoja Integruotos apskaitos ir finansų valdymo informacinės sistemos (ERP) diegimas</p>
GAMINTOJAI/TIEKĖJAI	VISUOMENĖ
<p>TIKSLAI</p> <p>Sukurti į klientą orientuotą organizaciją</p> <p>Įgyvendinti Nacionalinėje energetikos nepriklausomybės strategijoje numatytus strateginius projektus laiku ir numatyta apimtimi</p>	<p>TIKSLAI</p> <p>Įgalinti dujų sektoriaus transformaciją integruojant AEI</p> <p>Reikšmingai sumažinti veiklos poveikį aplinkai</p>
<p>2021 m. numatyti darbai atlikti ne pilna apimtimi. Darbai su Lenkijos PSO, pastačius dujotiekių jungtį tarp Lietuvos ir Lenkijos, Bendrovė atliko paruošiamuosius darbus: atnaujintas sąskaitų planas, parengtas naujas mėnesio uždarymo procesas, patvirtintos naudojimosi perdavimo sistema bei balansavimo taisyklės, atlikti hidrauliniai skaičiavimai Lenkijos kryptimi, įdiegta pajėgumų paskirstymo GSA sistema. Sukurta IT sistema perdavimo sistemos operatoriaus ir sistemos naudotojų efektyviam dujų srautų valdymui ir interaktyviam keitimuisi. Atliktas klientų pasitenkinimo tyrimas, pradėtas diegti klientų aptarnavimo standartas. Automatizuotų sprendinių platformos rangovų ir kitų interesantų aptarnavimui įdiegimas vėluoja ieškant tinkamo techninio sprendinio, tariantis dėl darbų apimties.</p> <p>Siekiant sukurti vieną infrastruktūrą, sujungiančią Baltijos regiono šalis su kitų Europos Sąjungos šalių dujų perdavimo tinklais, 2021 m. sėkmingai baigtos GIPL dujų jungties tarp Lietuvos ir Lenkijos statybos. Įgyvendinat ELLI projektą, 2021 m. atlikti visi suplanuoti darbai. Projektas turi būti baigtas iki 2023 m. pabaigos padidinant dujotiekio jungties pajėgumus tiek Lietuvos, tiek Latvijos kryptimi.</p>	<p>2021 m. sėkmingai buvo vykdomi suplanuoti veiksmai integruojant nacionalinę dujų, pagamintų iš AEI (įskaitant vandenilį), kilmės garantijų sistemą į regioninę ir kuriamą europinę sistemą. Priimtas sprendimas dėl IT sprendinio pasirinkimo. Galimybės biometano kilmės garantijoms prekiauti tarp Lietuvos, Latvijos, Estijos ir Suomijos yra sustabdytos dėl Estijoje inicijuotų teisės aktų pakeitimų bei vėluojančių teisės aktų, susijusių su kilmės garantijų veikla, priėmimo Latvijoje bei Suomijoje.</p> <p>Vienas didžiausių prioritetų bendrovėje – reikšmingai sumažinti veiklos poveikį aplinkai. Šiam tikslui pasiekti 2021 m. 10 proc. bendrovės vykdomų pirkimų (pagal vertę) buvo žalieji pirkimai, pradėtos pirkimo procedūros siekiant palaipsniui bendrovės autotransporto priemones pakeisti netaršiomis, atlikta ŠESD taršos šaltinių inventarizacija.</p>



DARBUOTOJAI

TIKSLAI

Sukurti įsitraukusią organizaciją	Didelis dėmesys sutelktas organizacijos kultūros pokyčio įgyvendinimui. 2021 m. buvo sėkmingai įgyvendinamas kultūros pokyčio planas, aktyviai įtraukiami darbuotojai, diegiamos gerosios praktikos stiprinančios organizacinę kultūrą. Atlikta darbdavio įvairių esamos situacijos analizė. Vyksta darbdavio įvairių gerinimo priemonių plano rengimas.
Sukurti pažangią organizaciją – ateities energetikos kompetencijų centrą	2021 m. siekiant sukurti pažangią organizaciją gyvendinti vidiniai mokymai – sukurta vidinių lektorių akademija, skatinanti darbuotojus dalintis turimomis kompetencijomis, patirimi, stiprinti bendradarbiavimą tarp padalinių. Taip pat atnaujinta bendrųjų ir vadovavimo kompetencijų modelio dalis, atlikta prioritetinių sričių esamos situacijos analizė ir numatyti šių sričių kompetencijų ugdymo/įgijimo būdai. Siekiant sukurti efektyvumo kultūrą, parengta veiklos efektyvumo programa, tačiau jos įgyvendinimas vėluoja.



Bendradarbiavimas

- Aš bendrauju aiškiai ir suprantamai.
- Aš parodau savo poziciją ir gerbiu kitus.
- Aš padedu kitiems pasiekti rezultata.



Pažanga

- Aš imuosi iniciatyvos ir mokaisi iš klaidų.
- Aš ieškau naujų idėjų ir jas įgyvendinu.
- Aš nuolat stiprinu gebėjimus ir jais dalinuosi.

Bendrovės vertybės

Strategijai įgyvendinti „Amber Grid“ formuoja atitinkamą organizacijos kultūrą, grįstą Bendrovės vertybėmis.

„Amber Grid“ vadovaujasi bendrosiomis žmogiškosiomis, šalies ir profesinėmis vertybėmis. „Amber Grid“ vertybės – Bendrovės elgsenos, veiklos, organizacijos kultūros pamatas.



Profesionalumas

- Aš atlieku darbą geriau nei iš manęs tikimasi.
- Aš sakau, ką darau ir darau tai, ką sakau.
- Aš tęsiu duotus pažadus.

2. BENDROVĖS VALDYMAS

Bendrovė savo veikloje vadovaujasi Akcinių bendrovių ir Vertybinių popierių įstatymais, Bendrovės įstatais bei kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais. Visuotinio akcininkų susirinkimo kompetencija, akcininkų teisės, jų įgyvendinimas yra apibrėžti Akcinių bendrovių įstatyme ir Bendrovės įstatuose. Bendrovės įstatai paskelbti Bendrovės svetainėje: www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/rubrika-investuotojams/istatai.

Įstatuose numatyta, kad įstatai gali būti keičiami visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimu, priimtu 2/3 visuotiniame akcininkų susirinkime dalyvaujančių akcininkų balsų dauguma.

Įstatuose numatyti Bendrovės organai:

- Visuotinis akcininkų susirinkimas,
- Kolegialus valdymo organas – Valdyba,
- Vienasmenis valdymo organas – Bendrovės vadovas – generalinis direktorius.



Visuotinis akcininkų susirinkimas

Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo šaukimo, sprendimų priėmimo tvarka bei kompetencija nesiskiria nuo visuotinio akcininkų susirinkimo šaukimo, sprendimų priėmimo tvarkos bei kompetencijos, nurodytos LR akcinių bendrovių įstatyme (toliau – ABĮ), išskyrus papildomą Susirinkimo kompetenciją, kuri yra numatyta Bendrovės įstatų 38 straipsnyje. Įstatų 26 straipsnis nustato, kad visuotinis akcininkų susirinkimas taip pat priima sprendimus dėl (papildoma susirinkimo kompetencija):

(i) pritarimo Valdybos sprendimams, numatytiems įstatų 38 straipsnyje¹. Susirinkimas, pritardamas Valdybos sprendimams dėl konkrečių sandorių sudarymo, be kita ko, pritaria ir esminėms tokių sandorių sąlygoms;

(ii) Valdybos narių skyrimo ir atšaukimo, Valdybos narių atlygio nustatymo, metinio atlygio biudžeto Valdybos narių atlygiui ir su funkcijų Valdyboje atlikimu susijusioms išlaidoms nustatymo, sutarčių su Bendrovės valdybos nariais dėl veiklos valdyboje sudarymo, standartinių tokių sutarčių sąlygų nustatymo;

(iii) Valdybos narių nušalinimo arba nenušalinimo, kuomet yra priimami sprendimai esant Valdybos narių interesų konfliktui, įstatų 48 straipsnyje² numatytais atvejais.

¹38. Valdyba priima sprendimus, kuriems reikalingas Susirinkimo pritarimas: 38.1. dėl Bendrovės turimų akcijų (dalių, pajų) ar jų suteikiamų teisių ar kitokių juridinio asmens dalyvio teisių perdavimo, įkeitimo ar kitokio suvaržymo; 38.2. dėl Bendrovės kontroliuojamoms ir (ar) asocijuotoms bendrovėms priklausančio turinio komplekso ar esminių jų dalių perdavimo, jei perdeldiamas turto balansinė vertė yra didesnė nei 1/20 Bendrovės įstatinio kapitalo; 38.3. dėl Bendrovei priklausančio turto, įtraukto į Nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbių įrenginių ir turto sąrašą, numatytą LR nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbių objektų apsaugos įstatyme, perdavimo, įkeitimo, teisinio statuso keitimo, kitokio apsunkinimo ar disponavimo, jei nurodytų įrenginių vertė yra didesnė nei 1/20 Bendrovės įstatinio kapitalo; 38.4. dėl tiesiogiai ar netiesiogiai valdomų įmonių, kurioms priklauso šio straipsnio 3 punkte nurodyti įrenginiai ar kurios juos vysto, valdo, naudoja ar jais disponuoja bet kokiais pagrindais, akcijų ar jų suteikiamų teisių perdavimo, kitokio disponavimo ar apsunkinimo, tokių įmonių įstatinio kapitalo didinimo, mažinimo ar kitokių veiksmų, galinčių pakeisti šių įmonių įstatinio kapitalo struktūrą (pvz., konvertuojamųjų obligacijų išleidimo) bei sprendimų dėl šiame punkte nurodytų įmonių reorganizavimo, atskyrimo, restruktūrizavimo, likvidavimo, pertvarkymo ar kitokių veiksmų, keičiančių šiame punkte nurodytų įmonių teisinį statusą; 38.5. dėl Bendrovės turto, kurio balansinė vertė didesnė kaip 1/5 Bendrovės įstatinio kapitalo, investavimo, perdavimo, nuomos (skaičiuojama atskirai kiekvienai sandorio rūšiai), įkeitimo ar hipotekos (skaičiuojama bendra sandorių suma); 38.6. dėl bet kokių sandorių, kuriais susitariama dėl netesybų, kurių bendra suma gali viršyti 1/5 Bendrovės įstatinio kapitalo; 38.7. dėl kitų asmenų prievolių, kurių suma didesnė kaip 1/5 Bendrovės įstatinio kapitalo, įvykdymo laidavimo ar garantavimo; 38.8. dėl turto įsigijimo už kainą, didesnę kaip 1/5 Bendrovės įstatinio kapitalo; 38.9. dėl Bendrovės projektų teikimo pripažinti juos ypatingos valstybinės svarbos projektams ar valstybei svarbiais projektams, kaip šie projektai apibrėžti teisės aktuose.

²Valdybos narys neturi teisės atsisakyti balsuoti ar susilaikyti balsuojant, išskyrus įstatymuose ir šiuose įstatuose numatytais atvejais. Jei Valdybos narys dalyvauja (balsuoja, dalyvauja diskusijose ar pan.) priimant sprendimą, kuris yra susijęs (tiesiogiai arba netiesiogiai) ir su atitinkamo Valdybos nario asmeniniais interesais, atitinkamas Valdybos narys privalo nedelsiant susilaikyti nuo bet kokių veiksmų vykdančių savo funkcijas ir informuoti apie esamą interesų konfliktą Valdybą. Valdyba sprendžia dėl Valdybos nario nušalinimo nuo balsavimo priimant sprendimą konkrečiu klausimu, o jeigu Valdyba negali priimti sprendimo, nes nei vienas Valdybos narys dėl interesų konflikto negali balsuoti atitinkamu klausimu, atitinkamą sprendimą dėl Valdybos narių nušalinimo priima Susirinkimas.

³Bendrovės įstatai paskelbti internetiniame tinklalapyje adresu https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/rubrika-investuotojams/istatai



Papildoma Valdybos kompetencija yra susijusi su esminių Bendrovės veiklos dokumentų (strategijos, veiklos plano, biudžeto ir pan.) tvirtinimu, generalinio direktoriaus darbo sąlygų nustatymu, dujų perdavimo ir kitų reguliuojamų paslaugų kainų nustatymu, pritarimu Bendrovės turto perleidimui, įstatuose numatytų reikšmingų sandorių sudarymui.

Bendrovės Valdyba taip pat atlieka ir priežiūros funkcijas:

(i) atsižvelgdama į AK nuomonę, pritaria arba nepritaria sandorių su susijusiomis šalimis sudarymui;

(ii) prižiūri Generalinio direktoriaus veiklą, pateikia Susirinkimui atsiliepimus ir pasiūlymus dėl Generalinio direktoriaus veiklos;

(iii) svarsto, ar Generalinis direktorius tinka eiti pareigas, jeigu Bendrovė dirba nuostolingai;

(iv) teikia siūlymus Generaliniam direktoriui atšaukti jo sprendimus, kurie prieštarauja įstatymams ir kitiems teisės aktams, įstatams, Susirinkimo ar Valdybos sprendimams;

(v) sprendžia kitus įstatuose, taip pat Susirinkimo sprendimuose Valdybos kompetencijai priskirtus Bendrovės ir Generalinio direktoriaus veiklos priežiūros klausimus.

Informacija apie „Amber Grid“ valdybos narius, generalinį direktorių ir vyriausiąjį buhalterį pateikta 2 lentelėje.

„Amber Grid“ veikia šie bendri EPSO-G įmonių grupės komitetai:

- Atlygio ir skyrimo komitetas
- Audito komitetas
- Inovacijų ir plėtros komitetas

Išsami informacija apie „Amber Grid“ komitetus pateikiama EPSO-G įmonių grupės konsoliduotoje metinėje ataskaitoje.

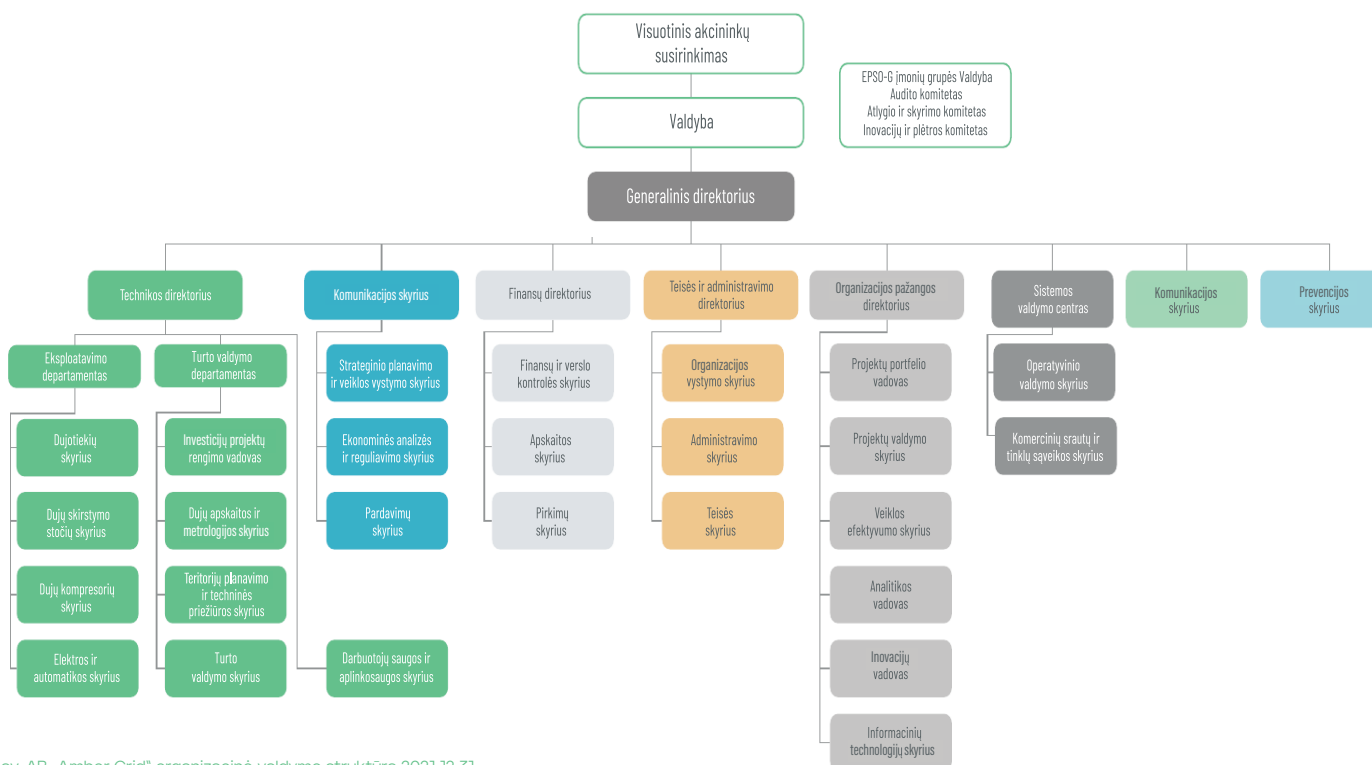
2 lentelė. „Amber Grid“ Valdybos nariai, generalinis direktorius ir apskaitos vadovė.

Vardas Pavardė	Pareigos	Kadencija	Kitos užimamos pareigos	Ar turi „Amber Grid“ akcijų	Kvalifikacija ⁴
Algirdas Juozaponis	Valdybos pirmininkas	Nuo 2020-04-20	UAB „EPSO-G“ finansų direktorius LITGRID AB valdybos pirmininkas	Neturi	Vilniaus universitetas, bankininkystės mokslų magistras Baltic Institute of Corporate Governance, profesionalus valdybos narys
Renata Damanskytė-Rekašienė	Valdybos narė	Nuo 2020-04-20	UAB „EPSO-G“ teisės ir korporatyvinio valdymo direktorė	Neturi	Vilniaus universitetas, Teisės fakultetas, komercinės teisės specializacija, teisės magistras; Baltic Institute of Corporate Governance, profesionali valdybos narė; Advokatės pažymėjimas
Ignas Degutis	Nepriklausomas valdybos narys	Nuo 2020-04-20	RB Rail AS (Rail Baltica) finansų direktorius, valdybos narys	Neturi	ISM Vadybos ir Ekonomikos universitetas, ekonomikos magistras; Baltic Institute of Corporate Governance, Tarybos Valdybos pirmininko ir nario programos
Sigitas Žutautas	Nepriklausomas valdybos narys	Nuo 2020-04-20	UAB „EPSO-G“ inovacijų ir plėtros komiteto pirmininkas	Neturi	Vilniaus universitetas, Verslo vadybos ir administravimo magistras; ESMT European School of Management and Technology, Berlynas, podiplominės studijos
Nemunas Biknius	Generalinis direktorius	Nuo 2020-04-08	Nėra	Turi 0,001505 proc. „Amber Grid“ akcijų	Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Energetikos ir termoinžinerijos magistras; Danijos Aalborgo universitetas, Aplinkos vadybos studijos; ISM MBA vadybos studijos
Rasa Baltaragienė	Apskaitos skyriaus vadovė	Nuo 2019-12-02	-	Neturi	

⁴ Informacija apie Valdybos narių profesinę patirtį pateikiama Bendrovės interneto tinklalapyje https://www.ambergrid.lt/it/apie_mus/valdymas/valdyba, apie generalinio direktoriaus ir kitų aukščiausio lygmens vadovų profesinę patirtį - https://www.ambergrid.lt/it/apie_mus/valdymas/vadovybe



ORGANIZACINĖ VALDYMO STRUKTŪRA



3 pav. AB „Amber Grid“ organizacinė valdymo struktūra 2021 12 31



Akcininkai

2021 m. gruodžio 31 d. duomenimis „Amber Grid“ akcininkais buvo daugiau nei 2300 fizinių ir juridinių Lietuvos ir užsienio asmenų, iš jų – 1 (vienas) akcininkas valdė didesnę nei 5 proc. Bendrovės akcijų paketą.

3 lentelė. Bendrovės akcininkai

Akcininkas	Buveinės adresas / juridinio asmens kodas	Nuosavybės teise priklausančių akcijų skaičius, vnt.
UAB „EPSO-G“	Gedimino pr. 20, Vilnius, Lietuva/ 302826889	172 279 125
Smulkieji akcininkai		6 103 389
Iš viso:		178 382 514

Narystė ir partnerystė organizacijose

Bendrovė yra Europos dujų perdavimo sistemos operatorių tinklo ENTSO (www.entso.eu), asociacijos „Lenkijos ir Lietuvos prekybos rūmai“, Nacionalinės Lietuvos energetikos asociacijos, Lietuvos suskystintųjų gamtinių dujų (SGD) platformos, EASEE-gas asociacijos, Europos atsinaujinančių dujų kilmės garantijų registru (ERGaR), Europos švaraus vandenilio aljanso, Lietuvos vandenilio platformos, Lietuvos vandenilio energetikos asociacijos, INFOBALT asociacijos, European Hydrogen Backbone iniciatyvos narė:

- ENTSO-G įsteigta pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą Nr. 715/2009 kaip organizacija, skirta dujų perdavimo sistemų operatorių bendradarbiavimui Europos Bendrijos lygmeniu užtikrinti.
- Asociacija „Lenkijos ir Lietuvos prekybos rūmai“ yra dvišalė Lietuvos ir Lenkijos ekonominio bendradarbiavimo organizacija. Asociacija renka informaciją savo nariams apie verslo galimybes abiejose šalyse, bendradarbiauja su organizacijomis ir asmenimis, užtikrinančiais verslo valdymą ir plėtrą, organizuoja konferencijas ir teminius renginius.
- Nacionalinė Lietuvos energetikos asociacija įkurta 2016 m. Asociacija formuoja bendrą energetikos sektoriaus poziciją, atstovauja savo narių interesams valstybinėse institucijose, visuomeninėse ir tarptautinėse organizacijose, siekia, kad būtų plėtojamos ir gerinamos Lietuvos elektros energijos ir dujų tiekimo sąlygos šalies vartotojams, skatinama ekonominė ir techninė energetikos ūkio pažanga.
- Lietuvos suskystintųjų gamtinių dujų (SGD) platforma įsteigta 2017 m. Platformos

partneriai siekia skatinti SGD kaip naujo, švaraus ir tylesnio kuro naudojimą transporto, pramonės bei kituose ūkio sektoriuose ir sukurti visų potencialių SGD rinkos dalyvių bendrą informacinę ir darbo platformą.

