****

**AB „Amber Grid“**

**socialinės atsakomybės ataskaita 2018 m.**

**2019 m.**

**TURINYS**

[APIE PAŽANGOS ATASKAITĄ 3](#_Toc1469411)

[VADOVO ŽODIS 3](#_Toc1469412)

[ATSAKINGOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI 4](#_Toc1469413)

[APIE BENDROVĘ 9](#_Toc1469414)

[ATSAKOMYBĖ IR SKAIDRUMAS 15](#_Toc1469415)

[APLINKOS APSAUGA IR DARBUOTOJŲ SAUGA 23](#_Toc1469416)

[RINKA, KLIENTAI 26](#_Toc1469417)

[SANTYKIAI SU VISUOMENE: PARAMA 28](#_Toc1469418)

[SOCIALINĖS INICIATYVOS 29](#_Toc1469419)

[ĮVERTINTA VEIKLA 30](#_Toc1469420)

[RODIKLIŲ INDEKSAS PAGAL GRI 30](#_Toc1469421)

# APIE PAŽANGOS ATASKAITĄ

AB „Amber Grid“ (toliau – Bendrovė, „Amber Grid“), rengdama Bendrovės socialinės atsakomybės pažangos ataskaitą (toliau – Pažangos ataskaita, ataskaita), vadovaujasi Jungtinių Tautų (JT) inicijuoto 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 rengiama visoms suinteresuotosioms šalims: verslo partneriams, investuotojams, darbuotojams ir jų profesinei sąjungai, žiniasklaidos atstovams, socialiniams partneriams, gyventojams ir vietinėms bendruomenėms, kitoms susijusioms organizacijoms.

Tai – trečioji Bendrovės socialinės atsakomybės pažangos ataskaita. Ankstesnė Bendrovės veikla socialinės atsakomybės srityje skelbta kaip metinių ataskaitų dalis.

Šioje Pažangos ataskaitoje pristatomi 2018 m. „Amber Grid“ darbai ir pasiekimai socialinės atsakomybės srityje, susijusioje su rinka, aplinkosauga, santykiais su darbuotojais bei visuomene. Ataskaitoje aprašomos Bendrovės socialinės atsakomybės strateginės kryptys, veiksmai ir pasiekimai.

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

Per 2018 m. suinteresuotųjų šalių atsiliepimų apie 2017 m. ataskaitą ar vykdomą atsakingą veiklą negauta.

Ši Pažangos ataskaita rengiama lietuvių ir anglų kalbomis. Ji skelbiama Bendrovės interneto svetainėje [www.ambergrid.lt](http://www.ambergrid.lt) (skiltyje „Socialinė atsakomybė“), vertybinių popierių biržos „Nasdaq Baltic“ tinklalapyje. Ataskaita nėra audituota.

# VADOVO ŽODIS

Gerbiamieji,

mums socialiai atsakingas verslas – tai atvirumas kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui ir naujovėms. Tai kūrybingumas generuojant vertingas idėjas ir jas įgyvendinant, iššūkius vertinant kaip naują galimybę savo sėkmei kurti bei atsakomybę už savo veiksmus, kurie paremti moralumu, aktyviu rūpinimusi ne tik savimi, bet ir savo aplinka, bendruomenėmis, savo šalimi.

Kviečiu susipažinti su „Amber Grid“ socialinės atsakomybės ataskaita, kurioje apžvelgiami pagrindinės Bendrovės socialiai atsakingos veiklos iniciatyvos ir pasiekimai. Užtikrinu, kad ir toliau sieksime veikti atsakingai bei aktyviai dalyvausime kuriant tvaresnę ateitį.