- EASEE-gas asociacija įkurta plėtoti ir skatinti supaprastintą ir racionalizuotą fizinių dujų transportavimą ir prekybą dujomis visoje Europoje.
- ERGaR asociacijos tikslas yra skatinti, plėtoti ir išlaikyti patikimą, ES teisės aktų reikalaujant atitinkančią, sistemą, įgalinančią tarpvalstybinę dujų, pagamintų iš AEL, kilmės garantijų prekybą Europos gamtinių dujų sistemoje, padedančią išvengti dvigubo atsinaujinančių dujų pardavimo ir dvigubos jų apskaitos.
- „Amber Grid“ dalyvauja Europos švaraus vandenilio aljanso, kurio tikslas – padėti įgyvendinti ES vandenilio strategijoje numatytus tikslus, siekiant sukurti pilnavertę ir prieinamą atsinaujinančio vandenilio vertės grandinę.
- „Amber Grid“ yra Lietuvos vandenilio platformos, įsteigtos prie Energetikos ministerijos, narė. Platforma siekia padėti įgyvendinti ES vandenilio strategijoje numatytus tikslus sukurti pilnavertę ir prieinamą atsinaujinančio vandenilio vertės grandinę. Taip pat skatina vandenilio kaip švaraus kuro, energijos šaltinio ir nešėjo naudojimą transporto, pramonės, energetikos bei kituose ūkio sektoriuose, taip pat Lietuvos įmonių ir organizacijų įsitraukimą į vandenilio sektoriaus vertės grandinės veiklas, kuriant ir gaminant produktus bei teikiant paslaugas Lietuvos ir kitų šalių poreikiams.
- „Amber Grid“ yra Lietuvos vandenilio energetikos asociacijos narė. Šalies mokslininkus ir verslo organizacijas jungianti asociacija dalyvauja formuojant nacionalinę, regioninę ir ES politiką bei tikslus, įskaitant Lietuvos vandenilio energetikos sektorių reglamentuojančių teisės aktų leidybos procese strategijos ir vandenilio plėtros veiksmų plano parengimą, prisideda siūlant teisėkūros iniciatyvas, kurios paskatintų vandenilio technologijų plėtrą šalyje, užtikrinant tarpsektorinę vandenilio integraciją ir susijusių technologijų diegimą, skatina bendrą mokslinių tyrimų, eksperimentinės plėtros ir inovacijų veiklą ir kt.
- „Amber Grid“ yra INFOBALT asociacijos narė. INFOBALT yra informacijos, ryšių ir technologijų sektoriaus asociacija, siekianti sukurti geriausias sąlygas technologijų taikymui, rinkos plėtrai bei eksportui. „Amber Grid“ kartu su kitais šios asociacijos partneriais kuria energetikos, mokslo ir IT srities „think tank“ bendradarbiavimo platformą – EnergyTech, apjungiančią energetikos verslo įmones, mokslo bendruomenę ir pažangiausias bei daugiausia patirties turinčias IT bei technologines bendroves. EnergyTech platforma mato save 3 kryptyse: kaip inovatyvių idėjų banką ir eksportuojamų kompetencijų centrą; kaip bendraminčių profesionalų erdvę efektyviam dialogui energetikos sektoriaus inovacijų skatinimui; kaip lyderį, įtraukiantį Lietuvos, regiono ir tarptautinę bendruomenę tvariai atelities energetikai užtikrinti.
- „Amber Grid“ prisijungė prie europinės vandenilio plėtros iniciatyvos „European Hydrogen Backbone“. Iniciatyvoje dalyvaujantys nariai kuria vandenilio transportavimo infrastruktūros visoje Europoje viziją.



3. DARNIOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI

Tvarumas yra Bendrovės strategijos ir strateginio plano pagrindas. Savo strategines veiklas Bendrovė įsipareigojo įgyvendinti vadovaudamasi tokiomis darnumo kryptimis:

Darnumo kryptys:

<p>APLINKOSAUGOS SRITIS</p> <p>Klimatui neutralios energetikos įgalinimas, mažinant veiklų poveikį aplinkai</p>	<p>SOCIALINĖ SRITIS</p> <p>Pažangios, darnumo principų besilaikančios organizacijos kūrimas</p>	<p>VALDYSENOS SRITIS</p> <p>Skaidrus ir efektyvus energijos mainų platformos valdymas bei vystymas</p>
--	--	---

Savo veikla bendrovė taip pat siekia tiesiogiai prisidėti prie Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo, didžiausią dėmesį skirdama galimybių naudotis švaria ir modernia energija užtikrinimui, kovai su klimato kaita, modernios infrastruktūros ir inovacijų vystymui, saugių ir deramų darbo sąlygų, darbuotojų gerovės bei darnios tiekimo grandinės kūrimui.

Prie kiekvieno Jungtinių Tautų darnaus vystymosi tikslo EPSO-G prisideda šiais veiksmais:

- 7 tikslas.** Prieinama ir švari energija:
- Siekiame sudaryti palankias sąlygas atsinaujinančios energijos gamintojų prisijungimui prie elektros ir gamtinių dujų perdavimo infrastruktūros
 - Vystome žaliųjų dujų kilmės garantijų mainų sistemą, palaikome žaliosios elektros energijos kilmės garantijų sistemą
 - Siekiame pritaikyti dujų perdavimo sistemas vandenilio transportavimui



8 tikslas. Deramas darbas ir ekonominis augimas:

- Aktyviai rūpinamės darbuotojų saugumu ir sveikata
- Kuriame organizacinę kultūrą, paremta pagarba žmogaus teisėms
- Investuojame į darbuotojų profesinį ir asmeninį tobulėjimą
- Užtikriname aiškius ir skaidrius darbuotojų atlygų už darbą principus
- Palaikome savanorišką darbuotojų jungimąsi į profesines sąjungas

9 tikslas. Pramonė, inovacijos ir infrastruktūra

- Užtikriname patikimą ir saugų elektros bei dujų perdavimo sistemų veikimą
- Siekiame įmonių struktūras ir motyvacinės sistemas pritaikyti inovacijų skatinimui

12 tikslas. Atsakingas vartojimas ir gamyba

- Veiklos partneriams siekiame taikyti ne tik kokybinius, bet ir sąžiningos veiklos bei darnumo kriterijus
- Užtikriname atsakingą įmonių veikloje susidarancijų atliekų rūšavimą bei tvarkymą
- Viešuose pirkimuose vadovaujamės žaliesiais kriterijais

13 tikslas. Kova su klimato kaita

- Vertiname savo veiklų poveikį aplinkai, kuriame planus šių poveikių mažinimui
- Diegiame pažangias aplinkos apsaugos valdymo sistemas, įgyvendiname prevencijos priemones
- Siekiame didinti žaliosios energijos naudojo apimtį veikloje





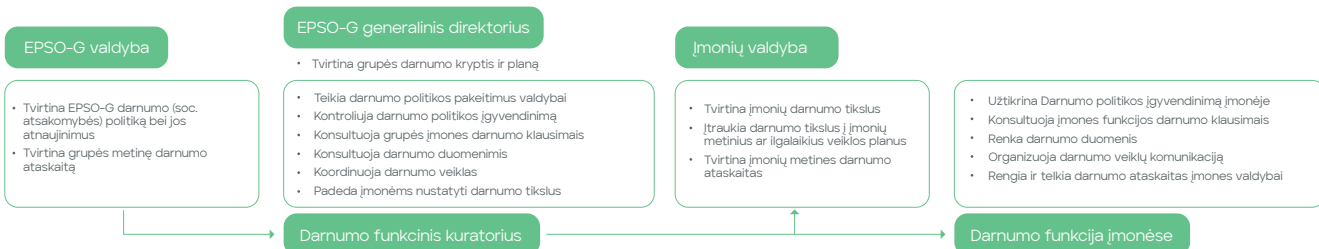
Bendrovės pagrindiniai ilgalaikiai siekiai

„Amber Grid“ darnios veiklos tikslas – įgyvendinti energetikos sektoriaus transformaciją, užtikrinant darnią pusiausvyrą tarp aplinkosauginių, socialinių bei ekonominių tikslų, tuo prisidedant prie klimatui neutralios ekonomikos kūrimo.

4 lentelė. Darnumo tikslai ir rezultatai



Darnumo funkcijos valdymo schema



Politikos

Su darnumu susijusios politikos, minimos šioje ataskaitoje, skelbiamos viešai – su jomis galima susipažinti Bendrovės interneto svetainėje.

Darnumo politika – 2021 m. „EPSO-G“ valdyba patvirtino naują grupės darnumo politiką, kuri pakeitė iki šiol grupės mastu galiojusią socialinės atsakomybės politiką. Naujojoje darnumo politikoje apibrėžtos visoms grupės įmonėms bendros darnumo kryptys ir principai, kuriais vadovaujantis plėtojama grupės veikla. Patvirtinusi skėtinę darnumo bei kitų su darnumu susijusių sričių (aplinkosaugos, darbuotojų saugos ir sveikatos, lygių galimybių ir kt.) valdymą reglamentuojančias politikas, „EPSO-G“ grupė strateginiu lygmeniu stiprina darnumo srities valdymą, apibrėžia svarbiausias darnumo vystymo kryptis ir principus, kuriais vadovaujantis plėtojama Grupės įmonių veikla bei kuriama pažangi organizacinė kultūra. Už šios Politikos įgyvendinimą yra atsakingi „EPSO-G“ grupės įmonių vadovai ir Darnumo vystymo funkcinės srities kuratoriai.

Aplinkosaugos politika – EPSO-G grupė siekia prisidėti prie Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkėje iki 2030 metų numatytų su aplinkosauga ir klimato kaita susijusių tikslų įgyvendinimo, o taip pat – Paryžiaus susitarime, Europos Žaliojame kurse, Nacionalinėje energetinės nepriklausomybės strategijoje bei Nacionalinėje klimato kaitos valdymo darbotvarkėje apibrėžtų įsipareigojimų įvykdymo. Šioje politikoje apibrėžiami svarbiausi principai aplinkosaugos srityje, kurie taikomi visoje EPSO-G grupėje, siekiant mažinti vykdomų veiklų poveikį aplinkai bei diegiant darnaus vystymosi principais paremtą kultūrą EPSO-G grupėje ir jos aplinkoje. Už aplinkosaugos politikos įgyvendinimą yra atsakingi EPSO-G grupės įmonių vadovai ir aplinkos apsaugos srities funkciniai kuratoriai, kurie užtikrina, kad savalaikiai būtų identifikuojami aplinkosaugos aspektai, nustatomi aplinkosaugos tikslai, rengiami planai, formuojami uždaviniai aplinkosaugos būklės

gerinimui bei skiriami pakankami ištekliai jų įgyvendinimui, periodiškai stebimi rezultatai, audituojami procesai, naudojamos technologijos bei darbo metodai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos politika (toliau DSS) – apibrėžia darbuotojų saugos ir sveikatos bendruosius principus bei jų įgyvendinimo pagrindines gaires. Už šios politikos įgyvendinimą yra atsakingi Grupės įmonių vadovai ir DSS veiklos srities funkciniai kuratoriai, kurie užtikrina, kad savalaikiai būtų identifikuojami DSS aspektai, nustatomi DSS tikslai, rengiami planai, formuojami uždaviniai DSS būklės gerinimui bei skiriami pakankami ištekliai jų įgyvendinimui, periodiškai stebimi rezultatai, audituojami procesai, naudojamos technologijos bei darbo metodai. Grupės įmonių DSS veiklos srities funkciniai kuratoriai periodiškai teikia Grupės įmonių vadovams bei EPSO-G DSS funkciniam kuratoriui ataskaitas ir duomenis apie incidentus, Avarijas, Nelaimingus atsitikimus darbe bei DSS pažeidimus, kurie padeda įvertinti DSS būklę, politikos efektyvumą ir priimti sprendimus DSS gerinimui.

Etikos kodeksas – apibrėžia, kokiais verslo etikos principais ir standartais remiasi ir kokio elgesio tikisi iš savo darbuotojų ir partnerių jų kasdiniame darbe.

Korupcijos prevencijos politika – apibrėžia korupcijos prevencijos principus ir reikalavimus bei jų laikymosi užtikrinimo gaires, kurių įgyvendinimas sudaro prielaidas bei sąlygas įgyvendinti aukščiausius skaidraus verslo vykdymo standartus.

Paramos politika – apibrėžia svarbiausius paramos teikimo principus, aiškius ir skaidrius remiamų projektų bei veiklų atrankos kriterijus, esminius reikalavimus teikiamos paramos skaidrumui ir viešumui.

Lygių galimybių politika – apibrėžia svarbiausius principus įmonėje, siekiant užtikrinti, kad visose darbo santykių srityse būtų laikomasi lygių galimybių bei nediskriminavimo principų.

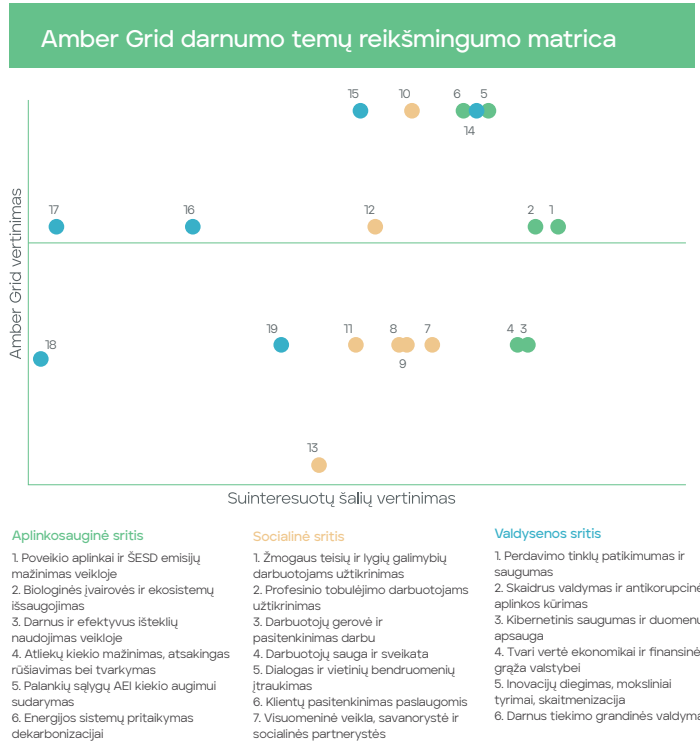


4. DARNUMO REIŠMINGUMO TEMOS IR MATRICA

2021 m. Bendrovėje atliktas bendrovės reikšmingiausių darnumo temų nustatymas, kuris apėmė išsamias apklausas su tikslinėmis grupėmis, pasitelkiant suinteresuotųjų šalių nuomonę, kas suinteresuotosioms šalims svarbu Bendrovės atžvilgiu.



6 lentelė. Amber Grid darnumo temų reikšmingumo matrica



5. DARNUMAS APLINKOS APSAUGOS SRITYJE

Aplinkos apsauga yra viena iš prioritetinių „Amber Grid“ socialinės atsakomybės veiklos sričių, kuriai skiriamas visokeriopas dėmesys. Bendrovės strategija yra orientuota į suinteresuotųjų šalių lūkesčius ir poreikius, tame tarpe ir susijusius su Bendrovės veiklos poveikio mažinimu.

2021 m. gruodžio 14 d. Bendrovės valdyba pritarė prisijungimui prie UAB „EPSO-G“ grupės Aplinkosaugos politikos ir Darbuotojų saugos ir sveikatos politikos pilna apimtimi.

Grupės Aplinkosaugos politikoje reglamentuotas UAB „EPSO-G“ įmonių grupės tikslas – užtikrinti Grupę pavestų strateginių Lietuvos energetikos tikslų įgyvendinimą bei prisidėti prie perėjimo prie klimatui neutralios ekonomikos, garantuoti saugų energijos perdavimo sistemų veikimą, sudaryti sąlygas pasinaudoti efektyviai veikiančios infrastruktūros bei energijos išteklių biržų teikiamomis galimybėmis ir taip prisidėti prie visuomenės gerovės.

Vadybos sistema

Bendrovėje nuo 2014 m. įdiegta aplinkos apsaugos vadybos sistema atitinkanti tarptautinį standartą ISO 14001 ir nuo 2016 m. darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemą atitinkanti standartą OHSAS 18001.

2019 m. Bendrovės vadybos sistema buvo pakartotinai sertifikuota pagal ISO 14001 standartą bei sertifikuota pagal naują darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos standartą ISO 45001. Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema integruota į visus „Amber Grid“ veiklos planavimo, organizavimo ir valdymo procesus.

2021 m. įvykęs vadybos sistemos išorinis priežiūros auditas neatitiktųjų nenustatė.

Aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos vadyba yra integruota į visą AB „Amber Grid“ veiklos organizavimo bei valdymo sistemą.

Vadybos sistemos reikalavimai pagrįsti pasikartojančiu procesu „planavimas-įgyvendinimas-tikrinimas-analizė“, kuriame dalyvauja visų lygių darbuotojai. Vadovybė atsizvelgdama į socialinę ir ekonominę situaciją, taip pat įmonės finansines, technines galimybes, įsipareigoja nuolat gerinti aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos vadybą.

aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos veiksmingumą ir vadovauti pagal priimtinius standartus vadybos procesui.

Vadovybė didelį dėmesį skiria aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams, juos glaudžiai siejant su Bendrovės strateginiais tikslais. Nuolat investuojama į naujus įrenginius, informacines valdymo ir gamybos procesų technologijas, gerinant aplinkos ir darbo sąlygas: pagal nustatytus profesinės rizikos veiksnius atliekami periodiniai sveikatos tikrinimai, darbuotojai profilaktiškai skiepijami nuo gripo ir erkinio encefalito, parenkamos tik patikimos ir kokybės standartus atitinkančios kolektyvinės bei asmeninės apsaugos priemonės. Vadovybė išskėlė tikslą prisidėti prie žaliosios energetikos kūrimo, siekiant klimatui neutralaus veiklos vykdymo ir yra nustatęs tikslą iki 2030 m. sumažinti 2/3 Bendrovės daromos veiklos poveikį aplinkai (įskaitant bet neapsiribojant šiltnamio efektą sukkeliančių dujų (toliau – ŠESD) emisijomis).

Darbuotojai nuolat informuojami bei ugdomi aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, užtikrinant socialinį bendradarbiavimą ir partnerystę. Vadybos sistema nuolat stebima ir periodiškai peržiūrima, atsizvelgiant į besikeičiančios aplinkos gamtines sąlygas bei kintančią išorės ir vidaus veiksnius, tiesiogiai siejant juos su Bendrovės aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos politika, Bendrovės strategija, jos įgyvendinimo tikslais ir uždaviniais.

Bendrovė formuluodama ilgalaikius įsipareigojimus, strategines kryptis (prioritetus) bei tikslus, rėmėsi IESE verslo mokyklos išplėtota valdymo per organizacijos misiją prieiga bei suinteresuotųjų šalių teorija. Suinteresuotųjų šalių teorijos prieiga skatina vertinti organizacijos kuriamą vertę plačiau nei vien per akcininkų prizmę, tačiau apsisibrėžiant, kokia vertė kuriama svarbiausioms suinteresuotosioms šalims, ir koncentruojantis į jų gerovę.

Bendrovės vadovybė skiria ypatingą dėmesį darbuotojų įtraukimui į vidinių procesų aptarimą, skatindama pasiūlymų dėl procesų ir kitų vidinių tvarkų gerinimo teikimą.

Bendrovės vadovybė ne rečiau kaip kartą per metus apsilanko visuose Bendrovės padaliniuose, pristatydama aktualią informaciją apie Bendrovės veiklą, vykstančių projektų eigą, planus bei numatomus pokyčius. Šių susitikimų metu darbuotojai turi galimybę užduoti visus rūpimus klausimus bei pateikti savo pasiūlymus.

Bendrovėje yra išrinkti darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai bei Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, į kurio narius gali kreiptis visi darbuotojai su pastebėjimais dėl netinkamo darbo organizavimo, pasiūlymais dėl darbo sąlygų gerinimo.

Nesaugių situacijų valdymui yra numatyta incidentų ir galimų incidentų registravimo tvarka. Bendrovėje užregistruoti incidentai bei galimi incidentai (nesaugios darbo vietos) svarstomi Incidentų prevencijos komitete į aptarimą įtraukiant skirtingų sričių darbuotojus.



Ekstremalių situacijų valdymas

Bendrovė, kaip valstybinės reikšmės objektas bei nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbi įmonė atliko pavojaus ir rizikos analizę bei jos pagrindu parengė ekstremalių situacijų valdymo planą. Bendrovė taip pat yra įregistruota Valstybinės reikšmės ir pavojingų objektų registre kaip valstybinės reikšmės objektas bei įtraukta į Ypatingos svarbos informacinės infrastruktūros ir jos valdytojų sąrašą.

Bendrovėje parengtas Ekstremalių situacijų valdymo planas yra nuolat peržiūrimas, koreguojamas, papildomas bei derinamas su Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentu prie Vidaus reikalų ministerijos ir Valstybine energetikos reguliavimo taryba. Su Planu supažindinami visi Bendrovės darbuotojai, organizuojant civilinės saugos mokymus Bendrovės nuotolinio mokymo sistemoje. Su Planu pasirašytinai supažindinami darbuotojai, įtraukti į ekstremalių situacijų valdymo procesą.

Profesinės rizikos bei ekstremalių situacijų prevencijai bei valdymui Bendrovėje yra parengtas Pavojaus identifikavimo ir rizikos įvertinimo bei valdymo priemonių dokumentas.

Aplinkos apsaugos aspektai

Siekdama mažinti poveikį aplinkai, 2021 metais bendrovė atliko šiltnamio efektą sukėlančių dujų inventorizaciją, o šiais metais, remiantis inventorizacijos rezultatais, kuria veikloje susidarančių emisijų mažinimo planą, kurį tikimasi patvirtinti iki 2022 metų pabaigos.

Pagal tarpinės ataskaitos rezultatus, reikšmingais aplinkos apsaugos aspektais Bendrovėje nustatyti metano išmetimai į aplinkos orą (52,3 %), dujų suvartojimas savo reikšmės (32,4 %), dujotiekio infrastruktūros daromas poveikis (10,1 %), kuro sunaudojimas transporto priemonėms bei elektros energijos suvartojimas (5,1 %). Kiti aplinkos apsaugos aspektai laikomi nereikšmingais ir sudaro apie 0,2 %.

Vykdam poveikio aplinkai vertinimą, lygiagrečiai 2021 m. Bendrovė pasiekė šiuos išskeltus tikslus, kurie yra susiję su reikšmingais aplinkos apsaugos aspektais:

7 lentelė. Poveikio aplinkai mažinimo tikslai ir rezultatai

Aplinkos apsaugos aspektas / saugos rizikos veiksnys	Tikslas/uždavinys	Rodiklis (KPI)		
		Matavimo vnt.	Siekiamas	Įgyvendintas
Gamtinių dujų technologiniai išleidimai į aplinkos orą	Sumažinti gamtinių dujų išmetimus į aplinkos orą, panaudojant mobilijų dujų kompresorių	Tūkst.kub.m	700,0	Sumažinta 2118,0
DSS katilinių išjungimas vasaros sezono metu	Sumažinti CO2 išmetimus į aplinką	T	13,44	Sumažinta 16,52

2021 m. mobilias dujų kompresorius pagalba pavyko neišleisti į aplinką 2118,0 tūkst. kubinių metrų gamtinių dujų, 2020 m. šis skaičius buvo 2.030,0 tūkst. kubinių metrų.

Bedrovėje nenustatyti aplinkosaugos įstatymų pažeidimai.

Vanduo ir nuotekų tvarkymas

Siekiant patenkinti bendrovės veikloje kylančius vandens poreikius, vandens išteklių išgaunami iš 6 požeminio gėlo vandens gręžinių, esančių 4 bendrovei priklausančiuose objektuose. 2017 m. Piniavos vandenvietės apšilimo ataskaitoje bei 2019 m. Jauniūnų DKS ir Šakių DAS hidrogeologinėje ataskaitoje įvertinus išteklių naudojimą 25 metams nustatyta, jog esminis neigiamas poveikis aplinkai ir kitoms vandenvietėms nebus padarytas. Bendrovės veikloje darbuotojai skatinami tausoti gamtos išteklius ir tai įgyvendinant minimizuoti susidarančių nuotekų kiekius.

Susidariusios paviršinės ir buitinės nuotekos bendrovėje yra valomos nuotekų valymo įrenginiuose: biocheminiame reaktoriuje, purvo sėsclintuvuose ir naftos gaudyklėse. Po valymo nuotekos išleidžiamos į gamtinę aplinką arba į centralizuotus tinklus.



8 lentelė. Vandens ir nuotekų tvarkymo rezultatai

Rodiklis	Matavimo vnt.	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Suvalgotas vandens kiekis	m ³	3 037	3 101	4 091
Paviršinių nuotekų kiekis	m ³	11 062	10 258	9 266
Buitinių nuotekų kiekis	m ³	2 864	3 033	4 005

Atliekų tvarkymas

Bendrovės padaliniuose įrengtos specialios šiukšliadėžės buitinių atliekų rūšiavimui, taip pat specialūs konteineriai, skirti nebe naudojamoms smulkios elektros ir elektroninės įrangos bei baterijų išmetimui. Gamybinės nuotekos valomos savo valymo įrenginiuose, įrengti naftos produktų pėdsakų signalizatoriai. Gamybinėje veikloje susidarančių atliekų saugiam sutvarkymui ir utilizavimui sudaromos sutartys su specializuotomis įmonėmis.

9 lentelė. Atliekų tvarkymo rezultatai.

Atliekų rūšys	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Pavojingosios atliekos, t	38,64	18,86	19,64
Nepavojingosios atliekos, t	36,54	95,58	1632,74
Popierius, stiklas ir plastikas, t	3,05	2,34	1,01

Iniciatyvų imasi patys įmonės darbuotojai: 2021 m. startavo kabinetų bei šiukšliadėžių iniciatyva, kuria siekiama sunaudoti mažiau šiukšlėms skirtų maišelių bei paskatinti darbuotojus naudoti daugkartinius indus, daugiau judėti ir rūšiuojamas šiukšles nešti į specialias šiukšliadėžes.

Transporto ūkis

Įmonė siekia efektyviai valdyti savo transporto parką. Darbuotojai skatinami naudotis bendro naudojimo automobiliais, viešuoju transportu, taksi paslaugomis, kooperuotis vykstant į komandiruotes ar kitas keliones, jei tik galima vyksti ne po vieną. Bendrovė skatina darbuotojus susitikimus tarp skirtingų įmonių ir Bendrovės padalinių organizuoti vaizdo konferencijų būdu, mažinant išlaidas transportui ir mažiau teršiant aplinką išmetamosiomis dujomis.

Bendrovės automobilių parką sudaro 119 eksploatuojamų automobilių bei 42 specialiosios transporto priemonės (sunkvežimiai, mechanizmai, priekabos).

2019 m. įmonė automobiliams naudojo dvi kuro rūšis – dyzeliną ir benziną. Benzino sunaudota 108,95 tūkst. litrų, o dyzelino – 265,917 tūkst. litrų.

2020 m. įmonė automobiliams naudojo dvi kuro rūšis – dyzeliną ir benziną. Benzino sunaudota 48,1 tūkst. litrų, o dyzelino – 239,3 tūkst. litrų.

2021 m. įmonė automobiliams naudojo dvi kuro rūšis – dyzeliną ir benziną. Benzino sunaudota 43,16 tūkst. litrų, o dyzelino – 237,69 tūkst. litrų.

2022 m. Bendrovė išsikėlusį tikslą pakeisti 10 šiuo metu naudojamų automobilių netaršiomis elektra varomomis transporto priemonėmis bei įsirengti elektromobilių pakrovimo stoteles gamybinėse bazėse Vilniuje ir Panevėžyje.

Popieriaus taupymas

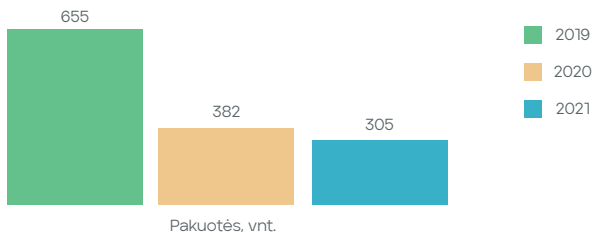
Siekiant mažinti naudojamo popieriaus kiekį, efektyvinti dokumentų valdymo procesus bei kaštus, Bendrovėje veikia dokumentų valdymo sistema Saperion, kurioje visi dokumentai yra valdomi ir archyvuojami elektroniniu būdu. 2021 m. Bendrovė kryptingai tęsė dokumentų perkėlimą į elektroninę erdvę, maksimaliai atsisakant popierinių dokumentų, aktyviai pasirašant dokumentus kvalifikuotu elektroniniu parašu ir raginant tai daryti savo darbuotojus, klientus, tiekėjus bei partnerius – tam įgalinti naudojamas elektroninių dokumentų pasirašymo portalas Dokobit. Ryšium su įvardintu, apytikriai 98 proc. visų administracijos valdomų dokumentų buvo pasirašomi el. būdu, o elektroninių bylų skaičius išaugo 23 proc.



Per 2021 m., bendradarbiaujant su tiekėjais, pavyko sumažinti ir gaunamų popieriinių sąskaitų-faktūrų kiekį iki 0,1 proc. Taip pat, 2021 m. buvo inicijuoti ne kvalifikuoto ir kvalifikuoto el. pasirašymo kūrimo ir integracijos į DVS darbai (iki 2022 metų vidurio planuojamas diegimas ir naudojimas).

Šių priemonių visuma leidžia Bendrovei išlaikyti sunaudojamo popieriaus mažinimo tendencijas (žr. 10 lentelė) ir efektyviai valdyti procesus. Svarbu akcentuoti, kad per 2021 metus elektroninių bylų skaičius išaugo 23 proc.

Bendrovėje perkamo popieriaus tendencijos



Visuomenės įtraukimas į aplinkosaugą

Bendrovė, planuodama naujas ūkines veiklas ar modernizavimą, įvertiną jų galimą poveikį aplinkai ir jau ankstyvosiose projekto stadijose numato galimas taršą mažinančias priemones. Vykiant poveikio aplinkai vertinimo procedūras visuomenei sudaromos sąlygos kuo anksčiau susipažinti su planuojamomis ūkinėmis veiklomis ir taršą mažinančiomis priemonėmis bei teikti savo pastabas ir pasiūlymus. Bendrovė aktyviai rūpinasi aplinka ir visuomenės gerove, yra atvira informacijos teikimui suinteresuotoms institucijoms, visuomeninėms organizacijoms bei gyventojams, ne vienerius metus skiria didelį dėmesį ryšiams su bendruomenėmis stiprinti.

Šiltnamio efektą sukeliančių dujų mažinimas

2021 m. „EPSO-G“ įmonių grupės mastu startavo ŠESD išmetimo šaltinių inventorizavimo bei bendro veiklos daromo poveikio aplinkai vertinimas, kurio tikslas yra nustatyti visos grupės daromą poveikį aplinkai ir numatyti jo mažinimo priemonių planą iki 2030 m., siekiant sumažinti visą poveikį (įskaitant, bet neapsiribojant ŠESD) aplinkai 2/3, palyginus su baziniais 2019 metais. Lyginant 2021 m. ŠESD duomenis su baziniais 2019 metų duomenimis, stebimas 12,77 % emisijų sumažėjimas. Tam įtakos turėjo dažnesnis mobilios kompresoriaus panaudojimas dujotiekių priežiūros darbams, perpumpuojant dujas ir išvengiant gamtinių dujų išleidimo į aplinką. Prie emisijų sumažinimo taip pat prisidėjo mažesnis dujų kompresorių stočių veiklos intensyvumas.

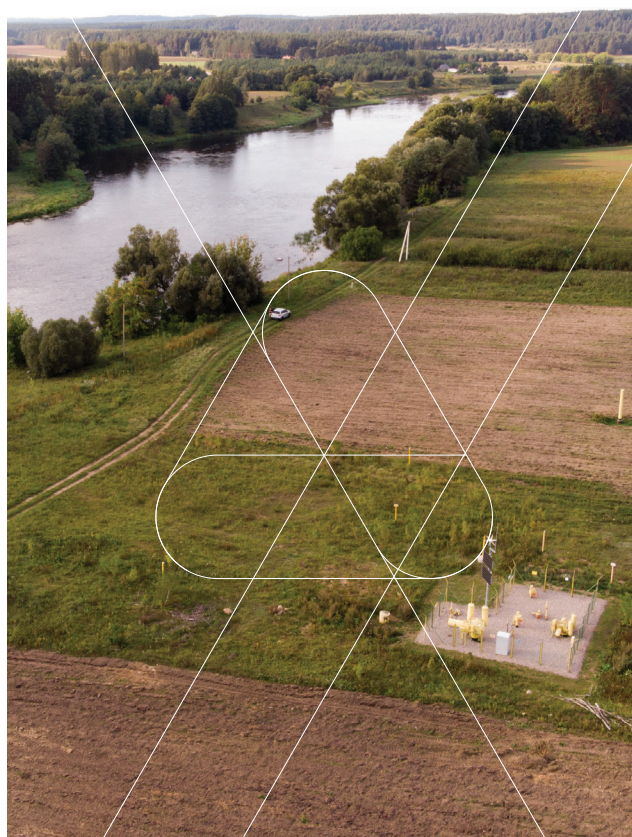
Atlikus šiltnamio efektą sukeliančių dujų inventorizaciją, imtasi kurti poveikio mažinimo priemonių planą. Poveikio aplinkai mažinimo priemonių planas bus parengtas iki 2022 m. pabaigos.

11 lentelė. ŠESD rezultatai

Rodiklis	Matavimo vnt.	2021 m.	2020 m.	2019 m.	Pastabos
Šiltnamio efektą sukeliančių dujų emisijos					
Tiesioginės 1 srities emisijos (angl. Scope 1)	kg CO ₂ e	58 788 621	62 260 364	67 599 568	2 Srities taikytas metodas – Rinkos metodas (angl. „Market based“)
Netiesioginės 2 srities emisijos (angl. Scope 2)	kg CO ₂ e	1 741 780	1 632 345	1 800 307	2 Srities taikytas metodas – Rinkos metodas (angl. „Market based“)
Bendros ŠESD emisijos (Tiesioginės ir netiesioginės)	kg CO ₂ e	60 530 400	63 892 708	69 399 875	
Neįtraukiamos biogeninės kilmės emisijos	kg CO ₂ e	29 452	32 574	42 083	
ŠESD emisijų pokytis lyginant su baziniais 2019 metais	%	12,77	7,93	–	
Santykinis veiklos rodiklis	kg CO ₂ e/kWh	0,00112	0,00107	0,00127	



Rodiklis	Matavimo vnt.	2021 m.	2020 m.	2019 m.	Pastabos
Energijos suvartojimai					
Gamtinių dujų	MWh	32 442,6	23 663,9	41 895,2	
Benzino	L	43 745	48 715	109 129	
Dyzelino	L	244 751	270 158	274 494	
Įsigyta ir suvartota energija, iš kurios:	MWh	3 248	3 059	3 392	
Elektos energija	MWh	3 140	2 941,3	3 242	
Šilumos energija	MWh	108	117,4	150	
Atsinaujinantys energijos išteklių					
Saulės baterijų instaliuota galia	MWh	1,45	0	0	Bendra 3 saulės jėgainių parkų 2021 m. instaliuota galia
Saulės baterijų pagamintas el. energijos kiekis	MWh	70,1	0	0	2021 m. viduryje buvo pajungtas 1 iš 3 saulės jėgainių parkų
Nuotėkiai					
Fluorintų šiltnamio efektą sukeliančių dujų suvartojimas/nuotėkiai	Kg	23,60	9,80	0	Šaltnešiai: R410A ir R32
Gamtinių dujų nuostolis, iš kurio:	m ³	2 864 945	3 314 339	3 400 832	
Kontroliuojamas į aplinką išleistas metano kiekis	T	1 562,5	1 792,3	1 854,4	
Nekontroliuojamas metano nuotėkis į aplinką	T	492,4	471,6	471,6	



6. DARNUMAS SOCIALINĖJE SRITYJE

„Amber Grid“ stiprybė ir pagrindinis turtas – patyrę ir kompetentingi darbuotojai, įgyvendinantys strateginę reikšmę valstybei turinčius projektus ir kuriantys energetikos ateitį. Bendrovė rūpinasi darbuotojų įsitraukimą ir pažangą skatinančios organizacinės kultūros kūrimu ir puoselėjimu. Siekiama, kad Bendrovės darbuotojai didžiuotųsi, jog jie dirba pažangioje organizacijoje, sudaromos sąlygos darbuotojams tobulėti profesinėje srityje, derinti profesinius ir šeiminius įsipareigojimus, skatinama individualių skirtumų tolerancija.

2021 m. gruodžio 31 d. Bendrovėje dirbo 324 darbuotojai (2020 m. gruodžio 31 d. – 319 darbuotojų, 2019 m. gruodžio 31 d. – 316 darbuotojų⁵). Jų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes pateiktas 12-oje lentelėje.

12 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal kategorijas

PAREIGYBIŲ GRUPĖS	Darbuotojų skaičius 2021 m. gruodžio 31 d.	Darbuotojų skaičius 2020 m. gruodžio 31 d.	Darbuotojų skaičius 2019 m. gruodžio 31 d.
Generalinis direktorius	1	1	1
Aukščiausio lygio vadovai	5	5	3
Vidurinio lygmens vadovai	37	32	28
Specialistai	191	181	178
Darbininkai	90	100	106
Visi darbuotojai	324	319	316

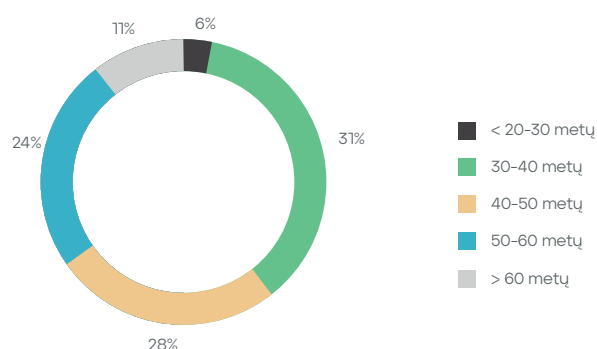
⁵Pateikiamas darbuotojų skaičius, neįtraukiant vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų.

Atgal į turinį



2021 m. darbuotojų amžiaus vidurkis 44,7 m (moterų 42,8m, vyrų 45,3m). Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 1-oje diagramoje:

1 diagrama. Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių



Bendrovės darbuotojų daugumą sudaro vyrai. Tam didelės įtakos turi atliekamos veiklos specifika: moterys rečiau renkasi techninio inžinerinio profilio ir lauko sąlygomis atliekamam technologiniam darbui bei su jais tiesiogiai susijusias specialybes. Detali informacija apie lyčių pasiskirstymą pagal pareigybių kategorijas pateikiama 15-oje lentelėje (duomenys pateikiami).



Atgal į turinį



Bendrovėje dirba įvairų išsilavinimą turintys darbuotojai. Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą pateikiama 13-oje lentelėje.

13 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą

IŠSILAVINIMAS	Darbuotojų skaičius 2021 m. gruodžio 31 d.	Darbuotojų skaičius 2020 m. gruodžio 31 d.	Darbuotojų skaičius 2019 m. gruodžio 31 d.
Aukštasis	211	202	193
Aukštesnysis	42	44	46
Vidurinis ir profesinis	71	73	77

Vertindami kiekvieno darbuotojo indėlį, konkurencingomis rinkos sąlygomis siekiame išlaikyti ir pritraukti darbuotojus. Darbuotojų kaita pastaraisiais metais išlieka panaši.

14 lentelė. Darbuotojų kaita

	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Kaita, %	11,21	10,7	13,9
Kaita pagal lytį vyrai/moterys, %	75/25	57/43	71/29

Papildomai 2021 m. buvo stebima ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų kaitos rodiklis, kuris buvo lygus 0 (tokių darbuotojų organizacijoje iš viso buvo 3) bei pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų kaitos rodiklis, kuris sudarė vos 5,8% bendros kaitos rodiklio (iš 9 pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų, darbo santykiai pasibaigė su 2 darbuotojais). Pagal pasirinktus stebėti kriterijus, reikšmingų statistinių rodiklių nebuvo užfiksuota.

15 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį ir pareigą

Pareigų kategorija	Lytis	Darbuotojų skaičius 2021 m. gruodžio 31 d.	Darbuotojų skaičius 2020 m. gruodžio 31 d.	Darbuotojų skaičius 2019 m. gruodžio 31 d.
Visa įmonė	Vyrai	252	254	250
	Moterys	72	65	66
Aukščiausio lygmens vadovai	Vyrai	5	5	4
	Moterys	1	1	0
Vidurinio lygmens vadovai	Vyrai	16	22	19
	Moterys	7	10	9
Specialistai	Vyrai	132	129	123
	Moterys	59	52	55
Darbininkai	Vyrai	89	98	104
	Moterys	1	2	2

Atlygio valdymas

„Amber Grid“ 2021 m. kovo 31 d. prisijungė prie EPSO-G įmonių grupės Darbuotojų atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymo politikos (toliau – Atlygio politika), kuri taikoma visiems Bendrovės darbuotojams ir skelbiama viešai interneto tinklalapyje. Atlygio politika tvirtinama (prie jos prisijungiama) Bendrovės valdybos sprendimu, atsižvelgiant į EPSO-G Atlygio ir skyrimo komiteto rekomendacijas. EPSO-G Atlygio ir skyrimo komitetas periodiškai vertina atlygio politikos nuostatas, jų veiksmingumą, įgyvendinimą ir taikymą.

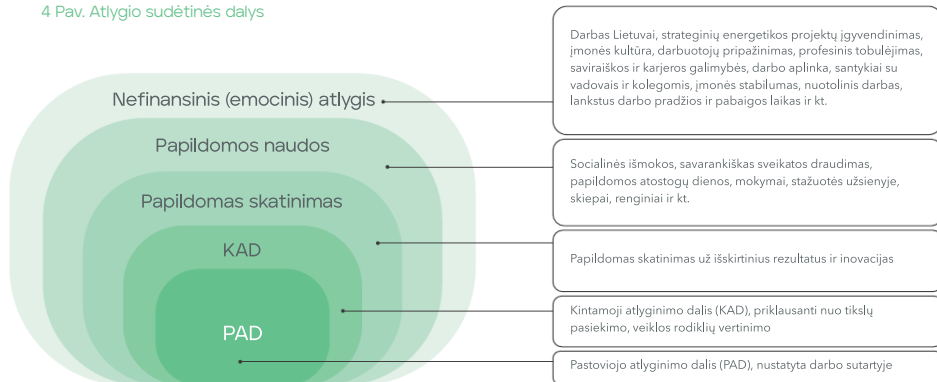
Politikos tikslas yra efektyviai, aiškiai ir skaidriai valdyti darbo užmokesčio sąnaudas, ir, tuo pačiu, kurti motyvacines paskatas darbuotojams prisidėti įgyvendinant Bendrovės misiją, viziją, vertybes ir tikslus.

EPSO-G grupės darbuotojų atlygis susideda iš tokių dalių: pastovioji atlygio dalis (PAD); kintamoji atlygio dalis (KAD); priemokos, nustatytos LR darbo kodekse, Bendrovių vidaus teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse; papildomas skatinimas už ypatingos svarbos rezultatus ir inovacijų diegimą; papildomos naudos; nefinansinis atlygis.

Atgal į turinį



4 Pav. Atlygio sudėtinės dalys



Pastovioji atlygio dalis (PAD) – didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis, kurios dydis priklauso nuo pareigybės lygio, kuris kiekvienai pareigybei nustatomas pagal tarptautinėje praktikoje taikomą metodologiją. Darbuotojams pastovioji atlygio dalis (PAD) nustatoma atitinkamos pareigybės lygio atlygio rėžių ribose, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją, ekspertškumą ir savarankiškumo lygį atliekant pareigybei priskirtas funkcijas bei į atitinkamų metų atlygio biudžetą.

Kintamoji atlygio dalis (KAD) nustatoma skatinant siekti kuo geresnių metinių rezultatų įgyvendinant strateginius tikslus. Konkretų maksimalų KAD dydį Bendrovės vadovui nustato Bendrovės valdyba, kitiems darbuotojams – Bendrovės vadovas. Maksimalus KAD dydis Bendrovės vadovui, aukščiausio lygmens vadovams yra 30 proc., vidurinio, pirminio lygmens vadovams, specialistams bei darbininkams – 15 proc.

Kintamoji atlygio dalis mokama atsižvelgiant į valdybos nustatytą Bendrovės (generalinio direktoriaus) metinių tikslų įgyvendinimą bei individualių tikslų pasiekimą. KAD vadovams ir specialistams išmokama kartą per metus po to, kai Bendrovės valdyba pritaria audituotiems Bendrovės finansiniams rezultatams ir jie patvirtinami visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, darbininkams – kartą per ketvirtį.

16 lentelė. Vidutinis „Amber Grid“ darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes

PAREIGYBIŲ GRUPĖ	2021 m.			2020 m.		
	Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius	Vidutinis apskaičiuotas mėnesio darbo užmokestis (pastovioji atlyginimo dalis), Eur	Išmokėta kintamoji atlyginimo dalis apskaičiuota kaip vidutinė mėn. Kintamoji atlygio dalis, Eur	Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius	Vidutinis apskaičiuotas mėnesio darbo užmokestis (pastovioji atlyginimo dalis), Eur	Išmokėta kintamoji atlyginimo dalis apskaičiuota kaip vidutinė mėn. Kintamoji atlygio dalis, Eur
Generalinis direktorius	1	9 520	2 770	1	9 373	382
Aukščiausio lygio vadovai	5	5 978	1 384	4	5 869	984
Vidurinio ir pirminio lygmens vadovai	39	3 616	345	31	3 633	435
Ekspertai-specialistai	189	2 223	200	189	2 067	232
Darbininkai	110	1 318	177	122	1 196	166
VISO	345	2 166	234	347	1 968	236



17 lentelė. Vidutinis vyrų ir moterų apskaičiuotas mėnesio darbo užmokestis (pastovioji atlygio dalis), Eur

Pareigų kategorija	Vyrai	Moterys
Aukščiausio lygmens vadovai	5952	5720
Vidurinio ir pirminio lygmens vadovai	3813	3445
Ekspertai – specialistai	2189	2232
Darbininkai	1458	1325
Viso	2187	2454

Kolegialaus valdymo organo narių bei vadovo atlygio politika

Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas 2020 m. balandžio 20 d. patvirtino „Amber Grid“ vadovo ir valdybos narių atlygio politiką, kurios tikslas – nustatyti bendrus, aiškius ir skaidrius Bendrovės vadovo ir valdybos narių piniginio atlygio už darbą principus ir jais paremtą atlygio sistemą, kurią taikant būtų efektyviai valdomos Bendrovės veiklos sąnaudos ir sukurtos motyvacinės paskatos Bendrovės vadovui ir valdybos nariams prisidėti prie Bendrovės misijos, vizijos, vertybių ir tikslų įgyvendinimo.