Pagarbiai

Saulius Bilys

# ATSAKINGOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI

„Amber Grid“ laikosi nuostatos, kad būdai, kuriais pasiekiamas rezultatas, yra svarbūs. Todėl remdamasi sukaupta gerąja šalies ir tarptautinių organizacijų patirtimi siekia tobulinti verslo praktiką, diegti šiuolaikiškus žmogiškųjų išteklių vadybos būdus ir taikyti gamtos išteklius tausojančias technologijas, žmogaus sveikatai nekenksmingas medžiagas bei procesus. Planuodama veiklą Bendrovė atsižvelgia į interesų turėtojų ekonominius ir socialinius lūkesčius, užtikrina skaidrų valdymą, plėtoja etiškus santykius rinkoje, diegia korupcijos prevencijos priemones ir prisideda kuriant gerą verslo klimatą šalyje. Bendrovė siekia išsaugoti patikimo socialinio partnerio statusą nacionaliniu mastu prisidėdama sprendžiant aktualias mūsų visuomenės socialines problemas.

Bendrovės socialinės atsakomybės politika remiasi jos vizija, misija, vertybėmis ir penkerių metų strategijoje patvirtintomis veiklos kryptimis bei tikslais – tai regioninės veiklos vystymas ir strateginių projektų sėkmės užtikrinimas, efektyvi veikla, kurianti ir pažangi organizacija. Bendrovės atsakomybė plačiąja prasme nukreipta į šias pagrindines sritis (žr. 1 pav.):



*1 pav. Socialinės atsakomybės politikos sritys*

**socialinė atsakomybė rinkoje, efektyvus ir skaidrus verslas:** atviras ir sąžiningas bendradarbiavimas su interesų turėtojais, padedančiais įgyvendinti socialiai atsakingo verslo nuostatas, saugus ir patikimas gamtinių dujų perdavimas sistemos naudotojams, kova su korupcija ir kyšininkavimu, konkurencingumo užtikrinimas, sąžiningai mokami mokesčiai;

**socialinė atsakomybė aplinkosaugos srityje:** efektyvus gamtos išteklių naudojimas veikloje, dalyvavimas ekologinėse kraštovaizdį ir biologinę įvairovę užtikrinančiose prevencinėse programose, tausojančio darbuotojų, rangovų, tiekėjų ir visuomenės požiūrio į aplinką skatinimas;

**socialinė atsakomybė palaikant santykius su darbuotojais:** atsakomybė darbuotojams, rūpinimasis savo darbuotojų sveikata, saugumu ir lygiomis teisėmis, pažangių veiklos valdymo ir atlygio sistemų taikymas, sąlygų darbuotojų asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui, bendrųjų kompetencijų ugdymui sudarymas;

**socialinė atsakomybė palaikant santykius su visuomene:** įvairių socialinių iniciatyvų, savanoriavimo bei kitų projektų plėtojimas vietos bendruomenėse ir nacionaliniu mastu, bendradarbiavimas su mokslo institucijomis.

Kartą per metus norint įvertinti Bendrovės socialiai atsakingą veiklą organizacijos valdymo srityje atliekamas tyrimas. Pagal gautus rezultatus įvertinama atliktų priemonių svarba ir nustatomas brandos lygis, parengiamas kitų metų socialinės atsakomybės konkrečių veiksmų planas, kuris padeda efektyviai siekti užsibrėžtų tikslų.

**Bendrovės vertybės, strategija ir tikslai**

„Amber Grid“ valdyba tvirtina Bendrovės veiklos strategiją. 2017–2022 m. veiklos strategijoje strateginės kryptys atitinka pagrindinio akcininko UAB „EPSO-G“ suformuotas strategines kryptis − regioninės veiklos vystymas ir strateginių projektų sėkmės užtikrinimas, tvarus įmonės augimas ir ilgalaikės naudos akcininkams užtikrinimas, efektyvi veikla ir inovacijos, kurianti ir pažangi organizacija (žr. 2 pav.).



*2 pav. „Amber Grid“ strategijos išklotinė*

2017−2022 m. perspektyvoje „Amber Grid“ regi keturių Rytų Baltijos šalių regiono − Lietuvos, Latvijos, Estijos ir Suomijos – dujų rinką kaip bendrą, t. y. veikiančią pagal suderintas taisykles, kurioje suformuota viena dujų prekybos, balansavimo ir įleidimo–išleidimo taškų zona.