Bendrovės valdymo organų narių atlygio principus taip pat reglamentuoja UAB „EPSO-G“ Atlygio už veiklą įmonių grupės bendrovių organuose nustatymo gairės, patvirtintos UAB „EPSO-G“ vienintelio akcininko sprendimu.

Nustatant atlygį valdymo organams vadovaujamas principu, kad atlygio dydis bei jo mokėjimo tvarka turi skatinti ilgalaikės ir tvarios Bendrovės ir visos EPSO-G įmonių grupės vertės kūrimą; atitikti atskiriems Bendrovės organams ir jų nariams tenkantį darbo krūvį; kuo labiau atitikti aktualią padėtį rinkoje, t. y. būti konkurencinga atitinkamos srities profesionalams darbo rinkoje siūlomiems atlyginimų dydžiams; užtikrinti valdymo organų prisiimamos atsakomybės atlyginimą; užtikrinti nepriklausomų valdybos narių nepriklausomumą; skatinti aukšto lygio savo srities profesionalų pritraukimą bendrovės valdymui.

Atlygis už veiklą Bendrovės valdyboje gali būti mokamas tik nepriklausomiems nariams ir nariams, kurie nėra valstybės tarnautojai ar valstybei atstovaujantioms institucijoms darbuotojai ir kurie nėra Grupės bendrovių darbuotojai.

Bendrovės valdybos nariams mokamas fiksuotas mėnesinis atlygis, neatskaičius mokėtinų mokesčių (taikoma viena didesnė suma, atitinkanti aprašytas aplinkybes):

- (i) 1750 (vienas tūkstantis septyni šimtai penkiasdešimt eurų) valdybos nariams, kurie taip pat eina bent vieno EPSO-G įmonių grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigas;
- (ii) 1400 Eur (vienas tūkstantis keturi šimtai eurų) valdybos nariams, kurie neina nė vieno EPSO-G įmonių grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigų;
- (iii) 2150 Eur (du tūkstančiai vienas šimtas penkiasdešimt eurų), atsižvelgiant į papildomas pirmininko administracinio pobūdžio funkcijas, valdybos pirmininkui, kuris taip pat eina bent vieno EPSO-G įmonių grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigas; bei komiteto pirmininkui, kuris taip pat eina ir valdybos nario pareigas EPSO-G įmonių grupėje;
- (iv) 1800 Eur (vienas tūkstantis aštuoni šimtai eurų), atsižvelgiant į papildomas pirmininko administracinio pobūdžio funkcijas, valdybos pirmininkui, kuris neina nė vieno iš EPSO-G įmonių grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigų.

Bendrovės 2021 m. balandžio 23 d. visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu buvo nustatyta, jog 2021 m. bendras metinis biudžetas Bendrovės valdybos narių atlygiui ir papildomoms Bendrovės išlaidoms, skirtoms valdybos veiklai užtikrinti yra 51600 eurų.

18 lentelė. Atlygis Bendrovės vadovui

Pareigos	Vardas, pavardė	Paskyrimo data	Atleidimo data	Priskaičiuotas darbo užmokestis (Eur)				
				2017	2018	2019	2020	2021
Generalinis direktorius	Saulius Bilyš	2013 m. birželio mėn.	2019 m. spalio mėn.	117 301	119 392	203 391	-	-
Generalinis direktorius	Nemunas Biknius	2019 m. spalio mėn.	-	-	-	20 075	117 192	148 586



4 Pav. Atlygio sudėtinės dalys

Pareigos	Vardas, pavardė	Atlygis už darbą valdyboje (Eur)				
		2017	2018	2019	2020	2021
Valdybos narys	Renata Damanskytė - Rekašienė	-	-	-	-	-
Valdybos narys	Algirdas Juozaponis	-	-	-	-	-
Valdybos narys	Rimvydas Štilinis	-	-	-	-	-
Nepriklausomas valdybos narys	Ignas Degutis	-	-	-	11 713	16 800
Nepriklausomas valdybos narys	Sigitas Žutautas	-	3 850	14 125	21 000	30 535
Nepriklausomas valdybos narys	Nerijus Datkūnas	12 000	11 575	12 305	5 133	-

Bendradarbiavimas su profesine sąjunga

2021 m. profesinei sąjungai priklausė 57 proc. organizacijos darbuotojų. Profesinės sąjungos tikslas – atstovauti ir ginti savo narių profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei teisėtus jų interesus. Periodiškai organizuojami profesinės sąjungos atstovų ir Bendrovės vadovybės susitikimai, kurių metu aptariami aktualūs klausimai.

Bendrovė glaudžiai bendradarbiauja su profesine sąjunga, plėtoja konstruktyvų socialinį dialogą. 2021 m. Bendrovė aktyviai bendradarbiavo su profesinės sąjungos tarybos atstovais, kartu įgyvendino iniciatyvas ir dalijosi informacija:

- Patvirtinta nauja Darbuotojų atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymo politika, darbuotojų atlygio, darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašai;
- Sutarimų dėl darbo santykių nagrinėjimo komisija išnagrinėjo 1 darbuotojo pateiktą prašymą;
- Pagal kolektyvinės sutarties materialinės paramos skyrimo principus, kuriais vadovaujantis skiriama parama darbuotojams nelaimingų atsitikimų, ligų atvejais, 2021 m. buvo gauti 3 prašymai ir visi trys prašymai buvo patenkinti;
- Peržiūrėtas ir suderintas kolektyvinės sutarties biudžetas.

Kolektyvinė sutartis ir papildomos naudos

Bendrovė remia darbuotojų kultūrinę, sveikatinimo veiklą, įvairius šventinius ir individualioms komandoms skirtus renginius bei kitą socialinę veiklą, kurioje be diskriminacijos ir apribojimų turi teisę dalyvauti visi Bendrovės darbuotojai. Kolektyvinėje sutartyje nustatyta darbo, darbo apmokėjimo, socialinės, ekonominės ir profesinės sąlygos bei garantijos, kurios nėra reglamentuojamos įstatymų, kitų norminių teisės aktų. Darbuotojams taikomos papildomos finansinės garantijos (išmokos nelaimingų atsitikimų, ligos, artimųjų mirties atvejais, parama gimus vaikui, parama auginant tris ir daugiau vaikų ar neįgalų vaiką), papildomos atostogų dienos (gimus vaikui, mirus artimajam ir kitais atvejais) ir kitos garantijos.

5 Pav. „Amber Grid“ teikia tokias papildomas naudas darbuotojams

SVEIKATA

- Atlyvaus ir ramaus poilsio zonos
- Sveikatos draudimas su galimybe pasirinkti norimą planą
- Sveikatos, emocinės gerovės, fizinio švietimo paskaitos
- Škiepai nuo gripo ir erkinio encefalito
- Neatvykimas į darbą neskreipiant į gydymo įstaigą iki 4 d.d. per metus

KITOS PAPILDOMOS NAUDOS

- Veislių pristatymas į biurą
- Automobilio parkavimo vieta prie biuro
- Grįžus iš objektų po darbo laiko, parvežimas namo
- Modernus biuras ir ergonomiška darbo vieta

LANKSTUS DARBO GRAFIKAS

- Individualus darbo pradžios ir pabaigos laikas
- Nuotolinis darbas

RENGINIAI

- Vasaros renginys, Kalėdų renginys, dovanos darbuotojams ir jų vaikams
- Atlyvumą skatinantis tinklinio turnyras, dviračių žygis bei plaukimas baidarėmis
- Profesiniai renginiai bei Valstybinės šventės
- Padalinių komandiniai renginiai

FINANSINĖ PARAMA

- Gimus vaikui
- Auginant tris vaikus ar vaiką su negalia
- Darbuotojo mirties atveju
- Darbuotojo artimojo mirties atveju
- Kai darbuotojas nutraukia darbo sutartį, sulaukęs pensinio amžiaus
- Nelaimių atveju

PAPILDOMOS ATOSTOGOS

- Papildomos 3 d.d. kasmetinių atostogų, iš viso 23 dienos per metus
- Papildomos atostogos už 5 metų stažą + 1 d. d.
- Papildomos atostogos antimojo mirties atveju - 3 d. d.

PROFESINIS IR ASMENINIS TOBULĖJIMAS

- Skatinimas už inovacijas ir už ypatingos svarbos rezultatus
- Studijų finansavimas
- Metinio veiklos vertinimo skatinimas
- Mokymai, profesinis ir asmeninis tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimo kursai, seminarai, konferencijos, stažuotės Lietuvoje ir užsienyje
- Vidinė lektorių programa ir mokymai
- Karjeros galimybės Epsa G įmonių grupėje



Papildomų naudų sąrašas

Nuotolinio darbo galimybė ne tik Lietuvoje, bet ir iš užsienio

Bendrovė skatina darbuotojus, kurių veiklos pobūdis ir techninės sąlygos leidžia, naudotis nuotolinio darbo galimybe ir jiems priskirtas funkcijas prireikus atlikti, taikant šią darbo organizavimo formą.

Nuo 2020 m. Covid-19 pandemijos pradžios, endrovė organizavo darbą nuotoliniu būdu visiems darbuotojams, kurie pagal savo darbo specifiką gali dirbti per nuotolį. Šia darbo organizavimo forma m. nuolat dirbo apie trečdalis darbuotojų.

Nuo 2021 m. darbuotojams suteikiama nuotolinio darbo iš užsienio galimybė.

Kompetencijų ugdymas

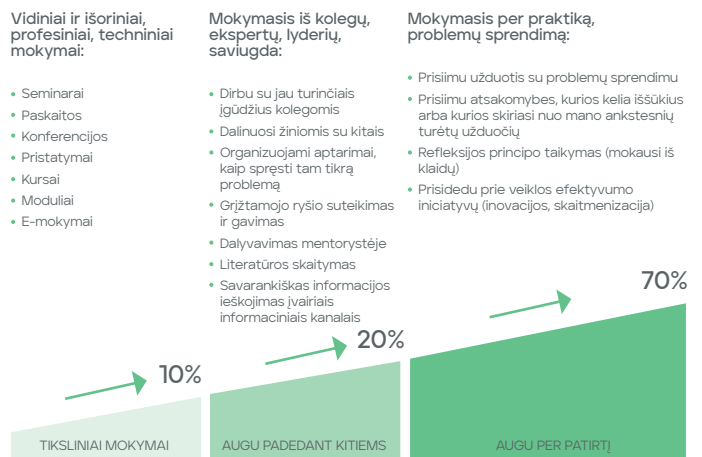
Atsižvelgdami į nuolatinius išorinės aplinkos pokyčius bei į keliamus veiklos tikslus didelį dėmesį skiriame darbuotojų ugdymui. Siekiant kurti efektyvią, kompetentingą, pažangios lyderystės organizaciją, kurioje veikia grindžiama bendromis vertybėmis, Bendrovės kompetencijų modelyje įvardijami strateginiai darbuotojų įgūdžiai ir gebėjimai – kompetencijos, kurios turi didžiausią įtaką organizacijos sėkmei, strateginių tikslų įgyvendinimui ir lyderystės ugdymui. Bendrovės siekis – tapti ateities energetikos kompetencijų centru, formuojančiu ateities energetikos tendencijas, teisėkūrą, verslo modelį.

2021 m. atnaujintas organizacijos bendrųjų kompetencijų modelis ir įgyvendintas profesinių kompetencijų pilotinis projektas, padedantis labiau indentifikuoti esamų kompetencijų spragas ir nurodantis aiškias tobulėjimo sritis.

Išlaikydami mokymų sąsają su strateginiais tikslais ir vadovaudamiesi besimokančios organizacijos principais 10:20:70 kai 70% žinių darbuotojai gauna iš su darbu susijusios patirties, 20% iš mokymosi iš kitų įvairių lygių kolegų ir 10% iš išorės mokymų renginių, įgyvendinimo darbuotojų ugdymo planus. Nuosekliai taikant šį modelį stiprinamos ne tik profesinės kompetencijos, bet ir bendradarbiavimas tarp padalinių, gerinami tarpusavyje santykiai su kolegomis ir suinteresuotomis šalimis.

6 Pav. Besimokančios organizacijos mokymosi modelis

Besimokančios organizacijos mokymosi modelis yra paremtas 70:20:10 principu



2021 m. darbuotojų ugdymo srityje įgyvendintos įvairios iniciatyvos:

- tęstinė visų lygmenų vadovų mokymų programa, kurios metu vadovai gilino teorinius ir praktinius vadovavimo įgūdžius;
- vidinių lektorių Augu su AG mokymai, kurių metu darbuotojai dalijosi žiniomis su kolegomis;
- iniciatyva leidžianti darbuotojams geriau susipažinti su kitų padalinių ir įmonės veikla, kurios metu skirtingų padalinių darbuotojai pristatė savo veiklą;
- naujų darbuotojų ugdymo programa;
- ugdymo ir ugdymosi laikui skirta iniciatyva „Penktadienis kitaip“
- emocinei gerovei skirtų seminarų ciklas, kurių metu savo įžvalgomis ir patirtimi dalijosi įvairūs lektoriai bei svečiai iš išorės;
- dalyvavimas anglų kalbos įgūdžių stiprinimo programoje, atsižvelgiant į individualų darbuotojo anglų kalbos lygį.



Siekiami ugdyti visų grandžių vadovus, vystyti vidinių lektorių programą, skatinti darbuotojų lyderystę ir profesinių kompetencijų tobulinimą, ieškodami alternatyvių mokymosi būdų ir jų taikymo praktikoje. Bendrovė suteikia galimybę darbuotojams dalyvauti įvairiuose seminaruose, konferencijose tiek Lietuvoje, tiek užsienyje kuriose darbuotojai tobulina darbui reikalingus įgūdžius, susipažįsta su savo srities naujovėmis bei kitų įmonių gerosiomis praktikomis. Skatinamas darbuotojų ugdymas ir kūrybiškumas organizuojant Hakatonus.

Bendrovė vykdo savo pagrindinę veiklą reguliuojamoje energetikos aplinkoje, kurioje yra aiškūs reikalavimai dėl darbuotojų profesinio pasirengimo ir atestavimo pagrindinių ir papildomų funkcijų atlikimui. Atsižvelgdama į teisinį reglamentavimą Bendrovė organizuoja darbuotojų profesinius ir kitus privalomuosius mokymus bei energetikos darbuotojų atestavimus.

2021 m. įsigaliojus naujai Degųjų dujų aplinkoje atliekamų darbų saugos taisyklių redakcijai papildomai buvo apmokyti ir atestuoti 196 energetikos darbuotojai.

Vykdam mokymus Bendrovėje, didelis dėmesys skiriamas mokymų kokybei. Dėl to 2021 m. buvo peržiūrėta ir atnaujinta visa energetikos darbuotojų mokymui skirta medžiaga.

Bendrovė užtikrina, kad visi privalomieji mokymai būtų organizuojami laiku (gaisrinės saugos, civilinės saugos, pirmos pagalbos) ir, kad juose dalyvaujantys darbuotojai gautų ne tik teorines žinias, bet ir praktinius įgūdžius. Siekiant palaikyti aukštą darbuotojų reagavimo ekstremaliomis situacijomis pasirengimo lygį, Bendrovė periodiškai organizuoja gaisrinės ir avarijų likvidavimo bei civilinės saugos stalo ir funkcinės pratybas.

Darbuotojų profesinių kompetencijų ugdymui Bendrovė organizuoja papildomus mokymus saugos, techniniai bei aplinkosaugos klausimais (darbas su cheminėmis medžiagomis, paaukštinimo priemonių naudojimas ir patikrinimas, apsaugos nuo kritimo iš aukščio priemonių naudojimas ir t.t.).

Kiekvienais metais Bendrovės Darbuotojų saugos ir aplinkosaugos skyrius organizuoja Saugos savaitę ir Sveikatos savaitę, kuriu metu vykdomos darbuotojų saugos ir sveikatos mokymai darbuotojams. 2021 m. buvo organizuotas pristatymas apie saugos incidentus, juoko jogos mokymai ir sėkmės ritualai. Taip pat grupės mastu buvo organizuoti atsakingų institucijų pristatymai darbuotojams COVID-19 valdymo priemonės bei vakcinavimą.

Ne rečiau kaip kartą per metus darbuotojams organizuojami aplinkosauginio sąmoningumo ugdymo mokymai. Taip 2021 m. buvo organizuota aplinkosauginė valandėlė, kurios metu darbuotojams buvo papasakota apie Bendrovei taikomus teisinių reikalavimus aplinkosaugos srityje bei apie ŠESD poveikį aplinkai.

20 lentelė. Mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius

2021 m. mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius

Mokymo tipas	Mokymo dalyvių skaičius	Mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius	Mokymo trukmė, val.	Mokymuose dalyvavusių darbuotojų % nuo bendro darbuotojų skaičiaus*
Profesinis mokymas	215	130	3866	66,9
Energetikos darbuotojų atestavimas	346	199	346	62
Privalomieji mokymai	360	321	1289	100
Techniniai mokymai	206	141	577	64,2
Bendrieji mokymai	2005	289	3952	90

* Skačiuojamas % nuo vidurinio darbuotojų metinio skaičiaus (2021 m. – 321 darbuotojas)

Darbuotojų pamainumas

Atsižvelgiant į Bendrovės vykdomos veiklos išskirtinumą bei specifines, per ilgą laiką įgyjamas darbuotojų kompetencijas, 2019 m. Bendrovė įvertino poreikį stiprinti darbuotojų pamainos paruošimą. Šiuo tikslu, 2019-2021 m. Bendrovė atliko pareigybių vertinimą ir identifikavo kritines pareigybes, kurioms reikalinga ruošti pamainą, sudarė ir įgyvendino kritinių pareigybių bei vadovų pamainos paruošimo planus. 2022 m. ir toliau bus dirbama siekiant Bendrovės viduje ugdyti reikiamas kompetencijas, kad darbuotojai gebėtų pilnavertiškai pavaduoti vienas kitą bei, esant poreikiui, užtikrinti veiklos tęstinumą.

Atrankos ir karjera

2019 m. Bendrovėje patvirtinta atrankų politika, kuri nustato bendrus darbuotojų atrankų principus ir praktiką, padedančią skaidriai atrinkti geriausius, reikiamą kvalifikaciją, įgūdžius, patirtį ir vertybes atitinkančius kandidatus, kurie efektyviai prisidėtų prie Bendrovės tikslų pasiekimo.



Visų lygių darbuotojams Bendrovė taiko aukštus vertybinius, profesinius bei nepriekaištingos reputacijos, o vadovams ir puikių lyderystės gebėjimų standartus. Darbuotojų ir vadovų kompetencijos, lyderystės ir profesinių žinių visuma sukuria prielaidas formuoti kuriančią, pažangią, atvirą inovacijoms ir pokyčiams Bendrovę.

Atsižvelgiant į tai, kad karjeros galimybės yra vienas iš kertinių darbuotojų motyvacinų veiksnių, Bendrovė skatina darbuotojus dalyvauti skelbiamose atrankose ir savo karjeros kelią tęsti horizontaliuoju arba vertikaliuoju būdu. Apžvelgiant pastaruosius metus, stengiamasi išlaikyti panašų pareigybių lygmens pokyčio rodiklį, kuris susijęs su panašiai besilaikančiu kaitos rodikliu.

21 lentelė. Darbuotojų vidinės karjeros rodikliai

Pareigybės lygmens pokytis	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Vadovai-vadovai	0	1	2
Specialistai-vadovai	7	7	2
Specialistai-specialistai	9	14	15
Darbininkai-specialistas	2	2	2
Darbininkai-darbininkai	1	0	1

2020 m. Bendrovė kartu su kitomis EPSO-G įmonių grupės įmonėmis praplėdė darbuotojų karjeros galimybes – nesant galimybių rinktis karjeros kelią organizacijos viduje, įmonės susitarė dėl bendrų principų taikymo, suteikiant visiems darbuotojams daugiau aiškumo apie galimybes dalyvauti atrankose į grupės įmonių laisvas pozicijas.

Naujų darbuotojų įvedimas ir adaptacija

2021 m. buvo atnaujintas ir pradėtas taikyti naujų darbuotojų adaptacijos procesas. Adaptacijos procesas Bendrovėje įgyvendinamas pagal vieningai taikomą praktiką. Naujiems darbuotojams sudaromas adaptacijos planas (atsakingas vadovas bei pagal galimybes, priskiriamas kuratorius), adaptacijos laikotarpiu darbuotojai supažindinami su pagrindinėmis funkcijomis, darbais ir atsakomybės, Bendrovės veiklomis, kitų padalinių darbuotojais, Bendrovėje taikomomis tvarkomis ir darbo principais, dalyvauja naujų mokymuose ir kituose pažintiniuose susitikimuose. Po adaptacijos laikotarpio naujokai

kviečiami užpildyti apklausą, siekiant gauti naujų grįžtamąjį ryšį ir tobulinti procesą, atsižvelgiant į naujų poreikius. Atnaujintos adaptacijos programos tikslas – padėti naujokams greičiau pažinti Bendrovės organizacinę kultūrą, integruotis į kolektyvą, suprasti darbo principus ir pradėti kurti vertę Bendrovei.

Darbuotojų veiklos vertinimo sistema

Darbuotojų veiklos vertinimas yra vienas svarbiausių valdymo ir efektyvaus vadovavimo būdų, padedančių siekti organizacijos tikslų ir kurti pozityvius vadovų ir jų pavaldinių santykius, planuoti darbuotojų karjerą, didinti jų motyvaciją.

2021 m. patvirtinta nauja Darbuotojų atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymo politika, darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas. Metinis pokalbis – darbuotojų veiklos valdymo priemonė, užtikrinanti darbuotojų individualių tikslų nustatymo, vertinimo bei atskaitomybės sistemą, susietą su vertybinėmis elgsenomis bei atlygio sistema, padedančią kurti pažangią, į rezultatus orientuotą organizacinę kultūrą. Bendrovė siekia, kad kiekvienam darbuotojui būtų nustatyti su strategija susieti individualūs tikslai, kurių jie siektų remdamiesi Bendrovės vertybėmis – profesionalumu, bendradarbiavimu ir pažanga. Tikslai turi būti pamatuojami, konkretūs, apibrėžti laiko atžvilgiu, pasiekiami ir motyvuojantys. Metinis pokalbis padeda įvertinti, kaip pasiekti darbuotojui iškelti tikslai, ir nustatyti naujus tikslus, formuoja grįžtamojo ryšio kultūrą tarp vadovo ir pavaldinio. Pokalbio metu aptariamos ir darbuotojų kompetencijos kėlimo, mokymosi, karjeros galimybes bei darbuotojo lūkesčiai. Metinio pokalbio procese dalyvauja visi Bendrovės specialistai ir vadovai.

Bendrovės darbininkų kategorijos darbuotojai, su kuriais dėl darbo specifikos neorganizuojamas asmeninis metinis pokalbis, vertinami pagal nustatytus veiklos rodiklius ir grįžtamąjį ryšį gauna kas mėnesį.

Žmogaus teisių apsauga ir lygios galimybės

Bendrovė remiasi 2017 m. patvirtintais Etiškos darbdavystės ir Lygių galimybių politikų aprašais, kuriuose akcentuojama, kad visos diskriminacijos formos griežtai draudžiamos (Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 100; 111). Bendrovė visiems darbuotojams užtikrina lygias teises ir netoleruoja diskriminacijos įdarbinimo, atlyginimo, mokymo, karjeros, darbo santykių nutraukimo ar išėjimo į pensiją bei kitose srityse dėl darbuotojų rasės, tautybės, lyties, lytinės orientacijos, amžiaus, politinių pažiūrų, taip pat dėl kitų aspektų, dėl kurių galėtų atsirasti diskriminacija, netoleruoja jokio grasinančio, priekabiaujančio ar išnaudojančio darbuotojų elgesio.



Darbuotojai, kurių atžvilgiu galimai atlikti neteisėti veiksmai, gali pateikti skundą Bendrovės paskirtam atsakingam asmeniui. Jei darbuotojas nepatenkintas išnagrinėto skundo rezultatu, jis gali ginti savo pažeistą teisę aktų nustatyta tvarka. Kiekvienas darbuotojas, matęs ir (ar) turintis įtarimą, ir (ar) esantis diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejo liudininku, apie tai praneša savo tiesioginiam vadovui arba Bendrovės paskirtam atsakingam asmeniui. Bendrovėje užtikrinamas konfidencialumas nagrinėjant skundus, atitinkamai visi darbuotojai ir Bendrovė bet kokią informaciją, gautą nagrinėjant pažeidimą, turi laikyti paslapyje. Šios nuostatos pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

2021 m. Bendrovėje nenustatyta diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais (2017-2020 m. taip pat nenustatyta).

Darbuotojų sauga

2021 m. Bendrovė tęsė visų įmanomų veiksmų, susijusių su darbuotojų apsaugą nuo galimo užsikrėtimo COVID-19 rizikos. Atsižvelgiant į besikeičiančią epidemiologinę situaciją Bendrovėje buvo ribojami darbuotojų srautai, prioritetu išlikdavo nuotolinis darbas. Bendrovė buvo sudarę sutartį su laboratorija operatyviai kritiškai svarbių veiklos tęstinumui užtikrinti pareigybių tikrinimui PGR testais. Darbuotojai neribotai galėjo atlikti antikūnų testus. Darbuotojai, kurių darbo pobūdis susijęs su nepertraukiamos gamtinių dujų perdavimo sistemos veiklos užtikrinimu, buvo nuolat aprūpinami asmeninės apsaugos priemonėmis, biocidinėmis priemonėmis.

2021 m. visoje Bendrovėje buvo atliktas biologinių rizikos veiksnių vertinimas, o daliai Bendrovės darbuotojų persikėlus į naują biurą buvo atliktas šių darbuotojų darbo vietų pilnas profesinės rizikos vertinimas.

2021 m. Bendrovėje įvyko vienas lengvas nelaimingas atsitikimas, tiesiogiai nesusijęs su atliekamu darbu (2020 m. buvo 0 nelaimingų atsitikimų darbe, 2019 m. – 1 lengvas nelaimingas atsitikimas). Viso per Bendrovės istoriją nuo 2013 m. Bendrovėje buvo 3 nelaimingi atsitikimai darbe, visi buvo klasifikuojami kaip lengvi.

Bendrovėje nuo 2014 m. veikia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, kurį sudaro du darbuotojų išrinkti darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai ir du darbdavio skirti komiteto nariai. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai ir komiteto nariai renkami dvejų metų laikotarpiui. Komiteto posėdžiai vyksta ne rečiau kaip kartą į ketvirtį. Komiteto posėdžių dienotvarkė ir posėdžių intensyvumas priklauso nuo darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai (jų bendrovėje yra 19) pranešimų, Bendrovėje vykdomų procesų, įvykusių nelaimingų atsitikimų ir kitų su darbuotojų sauga ir sveikata susijusių klausimų.

2021 m. Bendrovėje atnaujinta ir suderinta su Bendrovės profesine sąjunga ir darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu Darbuotojų neblaivumo ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo tvarka, kurioje užfiksuota 0 promilės tolerancija visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo atliekamo darbo pobūdžio.

Užtikrinant socialinį bendradarbiavimą ir partnerystę aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuolat informuojami ir ugdomi visi Bendrovės darbuotojai, organizuojant skirtingų pobūdžio renginius, platinant informacinę medžiagą bei rengiant vidinius mokymus.

Bendrovėje veikia nuo 2018 m. įsteigtas Incidentų prevencijos komitetas, kurio pagrindinė veikla yra nagrinėti galimas rizikas ir nesaugias situacijas bei įvykusių saugos incidentus, nustatyti ir pašalinti jų atsiradimo priežastis bei numatyti prevencines priemones. 2021 m. užregistruotų įvykusių ir galimų incidentų skaičius sumažėjo ir sudarė 15 atvejų (palyginimui 2020 m. – 19, 2019 m. – 36). Darbuotojų patogumui ir lengvesniam bei operatyviam informacijos apie saugos incidentus valdymą 2021 m. Bendrovės specialistai sukūrė mobiliąją aplikaciją incidentų registravimui, kuria patogų užregistruoti saugos incidentą telefonu arba kompiuteriu.

2021 m. Bendrovėje buvo peržiūrėtos ir atnaujintos visos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, kartu revizuojant visus atliekamus darbus, naudojamus įrenginius, įrangą, įrankius ir medžiagas. Atnaujintos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos taip pat buvo sukurtos ir vizualinės atmintinės pavidalu.



Darbuotojų sveikata

Bendrovei rūpi darbuotojų sveikata, todėl yra nuolat skatinama sveika gyvensena ir aktyvi veikla, organizuojami privalomi profilaktiniai sveikatos patikrinimai ir darbuotojų profilaktiniai skiepėjimai. 2021 m. atlikti 263 darbuotojų sveikatos patikrinimai (2020 m. – 233 sveikatos patikrinimai). Nuo erkinio encefalito paskiepyta 110 darbuotojų (2020 m. – 52 darbuotojai), nuo gripo – 101 darbuotojas (2020 m. – 141 darbuotojai). Darbuotojų skiepėjimasis nuo gripo 2021 m. ženkliai sumažėjo, kadangi skiepėjimo metu Bendrovės darbuotojai aktyviai vakcinavosi nuo COVID-19 pirmu ir antru, o kažkas jau ir trečiu skiepu.

Darbuotojų COVID-19 imunizacijos lygis 2021 m. pabaigoje buvo daugiau kaip 90 %.

Bendrovėje reguliariai organizuojami pirmosios pagalbos mokymai, atliekamas darbuotojų profilaktinis sveikatos patikrinimas, skiepėjimas nuo erkinio encefalito ir gripo. Darbuotojams pateikiamos bendro pobūdžio atmintinės apie subalansuotą mitybą, taisyklingą sėdėjimą, darbinę veiklą, specialiųjų judėjimo pratimų ir priemonių fizinio aktyvumo skatinimui.

Nuo 2020 m. visiems Bendrovės darbuotojams pradėta teikti papildoma nauda – sveikatos draudimas, kuris buvo atnaujintas 2021 m. Sveikatos draudimas – tai darbuotojų draudimas įmonės lėšomis, kuris suteikia galimybę apdraustiems darbuotojams greičiau ir patogiau gauti su sveikata susijusias paslaugas – gydytis pasirinktose valstybės ar privačiose sveikatos priežiūros įstaigose, lankyti pas gydytojus, atlikti įvairius tyrimus, pirkti vaistus, naudotis kitomis sveikatos stiprinimo paslaugomis.

Klientai

Bendrovės klientai – stambios elektros, centralizuotos šilumos gamybos, pramonės įmonės ir vidutinės Lietuvos verslo bendrovės, gamtinių dujų tiekimo įmonės, gamtinių dujų kirstymo sistemos operatoriai, kuriems teikiamos gamtinių dujų perdavimo paslaugos. 2021 m. Bendrovė buvo sudarę sutartis su 110 sistemos naudotojais (2020 m. – 108 sistemos naudotojų).

Dėmesys klientams, klientų pasitenkinimo didinimas yra vienas iš bendrovės keliamų strateginių tikslų. Siekama išsiaiškinti klientų poreikius „Amber Grid“ 2021 metų gale organizavo klientų pasitenkinimo tyrimą. Šio tyrimo metu buvo siekiama įsivertinti bendrą pasitenkinimą „Amber Grid“ paslaugomis ir kiek įmonės paslaugos ir aptarnavimas atitinka klientų lūkesčius, taip pat vertinta ir kasdieninė klientų patirtis naudojantis įmonės paslaugomis. Klientų pasitenkinimo rezultatas buvo matuojamas GCSI klientų pasitenkini-

mo ir NPS indeksais. Tyrimas parodė aukštus klientų pasitenkinimo rezultatus. GCSI rezultatas 83 ir jis atitinka rezultatus, kuriuos pasiekia įmonės turinčios aukštą paslaugų teikimo standartą, NPS rezultatas – 63, kuris parodė kad 71% respondentų linkę rekomenduoti „Amber Grid“ kitiems. Klientai teigiamai įvertino darbuotojų profesionalumą ir patirtį. Iš tobulintų sričių klientai paminėjo modernios savitarnos sistemos ir API poreikį.

„Amber Grid“ vertina aukštą klientų patikėjimą ir ateityje siekia išlaikyti aukštus klientų pasitenkinimo rodiklius. Neužilgo, 2022 m. „Amber Grid“ klientams pristatys naują elektroninę perdavimo paslaugų savitarną. Naujoje savitarnoje įdiegti visi verslo procesai nuo paslaugų užsakymo iki sąskaitų pateikimo, klientai galės pateikti duomenis automatiškai būdu pagal AS4 protokolą.

„Amber Grid“ didelį dėmesį skiria klientų aptarnavimo kokybei gerinti. Įmonė paruošė gero klientų aptarnavimo gaires, kurių įgyvendinimas numatytas 2022 metais.

Santykiai su visuomene

Visa „Amber Grid“ visuomeniška veikla orientuota į bendruomeniškumą, partnerystę ir nuomonės lyderystę. Bendrovė palaiko glaudžius ryšius su bendruomenėmis, kurių teritorijoje dirba. Didžiausi bendruomenės kylantys klausimai yra susiję su įmonės veiklos saugumu ir su aplinkos kokybe susijusiais klausimais. Atsižvelgiant į tai, „Amber Grid“ įgyvendina įvairias priemones, atliepančias šiuos bendruomenės svarbius klausimus. Įmonė inicijuoja reguliarius susitikimus su bendruomenių atstovais. Įmonė dalyvauja ir bendruomenių susirinkimuose, kuriuose atsako į bendruomenių atstovams kylančius rūpimus klausimus, taip pat proaktyviai dalinasi svarbia informacija. „Amber Grid“ siekia santykius su bendruomenėmis kurti atviro dialogo, bendradarbiavimo ir partnerystės principais.

Projektas „Dialogo kultūra ir bendradarbiavimas“

2021 m. baigėsi trejus metus trukęs Amber Grid projektas „Dialogo kultūra ir bendradarbiavimas“. 2018 m. pradėję lankyti bendruomenėse, ieškojome dialogo ir bendradarbiavimo galimybių, nes norėjome aiškiai ir betarpiškai iškomunikuoti GIPL projekto svarbą Lietuvai ir bendruomenėms, sklaidėme žinią apie energetinę nepriklausomybę, kurią suteiks šis naujas dujotiekis. Pasitelkėme ir žinomus Lietuvos kultūros veikėjus, kurie diskusijų metu skatino susirinkusiųjų smalsumą ir kritišką požiūrį į įvairius visuomeninius reikšinius. Per šiuos trejus metus įvyko 130 gyvų susitikimų, juose apsilankė 8000 bendruomenių narių iš 4 apskrčių, 9 savivaldybių ir 22 seniūnijų. Kartu praleidome 200 valandų ir nuvažiavome net 14 000 km.



Parama

„Amber Grid“ valdyba, siekdama užtikrinti teikiamos paramos tikslumą, viešumą ir skyrimo proceso skaidrumą, 2017 m. rugpjūčio 22 d. sprendimu patvirtino Bendrovės paramos teikimo tvarkos nuostatus, parengtus atsižvelgiant į Bendrovės 2017–2022 m. veiklos strategijos tikslus ir EPSO-G įmonių grupės paramos politikos principus.

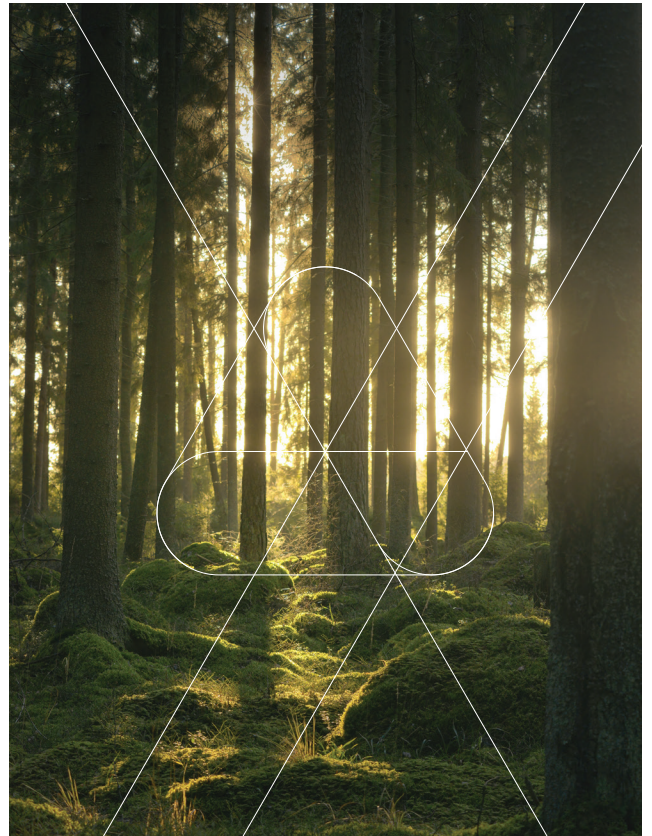
Paramos kryptys

Minėtos tvarkos nuostatuose teigiama, kad Bendrovė, vykdydama strategijoje numatytą plėtrą ir valstybei ekonomiškai svarbius projektus, gali daryti poveikį bendruomenių gyvenimo kokybei ar jų aplinkai, todėl ji turi teisę iš savo pelno skirti paramą vietos regionų ir (ar) bendruomenių, kuriose vykdomi šie projektai, poreikiams, švietimo, kultūros, sporto, socialinių paslaugų, sveikatos priežiūros ar kitoms bendruomenės gerovės sritims.

Bendrovė taip pat gali skirti paramą asmenims, studijuojantiems programas, susijusias su tiesiogine jos veikla. „Amber Grid“ skatina darbuotojų savanorišką neatlygintą įsitraukimą į visuomenę ar vietos bendruomenę svarbių tikslų įgyvendinimo veiklą ir, atsižvelgdama į tai, gali skirti paramą.

Bendrovė, teikdama paramą, vadovaujasi šiais principais: atitiktis veiklos tikslams, skaidrumo ir nešališkumo, lygiateisiškumo bei konfidencialumo ir viešumo derinimo. Parama neskiriama politinėms partijoms ar politinėms kampanijoms finansuoti, politinių kampanijų dalyvių politinių kampanijų laikotarpiu atsiradusiems ar su politinėmis kampanijomis susijusiems skolos įsipareigojimams padengti, politikų ar politikų artimų asmenų įsteigtiems labdaros ir paramos fondams, juridiniams asmenims, kurie netinkamai įgyvendino ar yra pažeidę anksčiau su bet kuria EPSO-G įmonių grupės bendrove sudarytą sutartį dėl paramos (ar su kitu paramos teikėju ir apie tai yra žinoma), taip pat veikloms, populiarinantioms ar susijusioms su azartiniais ar tokio pobūdžio lošimais, alkoholiniais gėrimais, rūkalais ar kitomis svaiginančiomis medžiagomis, ir kitoms veikloms, kurios visuomenę turi arba gali turėti neigiamą įtaką.

Bendrovės paramai skiriama pelno dalis nustatoma kasmet eiliniame visuotiniame akcininkų susirinkime, šiai sumai sudarant rezervą pagal ataskaitinių metų pasiektą pelną ir įgyvendinamus projektus. Paramai skiriama pelno dalis negali sudaryti daugiau kaip 1 proc. grynojo ataskaitinių finansinių metų pelno, bet kuriuo atveju neviršijant 50 tūkst. eurų. Paramos skyrimo tvarkos nuostatai skelbiami Bendrovės interneto tinklalapyje https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/mones-socialines-atsakomybes-politika/parama-ir-jos-teikimo-tvarka.



7. DARNUMAS VALDYSENOS IR EKONOMINĖJE SRITYSE

Pagrindiniai veiklos rodikliai

22 lentelė. Veiklos rodikliai

Rodiklis	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Dujų kiekis, transportuotas į vidinį išleidimo tašką, GWh	24.136	25.144	23.530
Dujų kiekis, transportuotas į gretimas perdavimo sistemas ⁷ , GWh	28.595	32.861	31.991
Sistemos naudotojų skaičius laikotarpio pabaigoje	110	108	105
Magistralinių dujotiekių ilgis, km	2285	2115	2115
Dujų skirstymo stočių ir dujų apskaitos stočių skaičius	68	67	68
Pajamos, mln.Eur	77	50,8	-
Grynasis pelnas, mln.Eur	23,2	17,4	-
Transportuota dujų, TWh	52,7	58	-

Finansiniai rodikliai apskaičiuoti eliminavus SGD terminalo lėšų sukuriamą turtą ar įsipareigojimus. Rodiklių skaičiavimo formulės:
 EBITDA = pelnas (nuostoliai) prieš apmokestinimą + finansinės veiklos sąnaudos - finansinės veiklos pajamos + nusidėvėjimo ir amortizacijos sąnaudos + vertės sumažėjimo sąnaudos + turto nurašymai
 Grynojo finansinė skola = finansinė skola - pinigai ir pinigų ekvivalentai
 EBITDA marža = EBITDA / pajamos
 Grynojo pelno (nuostolių) marža = grynas pelnas (nuostolis) / pajamos
 ROA = grynas pelnas (nuostolis) / turto vertės vidurkis
 ROE = grynas pelnas (nuostolis) / nuosavo kapitalo vidurkis

	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Finansiniai rezultatai (tūkst. Eur)			
Pajamos	68 595	52 286	55 619
EBITDA	35 372	26 060	25 206
Pelnas (nuostoliai) prieš apmokestinimą	22 777	14 586	14 734
Grynasis pelnas (nuostoliai)	23 211	18 170	12 572
Grynieji pinigų srautai iš pagrindinės veiklos	29 068	24 672	27 216
Investicijos	45 745	91 903	18 019
Finansinė skola	104 849	119 591	71 809
Pelningumo rodikliai (proc.)			
EBITDA marža	51,6	49,8	45,3
Grynojo pelno (nuostolių) marža	33,8	34,8	22,6
Vidutinė turto grąža (ROA)	6,9	6,7	5,3
Vidutinė nuosavybės grąža (ROE)	13,95	12,47	9,45
Likvidumo rodikliai			
Bendrojo likvidumo koeficientas	1,04	1,16	0,64
Skubaus padengimo koeficientas	0,94	1,10	0,58
Ilgalaikio turto apyvartumas	0,26	0,21	0,27
Kapitalo struktūros rodikliai			
Nuosavo kapitalo ir turto koeficientas	0,49	0,51	0,57
Finansinės skolos ir nuosavo kapitalo koeficientas	0,59	0,77	0,53
Finansinės skolos ir EBITDA santykis, kartais	2,96	4,59	2,85
Rinkos vertės rodikliai			
Akcijos kainos ir pelno vienai akcijai santykis (P/E), kartais	9,38	9,57	13,91
Grynasis pelnas (nuostoliai), tenkantis vienai akcijai, Eur	0,13	0,10	0,07

Bendrojo likvidumo koeficientas = trumpalaikis turtas / trumpalaikiai įsipareigojimai
 Skubaus padengimo koeficientas = (trumpalaikis turtas - atsargos) / trumpalaikiai įsipareigojimai
 Ilgalaikio turto apyvartumas = pajamos/ilgalaikis materialus ir nematerialus turtas
 Nuosavo kapitalo ir turto koeficientas = nuosavas kapitalas / turtas
 Finansinės skolos ir nuosavo kapitalo koeficientas = finansinė skola / nuosavas kapitalas
 Finansinės skolos ir EBITDA santykis = finansinė skola / EBITDA
 Akcijos kainos ir pelno vienai akcijai santykis = akcijos kaina laikotarpio pabaigoje / (grynasis pelnas/akcijų kiekis)



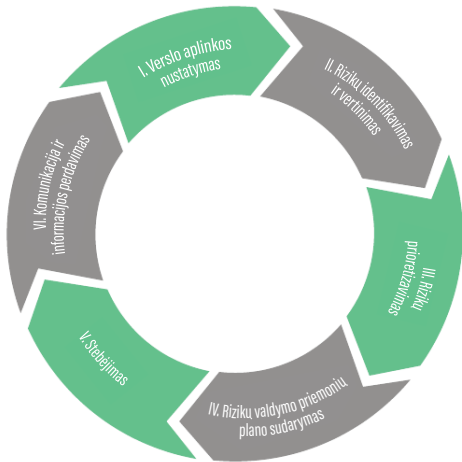
Rizikos ir jų valdymas

Rizika Bendrovėje suprantama kaip neplanuoti įvykių, kurie gali paveikti strategijos ir verslo tikslų siekimą tiek neigiamai, tiek teigiamai, galimybė. Bendrovė siekia aktyviai valdyti riziką ir tai darydama siekia šių tikslų:

- didinti Bendrovės veiklos tikslų pasiekimo tikimybę bei veiklos efektyvumą;
- iš anksto suplanuoti ir koordinuoti įgyvendinti veiksmus, kurie sumažintų galimų įvykių neigiamą poveikį ir (ar) jų pasireiškimo tikimybę;
- gerinti darbuotojų, trečiųjų asmenų ir aplinkos saugą;
- tobulinti nenumatytų įvykių prevenciją ir jų valdymą;
- kelti visuomenės ir valstybės pasitikėjimą Bendrovės atžvilgiu.

Rizikų valdymas suprantamas, kaip struktūrizuotas požiūris į neapibrėžtumų valdymą.

7 pav. Pagrindiniai rizikų valdymo procesai



Rizikų valdymo procesų grupę sudaro šie procesai:

I. Verslo aplinkos nustatymas. Kiekvienais metais rizikų savininkai įvertina pokyčius Bendrovės tikslams, vidinėje bei išorinėje aplinkoje, organizacinėje struktūroje ir nustato naujas galimas rizikas.

II. Rizikų identifikavimas ir vertinimas. Pasitelkiant istorinius duomenis, ekspertinį vertinimą bei rizikų ir jų valdymo priemonių įgyvendinimo stebėsenos rezultatus, apibrėžiamos Bendrovės rizikos, nustatant rizikų šaltinius, poveikio sritis, su rizikomis susijusius įvykius, jų priežastis, galimą poveikį finansine išraiška (eurais) ir rizikos ilgalaiškumą. Nustatomas rizikų tipas, aprašomos šiuo metu taikomos rizikų valdymo priemonės. Nustatomos rizikų tikimybės, poveikio ir lygio reikšmės, nustatomos galimos rizikų valdymo priemonės, atsižvelgiant į rizikų tarpusavio priklausomybes. Už rizikų valdymą atsakingi padaliniai atlieka rizikų identifikavimo ir vertinimo procesą.