Įrengus „Amber Grid“ ir GAZ-SYSTEM S. A. dujotiekius jungiančią tarpsisteminę jungtį (įgyvendinus dujotiekių jungties tarp Lenkijos ir Lietuvos projektą) regiono dujų rinka bus sujungta su Europos Sąjungos dujų rinka.

Siekdama prisidėti prie atsinaujinančių energijos išteklių (AEI) plėtros Bendrovė ketina pradėti plėtoti veiklą, susijusią su dujų, pagamintų iš AEI, kilmės garantijų sistemos diegimu.

Veiklos valdymui tobulinti numatyta sukurti efektyvią organizacinę struktūrą. Tam Bendrovė numatė sudaryti efektyvumo didinimo planą pagal atliktų vidinių analizių rezultatus, taip pat bus atliekama Europos PSO veiklos palyginamoji analizė, kurios rezultatais remiantis bus tobulinami vykdomos veiklos procesai. Bendrovė ir toliau sistemingai diegs pažangius vadybos metodus.

Technologinių procesų plėtra apims IT sistemų skaitmenizaciją. Planuojama įdiegti turto valdymo IT sistemą, sukurti patikimą perdavimo sistemos operatoriaus ir sistemos naudotojų efektyvaus dujų srautų valdymo ir interaktyvaus informacijos keitimosi sistemą. Šie projektai įtraukti į Bendrovės IT sistemų plėtros strategiją.

Taip pat didelis dėmesys bus skirtas IT sistemų kibernetinei saugai užtikrinti. Numatoma peržiūrėti veikiančias IT sistemas, naujai diegiamoms bus keliami specialūs saugos reikalavimai.

**Bendrovės misija, vizija, vertybės**

**„Amber Grid“ misija**

Mes efektyviai ir patikimai vykdome dujų perdavimą, sudarome palankias sąlygas konkurencijaidujų rinkoje ir atsinaujinančių energijos išteklių plėtrai.

**„Amber Grid“ vizija**

Inovatyvi energetikos bendrovė integruotame Europos dujų tinkle.

Strateginėms kryptims įgyvendinti „Amber Grid“ formuoja atitinkamą organizacijos kultūrą, grįstą Bendrovės vertybėmis. „Amber Grid“ vadovaujasi bendrosiomis žmogiškosiomis, šalies ir profesinėmis vertybėmis. Šios vertybės – tai Bendrovės elgsenos, veiklos, organizacijos kultūros pamatas. Žemiau pateikiamas Bendrovės vertybių aprašas.



1. *lentelė. „Amber Grid“ vertybių aprašas*

**Interesų turėtojai**

Įgyvendindama veiklos strategijoje numatytus tikslus, Bendrovė vertina ir siekia atsižvelgti į interesų turėtojų socialinius ir ekonominius interesus bei lūkesčius. Kiekviena strateginės veiklos kryptis susijusi su vienu ar keliais interesų turėtojais. Su interesą „Amber Grid“ vykdoma veikla reiškiančiomis grupėmis ar pavieniais asmenimis palaikomi oficialūs, partnerystės ar konsultacinio pobūdžio kontaktai. Interesų turėtojams teikiama išsami su Bendrovės veikla susijusi informacija, išskyrus atvejus, kurie reglamentuoti Bendrovės neskelbtinos informacijos politikos apraše. Įmonė ne rečiau kaip kartą per metus viešai interesų turėtojams pristato finansinės ir nefinansinės veiklos ataskaitas. Bendrovė iš anksto informuoja vietos bendruomenes apie jų kaimynystėje vykdomus projektus. Juos įgyvendinant darbų laikas derinamas su gyventojais siekiant, kad būtų kuo labiau sumažinti dėl vykdomų darbų jiems kylantys nepatogumai. Įmonė pagal savo kompetenciją dalyvauja kitų organizacijų ir institucijų veikloje, konsultuojasi su rinkos dalyviais, palaiko ir plėtoja socialinį dialogą, dalijasi patirtimi, rengia informacinius renginius ir reguliarius susitikimus.