III. Rizikų prioretizavimas. Inicijuojama rizikų prioretizavimo sesija, kurios metu peržiūrimas rizikų sąrašas sudarytas II procese. Nustatoma, kurioms rizikoms bus skiriamas didžiausias dėmesys. Jeigu šio proceso metu iškyla abejonių dėl tam tikrų rizikų tikimybės, poveikio, valdymo priemonių ar kitų elementų, inicijuojama pakartotinė šių rizikų analizė.

IV. Rizikų valdymo priemonių plano sudarymas. Sudaromas ir patvirtinamas III procese nustatytų Bendrovės rizikų valdymo priemonių planas su numatytais rizikų valdymui reikalingais ištekliais, kurį po Audito komiteto rekomendacijų tvirtina valdyba. Nustatytas lėšų poreikis rizikų valdymo priemonių įgyvendinimui apsvaustomas planuojant sekančių metų biudžetą. Jei tvirtinimui paruoštame biudžete numatyta suma rizikų valdymui skiriasi nuo rizikų valdymo priemonių plane numatytos sumos, koreguojamas Bendrovės rizikų valdymo priemonių planas. Valdyba tvirtina galutinį rizikų valdymo priemonių planą kartu su biudžetu. Rizikų stebėjimo ir rizikų valdymo priemonių plano tikslai susiejami su už rizikų stebėjimą ir valdymą atsakingų asmenų metiniais tikslais.

V. Stebėjimas. Vykdomas periodinis rizikų ir jų valdymo priemonių įgyvendinimo stebėjimas, kurio apimtyje vertinami rizikų lygio pokyčiai, rizikų valdymo priemonių įgyvendinimo progresas ir priemonių efektyvumas. Stebėjimo rezultatus rizikų savininkai ir už rizikų valdymo priemonių įgyvendinimą atsakingi asmenys reguliariai teikia EPSO-G rizikų valdymo ir prevencijos padaliniai ir Bendrovės valdybai. Užfiksavus didesnę nei rizikos tolerancijos ar kritinę pagrindinio rizikos rodiklio (toliau – PRR) reikšmę bei identifikuojant naujas rizikas, kurių PRR reikšmė viršija apatitą, numatomos naujos rizikos valdymo priemonės ir rengiama rizikų valdymo plano korekcija, kurią tvirtina valdyba.



VI. Komunikacija ir informacijos perdavimas. Efektyvus rizikų valdymo pagrindas yra nuolatinė komunikacija Bendrovėje tarp Rizikų savininkų, už rizikų valdymą atsakingo padalinio, EPSO-G rizikų valdymo ir prevencijos padalinio, Bendrovės vadovo ir kolegialių organų. Efektyviai komunikacijai užtikrinti būtina, kad aktuali informacija laiku pasiektų atsakingus asmenis.

Rizikų valdymas vykdomas vadovaujantis tarptautinio standarto COSO ERM (angl. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission Enterprise Risk Management) metodologija. Bendrovė yra pilna apimtimi prisijungusi prie EPSO-G įmonių grupės rizikų valdymo politikos bei vadovaujasi bendra įmonių grupės rizikų valdymo metodika. Rizikų valdymo politika bei rizikų valdymo metodika yra tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos sprendimu, o procesą koordinuoja EPSO-G Audito komitetas, kuris vykdo ir Bendrovės Audito komiteto funkcijas.

Pagrindinės 2021 m. Bendrovės valdytų rizikų kryptys

GIPL projekto neįgyvendinimo nustatytais terminais rizika. Valdydama šią riziką Bendrovė laikėsi gerųjų projektų valdymo ir kokybės valdymo praktikų standarto, stebėjo statybų darbų eigą pagal su rangovais suderintą darbų atlikimo grafiką (gaires), nuolat vykdė kontrolę. Dujotiekio statybos darbai buvo vykdomi pagal patvirtintą darbų grafiką, projektas įgyvendintas laiku.

Tinkamos kvalifikacijos darbuotojų trūkumo, kaitos, motyvacijos rizika. Bendrovė susiduria su konkurencija dėl aukštos kvalifikacijos specialistų galinčių prisidėti įgyvendinant strateginius projektus. Valdant tinkamos kvalifikacijos darbuotojų trūkumo, kaitos, motyvacijos riziką, 2021 m. kovo mėn. buvo atnaujinta darbuotojų atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymo politika, atlikta nepriklausomas darbo užmokesčio ir rinkos tendencijų tyrimas, sudaryti kritinių pareigybių pakeitimo planai ir vykdyti juose numatyti veiksmai šiai rizikai minimizuoti, atlikta darbdavio įvaizdžio gerinimo analizė, sudaryta ir įgyvendinama vadovų ugdymo mokymų programa.

Informacijos saugos (kibernetinio saugumo) rizika. Bendrovė yra nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbi įmonė, valdanti įrenginius ir svarbų turtą nacionaliniam saugumui užtikrinti. Įmonės valdoma informacija ir duomenys turi strateginę reikšmę, todėl tokios informacijos (ar) ir duomenų praradimas, neteisėtas pakeitimas ar atskleidimas, sugadinimas ar duomenų srauto reikalingų perdavimo sistemos saugiai veiklai nutraukimas gali sukelti veiklos sutrikimų, padaryti žalos kitiems fiziniams ir juridiniams asmenims. Valdant šią riziką atskaitiniui laikotarpiu Bendrovėje buvo vykdomi kritinės infrastruktūros duomenų tinklo stebėsenos sistemos plėtimo darbai, kibernetinės saugos užtikrinimui reikalingos programinės įrangos atnaujinimo ir diegimo darbai. Taip pat buvo atliekami įrangos pažeidžiamumo vertinimai, organizuoti darbuotojų mokymai informacijos saugos ir



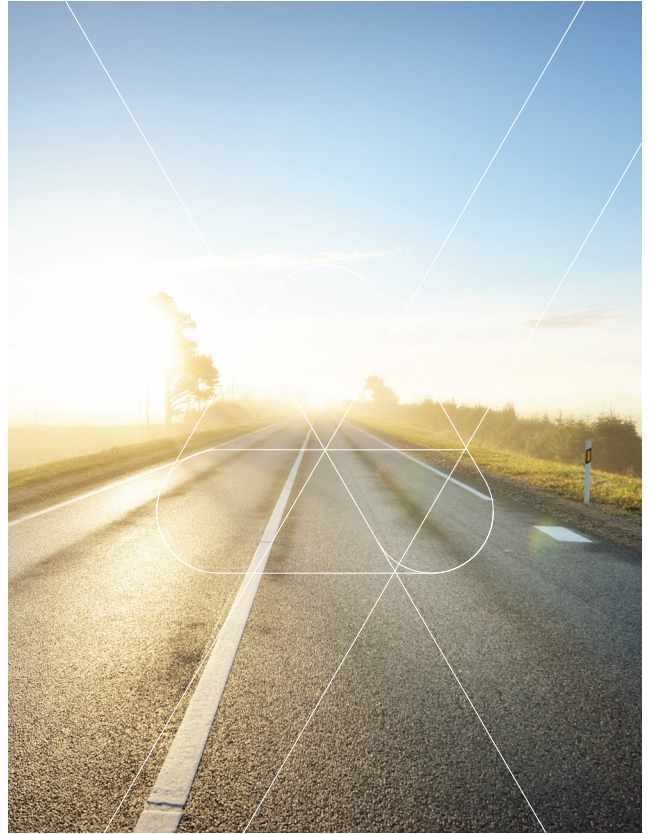
atsparumui socialinės inžinerijos metodams, organizuotos darbuotojų pratybos norint įvertinti darbuotojų atsparumą socialinės inžinerijos metodams, atlikus išorės auditą Bendrovė sertifikuota ISO27001. Kibernetinio saugumo komanda dalyvavo Nacionalinio kibernetinio saugumo centro prie Krašto Apsaugos ministerijos organizuojamose pratybose „Kibernetinis skydas 2021“.

Technologinė rizika. Viena ir Bendrovės svarbiausių funkcijų ir atsakomybių – užtikrinti saugų, patikimą ir efektyvų gamtinių dujų perdavimo sistemos funkcionavimą. Dėl to Bendrovėje yra diegiamos ir tobulinamos specializuotos informacinės sistemos, nuolat atnaujinami avarijų ir technologinių sutrikimų likvidavimo bei ekstremalių situacijų valdymo, veiklos tęstinumo planai, keliami aukšti reikalavimai rangovams. Ataskaitiniu laikotarpiu buvo vykdoma vamzdyno diagnostika, kurią planuojama tęsti 2022 m. savalaikiai šalinant nustatytus magistralinio dujotiekio kritinius defektus. Įgyvendinant tarptautinį projektą „SecureGas“ kartu su partneriais iš Italijos dujų nuotėkių paieškai 2021 m. sukurtas inovatyvus bepilotis orlaivis (dronas), kuris skrisdamas suplanuotu maršrutu virš magistralinio dujotiekio lazerinio daviklio pagalba matuoja metano dujų koncentraciją ore bei nustato dujų nuotėkio koordinatas. Valdant dujotiekio ruožų, kuriuose viršytas užstatymo normatyvas, perklojimo Bendrovės lėšomis riziką atlikta studija dėl apribojimų vietovės klasės vietoje įvertinimo, kurios pagrindu 2022 m. bus ruošiami magistralinio dujotiekio įrengimo ir plėtos taisyklių ir kitų susijusių teisės aktų koregavimo projektai. Studijos rezultatai pristatyti Energetikos ministerijos ir VERT atstovams.

Projektų portfelio plano nesilaikymo rizika. Valdant šią riziką Bendrovė vykdė savalaikius pirkimus, užtikrinant nenukrypimą nuo terminų ir pilną atitiktį teisės aktams, reglamentuojantiems viešųjų pirkimų procedūras, ribojimo ir minimizavimo susidariusius darbų atlikimo tarpinius vėlavimus, įgyvendino 2020 m. atlikto projektų valdymo vidaus audito rekomendacijas, vykdė periodinius aptarimus su Grupės bendrovėmis dėl projektų statusų bei ir kritinių rizikų.

Reguliacinė rizika. Gamtinių dujų perdavimo kainos yra reguliuojamos, kainų ir (ar) pajamų viršutinės ribos, investicijų gražą nustato bei investicijas derina VERT. Nuo šių sprendimų tiesiogiai priklauso Bendrovės veiklos rezultatai ir skiriamos lėšos būtinosioms veiklos sąnaudoms, investicijoms perdavimo tinklo patikimumui išlaikyti, taip pat galimybės finansuoti strateginius projektus iš nuosavų ar skolintų lėšų. Ataskaitiniu laikotarpiu buvo vykdoma reguliuojamą veiklą reglamentuojančių VERT ir kitų institucijų rengiamų ir (ar) keičiamų teisės aktų stebėseną bei teikta pozicija teisės aktų projektams.

Darbuotojų saugos reikalavimų nesilaikymo rizika. Dėl vykdomos veiklos specifikos ir darbo pobūdžio Bendrovėje itin didelis dėmesys skiriamas darbuotojų saugai. Ši rizika išlieka prioritete sritimi daugelį metų. 2021 m. buvo tęsiamas ir nuo 2020 m. prie šios rizikos prisidėjo Covid-19 prevencinių priemonių taikymo ir reikalavimų vykdymo stebėjimas.



Valdant šią riziką ataskaitiniu laikotarpiu buvo atnaujintas darbuotojų profesinės rizikos vertinimas, vykdyta nuolatinė struktūruota vidinė kontrolė visuose lygiuose pagal patvirtintą ir 2021 m. gruodžio mėn. atnaujintą Darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkosaugos sričių vidinės kontrolės tvarkos aprašą. Taip pat atliktas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi vertinimas naudojant kontrolinius klausimynus, vykdytas darbuotojų mokymas ir informavimas apie galimas rizikas, savalaikis sveikatos tikrinimas, darbuotojų saugos ir sveikatos kultūros ugdymas. 2021 m. gruodį Bendrovėje buvo atliktas išorinis integruotos aplinkosaugos ir darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos auditas, kuriuo metu neatitiktį nustatyta nebuvo. 2021 m. gruodžio mėn. Bendrovė prisijungė prie Grupės darbuotojų saugos ir sveikatos politikos, kurią taikys pilna apimtimi.

2021 metais nei Bendrovės, nei rangovų darbuotojams nebuvo mirtinų ar sunkių nelaimingų atsitikimų.

Finansinė rizika. Bendrovė, vykdydama veiklą, patiria finansinę riziką: kredito ir likvidumo rizikas. Bendrovėje vadovaujamas išdoro ir finansinių rizikų valdymo politika, 2021 m. lapkričio mėn. patvirtinta akcijų pardavimo sandorių sudarymo politika. Taikomi išdoro ir finansinių rizikų valdymo politikoje numatyti reikalavimai finansinių institucijų kreditų reitingams, vykdoma reguliari piniginių srautų peržiūra ir prognozių atnaujinimas, nepanaudoto rezervų užtikrinimas. 2021 m. vasario mėn. EPSO-G ir Bendrovė sudarė tarpusavio skolinimo ir skolinimosi sutarties pakeitimą, kuriuo sutarties galiojimo terminas pratęstas metams. Verslo skaidrumo rizika. Bendrovė savo veikloje ir toliau daug dėmesio skyrė viešųjų pirkimų procesų priežiūrai ir korupcijos prevencijai.

Valdant pirkimų rizikas Bendrovė didelį dėmesį skyrė nuolatinėi komunikacijai, susijusiai su savalaikiu pirkimų iniciavimu, nustatė standartinę pirkimų trukmę ir parengė standartinį pirkimų grafiką, iš anksto informavo rinkos dalyvius apie numatomas didelės vertės pirkimus bei skyrė didelį dėmesį naujų tiekėjų pritraukimui, organizavo apsiėmimo geromis praktikomis su kitomis Grupės įmonėmis sesijas, buvo atliktas pirkimų valdymo vidaus auditas.

Per ataskaitinį laikotarpį Bendrovė ir toliau kryptingai laikėsi nuostatos netoleruoti korupcijos, šeimos narių, giminių, draugų protegavimo ar bet kokių kitų prekybos poveikiu formų, nuosekliai ir sistemškai įgyvendinto įmonės bei privačių interesų konfliktų prevenciją. Bendrovė skatina darbuotojus ir kitus interesantus tiesiogiai ar anonimiškai pranešti apie galimus pažeidimus, neetišką ar nesąžiningą elgesį pasitikėjimo linija arba tiesiogiai nurodytu Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos adresu.

Vadovaujantis Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymu bei Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimu nuo 2021 m. sausio 1 d., savo privačius interesus viešoje informacinėje platformoje PINREG deklaravo Bendrovės vadovai, struktūrinių padaliniių ir



funkcinių sričių vadovai, pirkimų komisijų nariai, mažos vertės pirkimų organizatoriai, pirkimų procedūrose dalyvaujantys ekspertai ir pirkimus inicijuojantys darbuotojai bei Bendrovės valdybos nariai.

Bendrovėje 2021 m. įgyvendintas dovanų politikos pokytis – taikoma nulinė dovanų politika, kuri reiškia, kad Bendrovės darbuotojai atlikdami jiems pavestas funkcijas, neturi teisės nei tiesiogiai, nei netiesiogiai priimti, teikti dovanų, išskyrus teisės aktuose nustatytas išimtis.

Dujų vartojimo Lietuvoje mažėjimo dėl konkurencijos su kitomis kuro rūšimis rizika. 2021 m. rizikos valdymo priemonės buvo nukreiptos į dujų tiekimo diversifikavimą ir tranzito į kitas ES šalis potencialo didinimą ieškant bendro susitarimo su Baltijos šalimis ir Suomija regioninės rinkos projekte bei statant dujotiekių jungtį su Lenkija (GIPL). Siekiant pritraukti „žalių“ dujų tiekimą į dujų perdavimo tinklus priimti sprendimai dėl nacionalinio kilmės garantijų registro pritaikymo tarptautinei kilmės garantijų prekybai, tęsti darbai įgyvendinant demonstracinį „žalio“ vandenilio įmaišymo į dujų tinklus projektą, išduotos techninės sąlygos 9 biodujų gamintojams dėl jų prisijungimo prie Lietuvos dujų perdavimo tinklų.



COVID-19 rizikos valdymas

2021 m. buvo tęsiamos veiklos tęstinumo užtikrinimo bei prevencinės priemonės:

- paskirti atsakingi darbuotojai už situacijos stebėjimą bei informacijos teikimą;
- užtikrinta darbuotojų, grįžusių iš rizikingų šalių, nuotolinio darbo, atostogų arba nedarbingumo galimybė;
- identifikuoti kritines funkcijas ir pagrindines sistemas administruojantys padaliniai, darbuotojai bei juos pavaduojantys, buvo užtikrintas jų paminumas;
- naudotos nuotolinio darbo organizavimo priemonės;
- platintina informacija darbuotojams dėl prevencinių priemonių taikymo darbuotojai aprūpinti asmeninės apsaugos priemonėmis;
- dezinfekuotos patalpos;
- valdyti darbuotojų srautai;
- darbuotojams aiškinta skiepy nauda;
- sudarytos galimybės skiepytis.

2021 m. bendrovėje buvo atnaujintas visų pareigybių biologinių rizikos veiksnių vertinimas. Pagal vertinimo rezultatus įgyvendintos prevencinės priemonės ir suformuotos ilgalaikės apsaugos bei biocidinių priemonių atsargos.

Atsižvelgiant į ekstremalių situacijų pobūdį ir taikomas priemones Bendrovėje buvo peržiūrėtas ekstremalių situacijų valdymo planas. Reaguojant į besikeičiančią situaciją reguliariai peržiūrimas veiklos tęstinumo užtikrinimo planas, kuriame numatytos kritiškiausios veiklos, kurios negali būti nutrauktos ar laikinai stabdomos, numatyti atsakingi bei juos pavaduojantys asmenys bei kitos būtinos priemonės.

2021 m. bendrovėje buvo 65 susirgimo Covid atvejai, Bendrovės darbuotojų imunizacijos lygis 2021 m. gruodžio mėn. daugiau kaip 90%.

Atsižvelgiant į ekstremalių situacijų pobūdį ir taikomas priemones Bendrovėje buvo peržiūrėtas ekstremalių situacijų valdymo planas. Reaguojant į besikeičiančią situaciją reguliariai peržiūrimas veiklos tęstinumo užtikrinimo planas, kuriame numatytos kritiškiausios veiklos, kurios negali būti nutrauktos ar laikinai stabdomos, numatyti atsakingi bei juos pavaduojantys asmenys bei kitos būtinos priemonės.

2021 m. bendrovėje buvo 65 susirgimo Covid atvejai, Bendrovės darbuotojų imunizacijos lygis 2021 m. gruodžio mėn. daugiau kaip 90%.



Antikorupcija ir skaidrumas

Bendrovė savo veikloje netoleruoja jokių korupcijos apraiškų, nederamos naudos, dovanų priėmimo, teikimo, siūlymo, pažadėjimo ar reikalavimo piktnaudžiaujant einamomis pareigomis.

Bendrovės korupcijos prevencijos veikla remiasi nacionaliniais teisės aktais ir savanoriškais juos viršijančiais įsipareigojimais:

- visi Bendrovės vadovai yra tiesiogiai atsakingi už korupcijos prevencijos priemonių įgyvendinimą ir rodo pavyzdį savo darbuotojams;
- taikomos proporcingos, rizikos vertinimu pagrįstos antikorupcinės procedūros, su jomis galima susipažinti čia https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/bendroveskorupcijosprevencijospolitika/abambergridantikorupcijospolitika;
- kasmet atliekamas su korupcija susijusių rizikų vertinimas, planuojamos ir pritaikomos korupcijos riziką mažinančios priemonės, stebimas antikorupcinės veiklos efektyvumas ir, jei reikia, diegiamos veiksmingesnės priemonės.

2021 m. III ketvirtį, vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo nuostatomis, buvo atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės, vykdamas Asmenų aptarnavimą ir prašymų nagrinėjimą teritorijų planavimo bei statybų srityse (prašymų priėmimas ir registravimas, prašymų nagrinėjimas, atsakymų į prašymus teikimas ir registravimas, prašymų nagrinėjimo priežiūra ir kontrolė) nustatymas ir vertinimas. Vertinimo metu buvo nustatytos rizikos bei pateiktos rekomendacijos, siekiant Asmenų aptarnavimo ir prašymų nagrinėjimo teritorijų planavimo bei statybų srityse procesus padaryti dar skaidresnius. Pagrindinė vertinimo išvada: „Vadovaujantis Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 4 ir 6 dalyse nustatytais kriterijais, įvertinus surinktą informaciją ir atsižvelgiant į priemones / pastangas, kurių Bendrovė imasi, siekdama korupcijos pasireiškimo tikimybę mažinti, darytina išvada, kad AB „Amber Grid“ veiklos srityje – Asmenų aptarnavimas ir prašymų

nagrinėjimo teritorijų planavimo bei statybų srityse procesus padaryti dar skaidresnius. Pagrindinė vertinimo išvada: „Vadovaujantis Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 4 ir 6 dalyse nustatytais kriterijais, įvertinus surinktą informaciją ir atsižvelgiant į priemones / pastangas, kurių Bendrovė imasi, siekdama korupcijos pasireiškimo tikimybę mažinti, darytina išvada, kad AB „Amber Grid“ veiklos srityje – Asmenų aptarnavimas ir prašymų nagrinėjimas teritorijų planavimo bei statybų srityse – korupcijos pasireiškimo tikimybė yra, tačiau Bendrovė šiuo metu įgyvendina korupcijos prevencijos priemones ir yra numaciusi konkrečius veiksmus ir terminus jiems atlikti, siekiant sumažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę šioje srityje.

2021 m. vadovaujantis Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų įstatymu ir Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos (toliau – VTEK) nustatyta tvarka Bendrovės valdybos nariai, aukščiausio lygio vadovai, struktūrinių padalinių vadovai bei pirkimų procedūrose dalyvaujantys Bendrovės darbuotojai deklaravo savo privačius interesus VTEK informacinėje sistemoje PINREG. 2021 m. PINREG buvo / yra pateiktos 187 Bendrovės darbuotojų privačių interesų deklaracijos. Per 2021 m. nenustatyta atvejų, kad Bendrovės darbuotojai veikty interesų konflikto situacijoje.

Apie Bendrovės vadovų ir darbuotojų daromus teisės aktų nuostatų ir elgesio normų, vykdomų ūkinių operacijų ir apskaitos pažeidimus, kyšininkavimą, papirkinį, prekybą poveikiu, piktnaudžiavimą, interesų konfliktus, nepotizmą ir kronizmą, vykdomų pirkimų skaidrumo, lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir nešališkumo reikalavimų pažeidimus galima pranešti pasitikėjimo linija: https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/korupcijos-prevencija/pasitikėjimolinija.

Per 2021 m. pasitikėjimo linija gauti 5 (penki) pranešimai / skundai (2020 m. pranešimų negauta; 2019 m. pranešimų negauta; 2018 m. gautas 1 pranešimas), iš jų 1 (vienas) pranešimas apie Bendrovės darbuotojų piktnaudžiavimą einamomis pareigomis (turimais įgaliojimais), šis incidentas buvo iširtas ir 2 darbuotojai buvo įspėti dėl darbo drausmės pažeidimo. Kiti 4 (keturi) pranešimai nesusiję su korupcijos apraiškomis.

2021 m. gruodžio mėnesį TEAMS informacinėje platformoje Bendrovės darbuotojams buvo organizuoti kasmetiniai korupcijos prevencijos mokymai / renginys. Renginio metu buvo pristatytos / diskutuojama šiomis temomis:

- korupcijos apraška – piktnaudžiavimas einamomis pareigomis (turimais įgaliojimais);
- dovanų politikos (tvarkos) pokyčiai Bendrovėje;
- nauja Korupcijos prevencijos įstatymo redakcija nuo 2022-01-01 d. Pagrindiniai pokyčiai.



Renginyje dalyvavo 106 Bendrovės darbuotojai (2020 m. 153 darbuotojai; 2019 m. 99 darbuotojai; 2018 m. 45 darbuotojai).

Be to visiems naujai į Bendrovę priimamiems darbuotojams organizuojami Prevencijos skyriaus mokymai, kurių metu pristatoma Bendrovės korupcijos prevencijos politika, Bendrovėje vykdomos antikorporcinės priemonės, Pasitikėjimo linija bei pranešėjų apsaugos garantijos. Per 2021 m. Prevencijos mokymuose dalyvavo 38 naujai priimti darbuotojai.

Bendrovė siekia savo veikloje įgyvendinti Grupės darnumo atsakomybės bei korupcijos prevencijos politikų nuostatas:

- netoleruoti jokių korupcijos apraiškų, šeimos narių, giminių, draugų protegavimo ar bet kokių kitų prekybos poveikiu formų;
- nuosekliai ir sistemškai įgyvendinti Bendrovės bei privačių interesų konfliktų prevenciją;
- užtikrinti, kad Bendrovės pirkimai būtų vykdomi skaidriai, laikantis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, abipusio pripažinimo ir proporcingumo reikalavimų ir netoleruoti jokių sukčiavimo, kyšininkavimo ar kitų neleistinų, konkurenciją ribojančių veiksmų;
- skatinti Bendrovės darbuotojus ir kitus interesų turėtojus, nesibaiminant neigiamų pasekmių, tiesiogiai ar anonimiškai pranešti apie galimus pažeidimus, neetišką ar nesąžiningą elgesį;
- taikyti nulinę dovanų priėmimo / teikimo politiką, t. y. atsisakome priimti / teikti versio dovanas, paliekant tik griežtai nustatytas išimtis https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/korupcijos-prevencija/dovanu-politika.

Šių tikslų siekiame vykdydami:

- edukuodami/mokydami/konsultuodami Bendrovės darbuotojus apie korupcijos apraiškas, nepotizmą ar kitas prekybos poveikiu formas;
- vykdydami ir kontroliuodami privačių interesų deklaravimą;
- valdydami interesų konfliktus;
- tirdami visus pranešimus apie korupcijos apraiškas ir garantuodami pranešėjų konfidencialumą;
- vykdydami Bendrovės darbuotojų apklausas apie korupcijos suvokimą;
- rengdami metinius Antikorupcijos renginius.



Tikslų pasiekimą matuosime pagal šiuos rodiklius:

- 0 atvejų – VTEK, STT ir (ar) kitų institucijų tyrimų / patikrinimų dėl korupcijos apraiškų;
- 0 atvejų – kai Bendrovės darbuotojai veikė interesų konflikto būsenoje;
- gautos ir patikrintos visų darbuotojų, kuriems privaloma interesus deklaruoti VTEK nustatyta tvarka, privačių interesų deklaracijos;
- visi gauti pranešimai apie korupcijos apraiškas ištirti ir parengtos išvados/rekomendacijos;
- atlikta Bendrovės darbuotojų apklausa apie korupcijos suvokimą;
- organizuotas metinis Antikorupcijos renginys.

Vykdydama savo veiklą bei teikdama paslaugas Bendrovė vadovaujasi Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (toliau – BDAR), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo bei kitų teisės aktų reikalavimais.

Bendrovė, siekdama užtikrinti darbuotojų ir kitų fizinių asmenų duomenų saugą, atliko detalesnę Bendrovės tvarkomų asmens duomenų inventarizaciją. Jos metu identifikuoti Bendrovėje ir jos padalinuose tvarkomi asmens duomenys, pagal Valstybinės asmens duomenų inspekcijos rekomendacijas parengti asmens duomenų tvarkymo įrašai, atnaujintos Asmens duomenų tvarkymo taisyklės, peržiūrėti Bendrovės asmens duomenų tvarkymo procesai bei asmens duomenų tvarkymo dokumentacija.

Bendrovėje asmens duomenų apsaugą reglamentuoja Asmens duomenų apsaugos politika ir Asmens duomenų tvarkymo taisyklės.

Bendrovėje parengtas privatumo pranešimas, kuriame „Amber Grid“ interneto svetainės lankytojams nurodyta, kokius asmens duomenis, kokiais tikslais Bendrovė tvarko, aiškia ir lengvai suprantama kalba pateikta informacija apie tai, kokias teises lankytojai turi, kaip įgyvendinti savo teises bei pateikta prašymų nagrinėjimo tvarka, kontaktai, nurodyti atsakingi už prašymų nagrinėjimą asmenys. Privatumo pranešimą galite perskaityti https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/privatumo-pranesimas.

Sąžiningi mokesčiai

„Amber Grid“ įgyvendina sąžiningo verslo principus atsakingai ir teisingai deklaruodama ir sumokėdama visus priklausančius veiklos mokesčius. Per pastaruosius 5 metus Bendrovė nebuvo pateikta priekaištų dėl netinkamų mokesčių deklaravimo bei mokėjimo. 2021 metais bendrovė sumokėjo daugiau kaip 8,2 mln. eurų mokesčių.

Europos sąjungos finansinė parama

2021 m. „Amber Grid“ įgyvendino vieną iš Lietuvos Respublikos energetikos ministro patvirtintame Nacionalinio elektros ir gamtinių dujų perdavimo infrastruktūros projektų įgyvendinimo plane numatytą gamtinių dujų perdavimo infrastruktūros projektą pagal 2014–2020 m. ES fondų investicijų veiksmų programą, kuriam buvo skirta iki 50 proc. Europos Sąjungos (toliau – ES) parama. Projekto „Dujų perdavimo sistemos nuotolinės technologinių procesų kontrolės ir dujų apskaitos prietaisų duomenų surinkimo sistemos diegimas“ įgyvendinimo metu buvo sukurta ir įdiegta programinė įranga, skirta perdavimo sistemos priklausinių technologinių procesų nuotolinei kontrolei bei dujų apskaitos prietaisų duomenų surinkimui, taip užtikrinant dujų perdavimo sistemos patikimumą bei valdymo lankstumą. Bendra įgyvendinto projekto vertė – 2 mln. Eur.

2021 m. „Amber Grid“ pasirašė finansavimo sutartį su Lietuvos verslo paramos agentūra pagal 2014–2020 m. Europos Sąjungos (toliau – ES) fondų investicijų veiksmų programą su iki 50 proc. ES finansine parama. Įgyvendinamo projekto „Magistralinio dujotiekio atskirų atkarpų rekonstrukcija (II etapas)“ metu numatoma iki 2023 m. III ketv. rekonstruoti 3,89 km magistralinio dujotiekio, t. y. rekonstruoti magistralinio dujotiekio antžeminės perėjas, keičiant jas požeminėmis – 0,285 km, rekonstruoti neįgilintas dujotiekio atkarpas jas įgilinant – 3,614 km bei visuose rekonstruojamuose objektuose (antžeminės perėjos, neįgilintose dujotiekio atkarpose) įrengti pažangius infrastruktūros elementus – korozijos greičio daviklius. Bendra įgyvendinamo projekto vertė – 4 mln. Eur.

Daugiau informacijos apie „Amber Grid“ įvykdytus ir vykdomus infrastruktūros projektus galima rasti interneto svetainėje: <https://www.ambergrid.lt/lt/perdavimo-sistema/perdavimo-sistemas-pletra/infrastrukturosprojektai>





Viešieji pirkimai

Planuodama ir vykdydama pirkimus bei pirkimo sutartis Bendrovė vadovaujasi Lietuvos Respublikos pirkimų, atliekamų vandentvarkos, energetikos, transporto ar pašto paslaugų srities perkančiųjų subjektų, įstatymo (toliau – Įstatymas), kitų teisės aktų, reglamentuojančių pirkimus ir taikomų Bendrovei, nuostatomis arba gerąja komercine praktika, kai tam tikriems pirkimams Įstatymas netaikomas.

Bendrovė įgyvendina regioninės ir nacionalinės reikšmės projektus. Tai didelių investicijų reikalaujantys projektai. Jų sėkmė priklauso nuo akcininkų, partnerių, kontroliuojančių bei reguliuojančių institucijų ir Lietuvos žmonių supratimo, pasitikėjimo ir paramos. Todėl savo veikloje Bendrovė daug dėmesio skiria viešųjų pirkimų procesų priežiūrai ir korupcijos

prevencijai. Bendrovės taiko veiksmingas priemones, užtikrinančias, kad pirkimai būtų vykdomi skaidriai, laikantis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, abipusio pripažinimo ir proporcingumo reikalavimų ir nepripažįsta sukčiavimo, kyšininkavimo ar kitų neleistinų, konkurenciją ribojančių veiksmų. Informacija apie metų pirkimų planus, jų įgyvendinimą ir atsakingus asmenis yra skelbiama viešai Bendrovės tinklalapyje. Siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją, Bendrovė pristato potencialiems tiekėjams apie numatomus įgyvendinti projektus bei planuojamus darbus, kuriems ketinama skelbti rangos konkursus.

Žalieji pirkimai

Bendrovė siekia mažinti poveikį aplinkai, todėl įsipareigoja teikti prioritetą žaliųjų pirkimų vykdymui. Žaliesiems pirkimams laikomi tokie pirkimai, kurių vykdytojai siekia įsigyti prekių, paslaugų ar darbų, darančių kuo mažesnę poveikį aplinkai viename, keliuose ar visuose prekės, paslaugos ar darbo gyvavimo ciklo etapuose.

Bendrovė vadovaujasi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Dėl žaliųjų pirkimų tikslų nustatymo ir įgyvendinimo (aktuali redakcija) numatytais žaliųjų pirkimų tikslais ir įsipareigoja įvykdyti:

- ne mažiau kaip 50 procentų žaliųjų pirkimų – 2022 metais;
- ne mažiau kaip 100 procentų žaliųjų pirkimų – kiekvienais metais nuo 2023 metų.

Konkretūs taikomi žaliųjų pirkimų kriterijai nustatyti aktualiuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose (30 produktų kategorijų, patvirtintų LR Aplinkos ministro įsakymu Nr. D1-508). Pasirenkamuosius kriterijus nustatysime atsižvelgiant į pirkimo objektą, gerąsias Lietuvos ir užsienio praktikas ir įvertindamos pirkimo objekto poveikio aplinkai duomenis.

Rengiant 2022 m. pirkimų planą, jame identifikavome žaliuosius pirkimus. Atliekant poreikių tyrimus, rinkos tyrimus/konsultacijas vertinsime pirkimo objekto poveikį aplinkai ir taikytinus žaliuosius kriterijus.

Inicijuojant pirkimus nustatytas reikalavimas nurodyti pirkimo objektui taikytinus žaliuosius kriterijus ir pirkimo sutarčių vykdymo metu kontroliuosime žaliųjų kriterijų įvykdymą.

Kiekvieną ketvirtį bus atliekama vykdytų žaliųjų pirkimų patirties analizė, tobulinami žalieji kriterijai ir sudaromi planai ateinantiems laikotarpiams.

Kaip prioritetinius žaliuosius kriterijus išskiriame:

- I tipo ekologinį prekių ženklavimą (pagal LST EN ISO 14024);
- reikalavimus, kad darbuvi atlikti ar paslaugai teikti tiekėjai taikytų Aplinkos apsaugos vadybos sistemos reikalavimus pagal standartą LST EN ISO 14001 arba Europos Sąjungos



aplinkosaugos vadybos ir audito sistemą (EMAS), ar kitus aplinkos apsaugos vadybos standartus, pagrįstus atitinkamais Europos arba tarptautiniais standartais (kuriuos yra patvirtinusius sertifikavimo įstaigos, atitinkančios Europos Sąjungos teisės aktus arba tarptautinius sertifikavimo standartus);

- popierinių dokumentų vengimą;
- pasiūlymų vertinime taikytinas gyvavimo ciklo sąnaudų kriterijus;
- utilizavimo sąnaudų, antrinio panaudojimo galimybių vertinimą;
- energetinį efektyvumą;
- gamtos išteklių saugojimą;
- atsinaujinančių energijos išteklių naudojimą;
- ilgaamžiškumą, tvirtumą, funkcionalumą kt.

Įgyvendinant žaliuosius pirkimus sieksime rinktis tokias medžiagas, kurios būtų kuo mažiau kenksmingos aplinkai, o jei įmanoma – teikti prioritetą aplinkai kenksmingų medžiagų / produktų atsisakymui.

Kelsime darbuotojų ir tiekėjų kompetenciją žaliųjų pirkimų srityje, siekiant kuo efektyvesnio ir sklandesnio žaliųjų pirkimų vykdymo ir sutarčių įgyvendinimo.

Tiekimo grandinės valdymas

Vadovaudamasi darbuotojų saugos ir aplinkosaugos politika, Bendrovė siekia, kad paslaugas teikiantys bei darbus vykdančios rangovai laikytusi darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkosaugos reikalavimus. Tuo tikslu Bendrovė vykdo Tiekėjų aplinkos apsaugos ir darbuotojų saugos reikalavimų laikymosi patikrinimus.

23 lentelė. Patikrinimų rezultatas

Atliekų rūšys	2021 m.	2020 m.	2019 m.
Patikrinimų skaičius	146	164	147
Neatitiktųjų skaičius	45	41	89

2022 m. numatoma patvirtinti EPSO-G įmonių grupės tiekėjų etikos kodeksą, kuris numatys reikalavimus tiekėjams laikytis visų atitinkamų įstatymų, reglamentų ir licencijų bei vadovautis jame Tiekėjų kodekse nustatytais principais, kurie taps ne tik konstruktyvaus bendradarbiavimo, bet ir didesnės pažangos darnumo srityje pagrindu.



Efektyvi veikla ir inovacijos

Siekdama tapti ne tik efektyvesne, bet ir didinti žaliosios energijos naudojimą Bendrovė 2021 baigė dar 2020 metais pradėtus saulės elektrinių statybos darbus bei tapo žaliosios energijos gaminančiu vartotoju. Iš viso įmonės teritorijoje buvo įrengta virš 1400 kW galios saulės energijos elementų, kurie jau 2021 metais pagamino daugiau nei 200 MWh elektros energijos. Dujotiekių sistema ir visi jai priklausantys objektai per metus sunaudoja reikšmingą elektros energijos kiekį, todėl investicija į nuosavą saulės energijos gamybą pasiteisina. Be to, pradėję gaminti saulės energiją jau dabar matome, kad iš atsinaujinančių išteklių pagaminta elektra padeda ženkliai sumažinti išskiriamo CO2 kiekį ir leidžia prisidėti prie klimato kaitos švelninimo tikslų bei atsinaujinančios energijos plėtros Lietuvoje. „Amber Grid“ valdomi objektai, tokie kaip dujų kompresorių stotys, dujų skirstymo bei apskaitos stotys, per metus vidutiniškai suvartoja apie 3 gigavatvalandes (GWh) elektros energijos. Visų trijų saulės elektrinių įrengimas ir žaliosios energijos gaminimas savo reikmėms leis išlaikyti už elektros energiją sumažinti maždaug perpus. Planuojama, kad iki šių metų pabaigos elektros energiją pradės gaminti dar dvi 1 MW galios saulės elektrinės įrengtos Jauniūnų ir Panevėžio dujų kompresorių stočių teritorijose. Visos „Amber Grid“ saulės elektrinės leis pagaminti beveik 40 proc. bendrovės sunaudojamos elektros energijos. Saulėtomis dienomis pagaminama perteklinė elektros energija bus atiduodama saugoti „Energinės skirstymo operatoriumi“ (ESO), o tai leis dar labiau optimizuoti pagamintos ir suvartotos energijos kštus bei perteklinę energiją vartoti esant poreikiui. Projekto įgyvendinimui buvo pasirinkta naujausia dvipusė saulės modulių technologija ir saulės sekimo sistema daliai elektrinės.

IT sistemų skaitmenizacija. 2021 m. Bendrovė pradėjo arba tęsė visą eilę IT sistemų skaitmenizacijos projektų: tęsė Integruotos apskaitos ir finansų valdymo informacinės sistemos, kuri užtikrins efektyvias EPSO-G įmonių grupės apskaitos, biudžetavimo, kontrolės ir analizės funkcijas. Baigta diegti IT sistema, skirta perdavimo sistemos operatoriaus ir sistemos naudotojų efektyviam dujų srautų valdymui ir interaktyviam informacijos keitimuisi. Taip pat didelis dėmesys buvo ir bus skirtas IT sistemų kibernetinei saugai užtikrinti. 2021 metais bendrovė baigė 2019 m. pradėtą dalyvavimą mokslinių tyrimų ir vystymo projekte „SecureGas“, kurio metu kartu su tarptautiniais partneriais atliko ES dujų tinklo saugumą ir atsparumą kibernetinėms ir fizinėms grėsmėms analizę.

Tobulinant veiklos valdymą, tęsiamas technologinio turto valdymo sistemos, paremtos rizikos vertinimu, diegimas. 2021 m. parengtas parengtas Bendrovės strateginio turto valdymo planas, kartu su partneriais iš Italijos sukurtas rizikos apskaičiavimo algoritmas dujų skirstymo ir kompresorinėms stotims, patvirtinti pilotiniai 2022 m. eksploataavimo grafikai, kurie sudaryti atsižvelgus į galimas kilti rizikas.

Bendrovė trečius metus dalyvauja iniciatyvoje, kurioje atliekama eilės Europos perdavimo sistemos operatorių veiklos palyginamoji analizė. Remiantis šios analizės rezultatais planuojami ir vykdomi veiklos procesų tobulinimai. 2020 ir 2021 m. atliktų analizių pagrindu buvo tobulinami vykdomos veiklos procesai Bendrovėje. Šis projektas ilgalaikis, 2022 m. taip pat remiantis analizės duomenimis, tęsime veiklos procesų efektyvinimą.

Siekiant skatinti inovacijas ir galimų naujų veiklų paiešką, Bendrovė, kartu su kitomis EPSO-G grupės įmonėmis aktualizavo EPSO-G įmonių grupės inovacijų ekosistemos kūrimo funkcijų veiklos planą 2022 – 2024 metų laikotarpiui. 2022 metais planuojama įgyvendinti plane numatytas veiklas. 2021 metais siekiant įtraukti kuo daugiau Bendrovės darbuotojų ir taip paskatinti inovacijų ir naujų veiklų paiešką buvo suorganizuotos dvi idėjų generavimo sesijos (hakatoni). Vienos iš sesijų metu buvo generuojamos inovatyvios idėjos dėl technologinių nuostolių ir ŠESD mažinimo ir monitoringo, kitos metu buvo ieškoma galimybių kaip įdarbinti turimas kompetencijas naujose veiklose. Sesijų metu buvo sugeneruota ir apsvartyta dešimtys idėjų, bei atrinktos kelios šiai dienai aktualiausios. 2022 metais bus pratęsta tolimesnė tų idėjų analizė ir vystymas.

Inovacijoms ir inovacijų ekosistemos vystymui, buvo išleista virš 1 mln. Eur



Žaliųjų dujų iniciatyvos

Esame pasirengę transformuoti gamtinių dujų sistemą, pritaikant ją saugiam atsinaujinančių energijos išteklių – biometano ir vandenilio mišinio bei gryno žalojo vandenilio – transportavimui. Siekiame integruoti šią sistemą į bendrą Europos rinką, sukuriant efektyviai ir skaidriai veikiančią vieningą platformą, kuri įgalins valstybę užtikrinti laikytis Europos žalojo kurso, o vartotojus – naudoti švarią energiją paprastai ir už geriausias kainas.

Atsižvelgiant į energetikos transformacijos kryptis, siekiant ekonomikos dekarbonizacijos ir įgyvendinant Europos žalojo kurso nuostatas, rengiame vandenilio technologijos plėtros Lietuvoje analizę. Atlikus išsamią analizę pasitelkus nepriklausomus užsienio ekspertus ir dirbdami kartu su Lietuvos institucijomis ir įmonėmis, pateiksime galimus vandenilio sektoriaus vertės grandinės sprendimus. Šią analizę atliksime iki 2022 m. vidurio.

Intensyvi AEI energijos gamybos plėtra ir reikšmingai padidėjusi AEI dalis bendrame energijos balanse, esami ir būsimi elektros tinklo balansavimo bei integracijos į elektros energijos transportavimo sistemą iššūkiui kuria galimybes plėtoti vienai potencialiausių – žalojo vandenilio, gaminamo iš atsinaujinančios elektros energijos – „Power-to-Gas“ technologijai. Siekiant įvertinti vandenilio dujų ir „Power-to-Gas“ technologijų aktualumą ir pritaikomumą Lietuvoje, 2021 m. Bendrovė tęsė šių technologijų pritaikymo Lietuvoje techninių ir ekonominių galimybių analizę, kuri yra ir viena iš bendro „EPSO-G“ grupės projekto „Raida 2050“ sudėtinų dalių.

Bendrovė kartu su Baltijos šalių ir Suomijos perdavimo sistemos operatoriais 2021 m. parengė tyrimų ir plėtros planą skirtą nustatyti technines galimybes ir reikalingas investicijas vandenilio ir dujų mišinio transportavimui regione. Pirmasis tyrimų ir plėtros plano etapas prasidės 2022 m.