**Interesų turėtojai, turintys įtakos sėkmingai „Amber Grid“ veiklai:**

* klientai;
* valstybės atstovai;
* plačioji visuomenė ir žiniasklaida;
* užsienio partneriai;
* reguliavimo institucijos;
* paslaugų ir prekių tiekėjai;
* akcininkai;
* darbuotojai;
* rangovai;
* profesinės sąjungos;
* vietos bendruomenės.

**AB „Amber Grid“ savo atsakomybę apibrėžia ir veikloje remiasi šiais dokumentais:**

Bendrovės vidaus politikos ir tvarkų aprašais:

* kolektyvine sutartimi;
* Organizacinės kultūros kodeksu;
* Etiškos darbdavystės ir darbo sąlygų politikos aprašu;
* Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos politikos aprašu;
* Lygių galimybių politikos aprašu;

„EPSO-G“ grupės įmonėms galiojančiais dokumentais:

* Korporatyvinio valdymo politikos aprašu. Jo tikslas – užtikrinti „EPSO-G“ įmonių grupėje gerąją valdysenos praktiką nustatant įmonių grupėje vienodus korporatyvinio valdymo principus ir patronuojančios bendrovės bei kitų grupės bendrovių tarpusavio sąveiką;
* Socialinės atsakomybės politikos aprašu, kurio tikslas – remiantis sukaupta gerąja šalies ir tarptautinių organizacijų patirtimi tobulinti verslo praktiką, diegti šiuolaikišką žmogiškųjų išteklių vadybą, taikyti gamtos išteklius tausojančias technologijas, žmogaus sveikatai nekenksmingas medžiagas bei procesus;
* Skaidrumo ir komunikacijos politikos aprašu. Jo tikslas – padėti efektyviau bendrauti tarpusavyje ir su išorės interesų turėtojais: visuomene, akcininku, rinkos reguliatoriais ir kt.;
* Korupcijos prevencijos politikos aprašu. Juo siekiama „EPSO-G“ įmonių grupėje nustatyti pagrindinius korupcijos prevencijos principus ir reikalavimus bei jų laikymosi užtikrinimo gaires, kurios sudaro prielaidas bei sąlygas įgyvendinti aukščiausius skaidraus verslo vykdymo standartus;
* Darbuotojų atlygio politikos aprašu. Jo tikslas – tinkamai valdyti darbo užmokesčio išlaidas ir sukurti motyvacines paskatas siekiant, kad atlygio dydis tiesiogiai priklausytų nuo įmonei ir kiekvienam darbuotojui keliamų tikslų įgyvendinimo;
* Apskaitos politikos aprašu. Juo siekiama užtikrinti, kad interesų turėtojai galėtų įvertinti grupės įmonių veiklą, perspektyvą ir priimti atitinkamus ekonominius sprendimus;
* Dividendų politikos aprašu, kurio tikslas – nustatyti aiškias tikėtinos nuosavybės ir investicijų grąžos gaires esamiems ir potencialiems akcininkams, tuo pat metu užtikrinant tvarų ilgalaikį įmonių vertės augimą, šaliai svarbių strateginių projektų įgyvendinimą tinkamu laiku, šitaip nuosekliai stiprinant pasitikėjimą visa energijos perdavimo ir mainų įmonių grupe;
* Interesų valdymo politikos aprašu. Jo tikslas – „EPSO-G“ įmonių grupėje sukurti bendrą gerąją praktiką atitinkančią interesų valdymo sistemą, kuri leistų užtikrinti, kad sprendimai grupės bendrovėse priimami objektyviai ir nešališkai, taip pat formuotų korupcijai nepalankią aplinką bei didintų pasitikėjimą grupės bendrovių veikla;
* Neskelbtinos informacijos apsaugos politikos aprašu. Jo tikslas yra sukurti bendrą konfidencialios ir komercinę (gamybos) paslaptį sudarančios informacijos identifikavimo, naudojimo ir apsaugos sistemą, padėti „EPSO-G“ grupės bendrovių valdymo organų nariams ir darbuotojams apsaugoti jiems patikėtą konfidencialią informaciją nuo netinkamo ir žalingo atskleidimo;
* Technologinio turto vystymo ir eksploatavimo politikos aprašu, kurio tikslas – nuosekliai diegti kaštų ir naudos analize pagrįstus elektros ir gamtinių dujų infrastruktūros valdymo ir plėtros principus bei pažangias technologijas, valdyti ir plėtoti energijos perdavimo infrastruktūrą socialiai atsakingai atsižvelgiant į darbuotojų saugos ir aplinkosaugos reikalavimus;
* Paramos politikos aprašu, kuriuo siekiama užtikrinti, kad teikiama parama būtų vieša ir nekeltų visuomenei abejonių dėl tikslingumo bei skyrimo proceso skaidrumo;
* Rizikų valdymo politikos aprašu. Jo tikslas – diegti „EPSO-G“ įmonių grupėje vienodą rizikų valdymo sistemą pagal tarptautinėje praktikoje taikomus COSO ERM standartus, apibrėžiančius rizikų identifikavimo, vertinimo ir valdymo principus bei atsakomybes;
* Darbuotojų veiklos vertinimo politikos aprašu, kurio tikslas – kurti nuoseklią darbuotojų individualių tikslų vertinimo sistemą, padedančią efektyviai valdyti darbo užmokesčio išlaidas, taip pat sukurti motyvacines paskatas tinkamai pareigas vykdantiems ir lūkesčius viršijantiems darbuotojams;
* kitos.

# APIE BENDROVĘ

„Amber Grid“ yra Lietuvos gamtinių dujų perdavimo sistemos operatorius, atsakingas už gamtinių dujų perdavimą (transportavimą aukšto slėgio vamzdynais) sistemos naudotojams, gamtinių dujų infrastruktūros eksploatavimą, priežiūrą ir plėtojimą. Veiklą Bendrovė vykdo nuo 2013 m. rugpjūčio 1 d., kai įsigaliojo Bendrovei Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisijos (toliau – VKEKK) išduota laikina gamtinių dujų perdavimo licencija.

Bendrovė valdo prekybą gamtinių dujų biržoje organizuojančią UAB „GET Baltic“, kuriai VKEKK yra išdavusi gamtinių dujų rinkos operatoriaus licenciją. Šiuo metu UAB „GET Baltic“ organizuoja prekybą gamtinių dujų biržoje Lietuvos, Latvijos ir Estijos rinkose. „Amber Grid“ priklauso 100 proc. UAB „GET Baltic“ akcijų.

Nuo 2015 m. lapkričio 1 d. „Amber Grid“ yra Europos gamtinių dujų perdavimo sistemos operatorių tinklo (ENTSOG) narė.

**Pagrindiniai veiklos rodikliai**

2018 m. Bendrovės pajamos sudarė 54,3 mln. Eur ir, palyginti su 2017 m., sumažėjo 15,6 proc. Tam didžiausios įtakos turėjo 36,5 proc. sumažinta dujų perdavimo paslaugų kaina šalies vartotojams.

Dėl 2018 m. pabaigoje atlikto ilgalaikio turto vertės sumažėjimo Bendrovės veikla 2018 m. buvo nuostolinga. Grynasis nuostolis sudarė 21,6 mln. Eur. Neįvertinus vienkartinio turto vertės sumažėjimo įtakos, grynasis pelnas 2018 m. siekė 10,4 mln. Eur (2017 m. dėl ilgalaikio turto perkainojimo ir apskaityto vertės sumažėjimo grynasis nuostolis sudarė 9,9 mln. Eur, neįvertinus perkainavimo įtakos grynasis pelnas praėjusiais metais siekė 20,3 mln. Eur).

2018 m. Bendrovė Lietuvos vartotojams iki vidinio išleidimo taško transportavo 22,3 TWh gamtinių dujų, tai 8,1 proc. mažiau nei 2017 m., o į Rusijos Federacijos Kaliningrado sritį transportuota 27,8 TWh gamtinių dujų (2017 m. – 25,7 TWh).

**Bendrovės valdymas**

Pagal galiojančius įstatus Bendrovės valdymo struktūra pateikiama 3 pav.