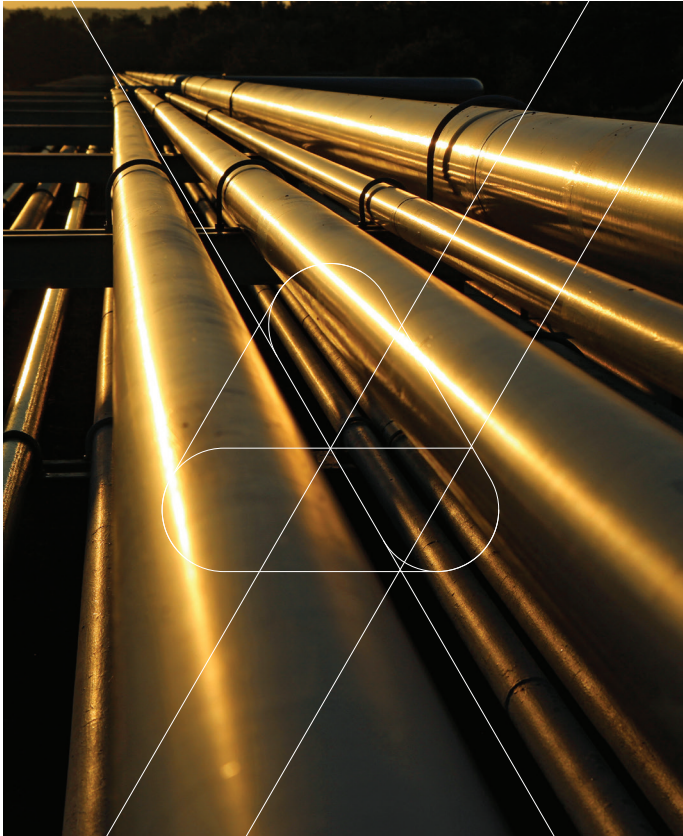
Bendrovė administravo 2019 m. įsteigtą dujų, pagamintų iš AEI, nacionalinį kilmės garantijų registrą, atliekantį kilmės garantijų išdavimą, perdavimo ir jų galiojimo panaikinimo bei kilmės garantijų naudojimo priežiūros ir kontrolės ir kitose valstybėse išduotų kilmės garantijų pripažinimo funkcijas Lietuvoje. Ši sistema naudinga energijos vartotojams, norintiems savo veikloje naudoti ekologišką ir Lietuvoje ar kitoje Europos Sąjungos valstybėje pagamintą dujinę energiją. Bendrovė bendradarbiauja su kitų šalių paskirtosiomis įstaigomis bei AEI dujų sektoriaus organizacijomis.

2021 m. į Lietuvą per kilmės garantijų sistemą importuotos pirmosios 10 kilmės garantijų (10 MWh) žaliųjų dujų, kurioms suteiktos tai įrodančios kilmės garantijos.

Bendrovė 2021 m. pratęsė sėkmingą dalyvavimą ES Horizon 2020 mokslinių tyrimų ir inovacijų programos finansuojamame projekte REGATRACE (angl. Renewable Gas TRADE Centre in Europe), skirtame sukurti europinę biometano ir kitų atsinaujinančių dujų kilmės garantijų registro veiklos schemą bei paskatinti žaliųjų dujų gamybos ir rinkos plėtrą.

Bendrovė 2021 m. aktyviai veikė Suomijos, Estijos, Latvijos perdavimo sistemos operatorių įkurtoje žaliųjų dujų kilmės garantijų registrų veiklos harmonizavimo darbo grupėje. Siekiant sudaryti sąlygas regioniniam kilmės garantijų apskaitinimui 2021 m. parengtas bendrų taisyklių ir susitarimo projektas.





Eksploatavimas. Rekonstrukcija ir modernizavimas

Magistralinių dujotiekių eksploatavimas yra reglamentuotas norminiais teisės aktais ir atliekamas griežtai vadovaujantis juose nustatytais reikalavimais. Norint užtikrinti perdavimo sistemos patikimumą ir saugumą, nuolat vykdomi techninės priežiūros ir remonto darbai.

2021 m. vidinės diagnostikos būdu patikrinti magistraliniai dujotiečiai Panevėžys-Šiauliai II gija (33 km), Vilnius-Kaunas (42 km), atšakos į Palangos (28 km), Naujosios Akmenės (39 km) dujų skirstymo stotis. Iš viso per 2021 m. patikrinta 142 km dujotiekių.

2021 m. Bendrovė vykdė šiuos rekonstrukcijos ir modernizavimo darbus:

- uždarymo įtaisų pakeitimo ir prijungimo prie nuotolinio valdymo sistemos darbus atšakose į Vandžiovalos DSS (DSS – dujų skirstymo stotis), Grigiškių DSS, Jašiūnų DSS, Alksnupių DSS, Gegužinės DSS, Maišiagalos DSS, Šiaulių DSS, Širvintų DSS, Karaliaučių, dujotiekiuose Minskas-Vilnius-Vievis, Panevėžys-Šiauliai II gijoje, Panevėžys-Vilnius; Ivacevičiai-Vilnius-Ryga;
- kontrolinio įtaiso paleidimo-priėmimo kamerų montavimą dujotiekyje Ivacevičiai-Vilnius-Ryga ir dujotiekių jungtyje Ivacevičiai-Vilnius-Ryga su dujotiekiu Vilnius-Kaunas, atšakoje į Biržų DSS, atšakoje į Kėdainių DSS, atšakoje į Pajėšmenių DSS, atšakoje į Vandžiovalos DSS, dujotiekyje Šiauliai-Kuršėnai II gijoje, dujotiekyje Panevėžys-Šiauliai ir Panevėžys-Šiauliai II gijoje;
- 61 magistralinio dujotiekio tarpų pakeitimą, atsižvelgus į dujotiekių techninę būklę bei diagnostikos rezultatus;
- dujų apskaitos stoties ir dujų skirstymo stočių atstatymo ir išplėtimo projektavimą;
- slėgio ribojimo mazgo įrengimo dujotiekio atšakoje į Marijampolės DSS projektavimą;
- fotovoltinių saulės šviesos energijos elektrinių įrengimą;
- magistralinio dujotiekio Vilnius-Kaunas atskirų atkarpų rekonstrukcijos projektavimą;
- uždarymo įtaisų pakeitimo ir prijungimo prie nuotolinio valdymo sistemos projektavimo darbus atšakoje į A. Panerių-I DSS, atšakoje į A. Panerių-II DSS, atšakoje į Alytaus DSS, atšakoje į Prienų DSS, atšakoje į Birštono DSS, atšakoje į Vilkaviškių DSS, atšakoje į Batnėvių DSS, atšakoje į Miežiškių DSS, atšakoje į Panevėžio DSS, atšakoje į Šiaulių DSS, atšakoje į Pajėšmenių DSS, dujotiekyje Ivacevičiai-Vilnius-Ryga, dujotiekyje Vilnius-Panevėžys-Ryga, dujotiekyje Vilnius-Kaunas, dujotiekyje Panevėžys-Ryga, technologinėje jungtyje į Klaipėdą, dujotiekyje Panevėžys-Šiauliai II gijoje.



2021 m. Bendrovė užbaigė šiuos rekonstrukcijos ir modernizavimo darbus:

- uždarymo įtaisų pakeitimo ir prijungimo prie nuotolinio valdymo sistemos darbus atšakoje į Vandžiovalos DSS (DSS – dujų skirstymo stotis), atšakoje į Grigiškių DSS, atšakoje į Jašiūnų DSS, dujotiekyje Ivacevičiai-Vilnius-Ryga, atšakoje į Alksnupių DSS, atšakoje į Gegužinės DSS, atšakoje į Maišiagalos DSS, atšakoje į Širvintų DSS, atšakoje į Karaliaučių, dujotiekyje Minskas-Vilnius-Vievis;
- atnaujino pastatų vaizdo stebėjimo įrangą;
- atnaujino Pravienos DSS, Vilkaviškių DSS, Švenčionių DSS ir Gargždų DSS technologinę įrangą;
- technologinio turto valdymo sistemos, paremtos rizikos vertinimu, diegimą;
- vienos fotovoltinės saulės šviesos energijos elektrinių įrengimą;
- programinės įrangos, skirtos perdavimo sistemos operatoriaus ir sistemos naudotojų efektyviam dujų srautų valdymui ir keitimuisi informacija, diegimą;
- modernizavo Jauniūnų dujų kompresorių stoties automatizuotą valdymo sistemą;
- įdiegė dujų perdavimo sistemos nuotolinės technologinių procesų kontrolės ir dujų apskaitos prietaisų duomenų surinkimo sistemą.

8. NASDAQ ASV RODIKLIAI

Pateikta informacija apima laikotarpį nuo 2021 m. sausio 1 d. iki gruodžio 31 d. ir rodiklius siūlome žiūrėti kartu su Tvarumo ataskaita. Toliau pateikti ASV (aplinkosaugos, socialinio atsakingumo bei valdysenos) rodiklių duomenys nebuvo patikrinti išorinių organizacijų ir atspindi informaciją, prieinamą duomenų atskleidimo metu.

Aplinkosaugos rodikliai

E1. Šiltnamio dujų efektą sukeliančių dujų emisijos, kg	2021 m.	2020 m.
1 sritis	58 788 621	62 260 364
2 sritis	1 741 780	1 632 345
Bendros	60 530 400	63 892 708
Biogeninės kilmės	29 452	32 574

E2. Energijos intensyvumas GJ/MWh	2021 m.	2020 m.
	1,15	1,10
E3. Energijos vartojimas		
Pagaminta el. energija, MWh	70,1	0
Įsigyta elektros energija, MWh	3 140	2 941,3
E4. Energijos intensyvumas GJ/MWh		
	3 210	2 941,3
E5. Energijos vartojimo tipai		
Atsinaujinanti energija %	2,18	0
Neatsinaujinanti energija %	97,82	100
E6. Vandens naudojimas Tūkst. m³		
	3,037	3,101
E7. Aplinkosaugos veiklos		
Ar Bendrovė laikosi oficialios aplinkosaugos politikos? Taip / Ne	Taip	Taip
E8. Klimato kaita / Valdymas įsitraukimas		
Ar valdyba stebi ir (arba) valdo su klimatu susijusias rizikas? Taip / Ne	Taip	Taip
E9. Klimato kaita / Vadovybės įsitraukimas		
Ar aukščiausio lygio vadovų komanda stebi ir (arba) valdo su klimatu susijusias rizikas? Taip / Ne	Taip	Taip
E10. Klimato rizikos mažinimas		
Bendros metinės investicijos į su klimatu susijusią infrastruktūrą, atsparumą ir produktų vystymą:		
Žaliąją gamybą mln. Eur	0,31	0
Dujų tinklų modernizavimą mln. Eur	11,17	8,86



Socialinio atsakingumo rodikliai

S1. Generalinio direktoriaus ir darbuotojų atlygio santykis	2021 m.	2020 m.
Generalinio direktoriaus atlyginimo ir premijų (X) ir vidutinio visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atlyginimo santykis X:1	5,1	4,42
S2. Atlyginimo santykis pagal lytį		
Bendro vidutinio vyrų atlyginimo (X) ir vidutinio moterų atlyginimo santykis X:1	0,91:1	0,85:1
S3. Darbuotojų kaitos rodiklis		
Visą darbo dieną dirbančių darbuotojų kaita per laikotarpį %	11,21	10,69
Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų kaita per laikotarpį %	0	0,63
Terminuotą darbo sutartį turinčių darbuotojų kaita per laikotarpį %	0,62	1,57
S4. Lyčių įvairovė		
Bendra faktiškai dirbančių moterų ir vyrų dalis %	78 % Vyrų 22 % Moterų	80 % Vyrų 20 % Moterų
Darbininkų pozicijos, užimamos vyrų ir moterų %	99 % Vyrų 1 % Moterų	98 % Vyrų 2 % Moterų
Specialistų pozicijos, užimamos vyrų ir moterų %	69 % Vyrų 31 % Moterų	71 % Vyrų 29 % Moterų
Vidurinio lygmens vadovų (VLV ir PLV nuo 2021m.) pozicijos, užimamos vyrų ir moterų %	77 % Vyrų 23 % Moterų	69 % Vyrų 31 % Moterų
Vadovų (ALV) pareigos, užimamos vyrų ir moterų %	83 % Vyrų 17 % Moterų	83 % Vyrų 17 % Moterų

S5. Laikinių darbuotojų dalis	2021 m.	2020 m.
Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalis %	0,93	0,63
Pagal terminuotą / konsultacijų darbo sutartį dirbančių darbuotojų dalis %	2,8	1,57
S6. Nediskriminavimas		
Ar Bendrovė laikosi kovos su seksualiniu priekabiavimu ir (arba) nediskriminavimo politikos? Taip / Ne	Taip	Taip
S7. Sužalojimų darbe rodiklis		
Sužalojimų dažnumas darbuotojų skaičiui %	0,3	0,3
S8. Visuotinė sveikata ir sauga		
Ar Bendrovė skelbia ir laikosi darbuotojų sveikatos ir saugos ir (arba) visuotinės sveikatos ir saugos politikos? Taip / Ne	Taip	Taip
S9. Vaikų ir priverstinis darbas		
Ar Bendrovė laikosi vaikų darbo politikos? Taip/Ne	Taip	Taip
Ar Bendrovė laikosi priverstinio darbo politikos? Taip / Ne	Taip	Taip
Jei taip, ar vaikų ir (arba) priverstinio darbo politika taikoma ir tiekėjams bei pardavėjams?	Ne	Ne
S10. Žmogaus teisės		
Ar Bendrovė skelbia ir laikosi žmogaus teisių politikos? Taip / Ne	Taip	Taip
Jei taip, ar žmogaus teisių politika taikoma ir tiekėjams? Taip / Ne	Ne	Ne



Valdysenos rodikliai

G1. Valdybos įvairovė	2021 m.	2020 m.
Bendra valdybos pozicijų, užimamų moterų, dalis (palyginti su vyrais) %	25 proc.	<small>Iki 2020 04 20 - 4(0) (4 iš 4 narių buvo vyrų) ; 0 proc. Nuo 2020 04 20 iki 2020 08 31 - 5(1) (1 moteris iš 5 valdybos narių); 20 proc. Nuo 2020 08 31 - 4(1) (1 moteris iš 4 valdybos narių); 25 proc.</small>
G2. Valdybos nepriklausomumas		
Ar bendrovėje draudžiama bendrovės vadovui eiti valdybos pirmininko pareigas? Taip/Ne	Taip	Taip
Bendras nepriklausomų valdybos narių skaičius %	50 proc.	<small>Iki 2020 04 20 - 50 proc. Nuo 2020 04 20 iki 2020 08 31 - 20 proc. Nuo 2020 08 31 - 50 proc.</small>
Bendras nepriklausomų stebėtojų tarybos narių skaičius %	Neturime stebėtojų tarybos	Neturime stebėtojų tarybos
G3. Vadovų skatinimas		
Ar vadovai yra oficialiai skatinami siekti rezultatų darnumo srityje?	Taip	Ne
G4. Kolektyvinės derybos		
Bendra darbuotojų, sudariusių kolektyvines darbo sutartis, dalis nuo bendro darbuotojų skaičiaus %	57 proc.	57 proc.
G5. Tiekėjų elgesio kodeksas		
Ar tiekėjų reikalaujama laikytis Elgesio kodekso? Taip / Ne	Ne	Ne
G6. Etika ir antikoruacija		
Ar bendrovė laikosi Antikoruacijos politikos? Taip/Ne	Taip	Taip
Jei taip, kokia procentinė darbuotojų dalis oficialiai patvirtino savo atitiktį politikai? %	Taip	Taip

G7. Duomenų apsauga	2021 m.	2020 m.
Ar bendrovė laikosi Asmens duomenų politikos? Taip / Ne	Taip	Taip
Ar bendrovė ėmėsi veiksmų dėl atitikties BDAR reikalavimams? Taip / Ne	Taip	Taip
G8. ASV ataskaitų teikimas		
Ar Bendrovė skelbia darnumo ataskaitą? Taip / Ne	Taip	Taip
Ar darnumo duomenys įtraukiami į atsiskaitymus veiklos priežiūros institucijoms?	Taip	Taip
G9. Informacijos atskleidimo praktika		
Ar bendrovė teikia darnumo duomenis darnumo atskaitomybės sistemoms? Taip/Ne	Taip	Iš dalies
Ar bendrovė koncentruojasi į konkrečius Darnaus vystymosi tikslus (DVT)? Taip / Ne	Taip	Iš dalies
Ar bendrovė nustato tikslus ir skelbia apie pažangą siekiant JT DVT?	Taip	Iš dalies
G10. Išorinis ataskaitos auditas ir vertinimas		
Ar darnumo atskleidimus audituoja trečioji šalis? Taip / Ne	Iš dalies	Iš dalies



9. DARNUMO GRI RODIKLIAI

Bendrieji standartiniai atskleidimai		
GRI standartas	Tema	Puslapis
Organizacijos profilis		
102-1	Organizacijos pavadinimas	5
102-2	Veikla, prekių ženklai, produktai ir paslaugos	5
102-3	Buveinės vieta	5
102-4	Veiklos vykdymo vieta	5
102-5	Nuosavybė ir teisinė forma	10
102-6	Aptarnaujamos rinkos	5
102-7	Organizacijos dydis	23
102-8	Informacija apie darbuotojus ir kitus dirbančiuosius	23; 24
102-9	Tiekimo grandinė	44
102-11	Atsargumo principas arba požiūris	19; 35
102-12	Išorinės iniciatyvos	32
102-13	Narys asociacijose	13
Strategija		
102-14	Aukščiausio sprendimus priimančio asmens pareiškimas	4
102-15	Pagrindiniai poveikiai, rizikos ir galimybės	17; 35
Etika ir principai		
102-16	Vertybės, principai, standartai ir elgesio normos	6
102-17	Su etika susijusių patarimų ir iššūkių mechanizmai	30

Valdymas		
102-18	Valdymo struktūra	12
102-19	Igaliojimų delegavimas	9
102-20	Vykdančiųjų vadovų atsakingumas už ekonominius, aplinkosaugos ir socialinius klausimus	7; 16
102-21	Konsultavimasis su suinteresuotomis šalimis ekonominiams, aplinkosaugos ir socialiniams klausimams	6
102-22	Aukščiausiojo valdymo organo ir jo komitetų sudėtis	10
102-23	Aukščiausiojo valdymo organo pirmininkas	11
102-24	Aukščiausiojo valdymo organo skyrimas ir rinkimas	10
102-25	Interesų konfliktai	9
102-26	Aukščiausiojo valdymo organo vaidmuo nustatant tikslus, vertybes ir strategiją	7
102-27	Aukščiausiojo valdymo organo kolektyvinės žinios	9
102-28	Aukščiausiojo valdymo organo veiklos vertinimas	9
102-29	Ekonominio, aplinkos ir socialinio poveikio identifikavimas ir valdymas	17
102-30	Rizikos valdymo procesų efektyvumas	35
102-31	Ekonominių, aplinkos ir socialinių klausimų apžvalga	14
102-32	Aukščiausiojo valdymo organo vaidmuo teikiant darnumo ataskaitas	16
102-33	Svarbiausių klausimų perdavimas	9
102-34	Svarbiausių klausimų pobūdis ir skaičius	9
102-35	Atlygio politika	24
102-36	Atlygio nustatymo procesas	24
102-37	Suinteresuotųjų šalių dalyvavimas nustatant atlygį	24
102-38	Bendras metinis atlygio santykis	25; 49
102-39	Bendro metinio atlygio santykio padidėjimo procentinė dalis	25; 49
102-40	Suinteresuotųjų šalių grupių sąrašas	6
102-41	Kolektyvinės sutartys	27
102-42	Suinteresuotųjų šalių identifikavimas ir pasirinkimas	6; 17
102-43	Suinteresuotųjų šalių įtraukimo principai	7
102-44	Pagrindinės iškeltos temos ir klausimai	7; 17
102-45	Subjektai, itraukti į konsoliduotąsias finansines ataskaitas	3
102-46	Ataskaitos turinio ir temų ribų apibrėžimas	17



Bendrieji standartiniai atskleidimai		
GRI standartas	Tema	Puslapis
Valdymas		
102-47	Pagrindinių temų sąrašas	17
102-48	Pakartotinis informacijos pateikimas	3
102-49	Atskaitomybės pokyčiai	3
102-50	Ataskaitinis laikotarpis	3
102-51	Naujausios atskaitos data	3
102-52	Ataskaitų teikimo ciklas	3
102-53	Kontaktinis asmuo klausimams apie ataskaitą	3
102-54	Ataskaitų atitiktis GRI standartams nurodymas	51
102-55	GRI rodiklių sąrašas	51
102-56	Išorinis patikrinimas	3
103-1	Reikšmingų temų ir jų ribų paaiškinimas	14; 17
103-2	Vadovybės požiūrio atskleidimas apie reikšmingų darnumo temų valdymą	8; 14; 17
103-3	Vadovybės požiūrio į reikšmingas darnumo temas įvertinimas	8; 14; 17
201-1	Sukurta ir paskirstyta tiesioginė ekonominė vertė	34
201-2	Finansiniai padariniai ir kita klimato pokyčių kelama rizika bei galimybės	19; 35; 48
201-4	Iš valstybės gauta finansinė parama	42; 48
204-1	Vietiniams tiekėjams skirtos pirkimų vertės dalis	15
205-2	Antikorupcinių politikų ir procedūrų komunikacija bei mokymai	40
205-3	Patvirtinti korupcijos incidentai ir veiksmai, kurių buvo imtasi	41
302-1	Energijos suvartojimas organizacijoje	21; 22
302-3	Energijos vartojimo intensyvumas	21; 22; 48
304-1	Veiklos vietos, priklausiančios, nuomojamos, valdomos saugomose zonos arba šalia jų ir zonos, pasižyminciose didele biologinės įvairovės verte, esančiose už saugomų zonų ribų	19; 21
304-2	Reikšmingas veiklos, produktų ir paslaugų poveikis biologinei įvairovei	19; 21
305-1	Tiesioginės ŠESD emisijos (1 sritis)	21; 22; 48
305-2	Netiesioginės energijos ŠESD emisijos (2 sritis)	21; 22; 48

Valdymas		
305-4	ŠESD emisijų intensyvumas	21; 22; 48
305-5	ŠESD emisijų mažinimas	21; 22; 48
306-1	Atliekų susidarymas ir reikšmingas su atliekomis susijęs poveikis	20
306-2	Reikšmingo su atliekomis susijusio poveikio valdymas	20
306-3	Susidariusios atliekos pagal rūšį	20
307-1	Aplinkosaugos įstatymų ir reglamentų nesilaikymas	19
308-1	Nauji tiekėjai, kurie buvo patikrinti pagal aplinkosaugos kriterijus	44
308-2	Reikšmingas faktinis ir galimas neigiamas poveikis aplinkai tiekimo grandinėje ir atliekami veiksmai	44
401-1	Priimti nauji darbuotojai ir darbuotojų kaita	23; 49
401-2	Pilnų etatu dirbantiems darbuotojams taikomos naudos, kurios nesu- teikiamos laikiniams arba ne pilnų etatu dirbantiems darbuotojams	49
401-3	Vaiko priežiūros atostogos	27
403-1	Darbuotojų sveikatos ir saugos valdymo sistema	18; 31
403-2	Pavojų identifikavimas, rizikos vertinimas ir incidentų tyrimas	31
403-3	Paslaugos, susijusios su darbuotojų sveikata	31
403-4	Darbuotojų sveikatos ir saugos mokymai	31; 49
403-8	Darbuotojai, kuriems taikoma darbuotojų sveikatos ir saugos valdymo sistema	31; 49
403-9	Su darbu susiję sužeidimai	31; 49
404-1	Vidutinis mokymo valandų skaičius, per metus tenkantis darbuotojui	29; 49
404-2	Darbuotojų įgūdžių tobulinimo ir pagalbos keičiant pareigas programos	30; 49
403-3	Darbuotojų, kurių veiklos rezultatai ir karjeros eiga reguliariai peržiūrimi, dalis	30; 49
405-1	Valdymo organu ir darbuotoju įvairovė	25; 49
405-2	Moterų ir vyrų bazinio atlyginimo santykis	26
406-1	Diskriminavimo incidentai ir veiksmai, kurių buvo imtasi jų sprendimui	30; 31; 50
413-1	Veiklos susijusios su vietos bendruomenės įtraukimu, poveikio vertinimu, plėtros programos	21; 32