*3 pav. „Amber Grid“ valdymo principai*

**Visuotinis akcininkų susirinkimas**

Visuotinis akcininkų susirinkimas yra aukščiausias Bendrovės valdymo organas. Per ataskaitinį laikotarpį Bendrovės akcininkai turėjo vienodas teises (turtines ir neturtines), numatytas įstatymuose, kituose teisės aktuose bei Bendrovės įstatuose. Nė vienam akcininkui nebuvo suteikta išskirtinių teisių, visų akcininkų teisės yra vienodos. Bendrovės valdymo organai per ataskaitinį laikotarpį sudarė tinkamas sąlygas įgyvendinti akcininkų teises.

**Bendrovės valdyba**

2018 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimams, „Amber Grid“ valdybai išplėstos atsakomybės ribos, suteikiant jai priežiūros funkcijas. Atsižvelgiant į įstatymo nuostatas, valdybos sudėtis buvo atnaujinta – Bendrovės administracijos atstovų darbą valdyboje pakeitė nauji, darbo santykiais su Bendrove nesusiję, nariai. Siekiant ir toliau atitikti gerosios valdysenos praktiką, į priežiūros funkcijas atliekančią penkių narių valdybą vykdomąją funkciją atliekantys Bendrovės administracijos atstovai nebegali būti renkami. Bendrovės įstatuose numatyta, kad Bendrovės valdybą sudaro 5 (penki) nariai, renkami ketverių metų laikotarpiui. Bendrovės valdybą sudaro du nepriklausomi nariai ir trys patronuojančios bedrovės UAB „EPSO-G“ darbuotojai. Valdyba renkama visuotiniame akcininkų susirinkime ketverių metų kadencijai. Valdybos nario nepertraukiamas kadencijos laikas yra ne ilgesnis kaip dvi pilnos kadencijos iš eilės, t. y. ne daugiau kaip aštuoneri metai iš eilės. Renkant valdybos narius užtikrinamas tinkamo visų akcininkų teisių atstovavimo valdyboje principas. Valdybos narių kompetencijos atitinka valdybos kuruojamas pagrindines sritis. Siūlant kandidatus į valdybos narius prioritetas visų pirma teikiamas kandidato kompetencijai ir poreikiui užtikrinti, kad valdyboje būtų visų reikalingų kompetencijų atstovai pagal kuruojamas pagrindines sritis. Valdyba iš savo narių renka valdybos pirmininką.

**Generalinis direktorius**

Bendrovės vadovas – generalinis direktorius yra vienasmenis Bendrovės valdymo organas, kurį renka, skiria, atšaukia ir atleidžia iš pareigų Bendrovės valdyba. Generalinio direktoriaus kompetenciją, rinkimo ir atšaukimo tvarką nustato įstatymai, kiti teisės aktai ir Bendrovės įstatai. Generalinis direktorius organizuoja Bendrovės veiklą, jai vadovauja, veikia Bendrovės vardu ir vienvaldiškai sudaro sandorius, išskyrus Bendrovės įstatų ir teisės aktų numatytus atvejus.



1. *pav. „Amber Grid“ valdymo struktūra*

**Akcininkai**

2018 m. gruodžio 31 d. duomenimis, Bendrovės akcininkais buvo daugiau nei 2.200 fizinių ir juridinių Lietuvos ir užsienio piliečių, iš jų akcininkas UAB „EPSO-G“ valdė kontrolinį (96,58 proc.) Bendrovės akcijų paketą. Likusi Bendrovės akcijų dalis (3,42 proc.) yra kotiruojama biržos „NASDAQ Vilnius“ Baltijos papildomajame prekybos sąraše.

Pagrindinis Bendrovės akcininkas – UAB „EPSO-G“ yra 100 proc. valdomas Lietuvos Respublikos energetikos ministerijos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Akcininkas** | **Buveinės adresas / juridinio asmens kodas** | **Nuosavybės teise priklausančių akcijų skaičius, vnt.** |
| **UAB „EPSO-G“** | **A. Juozapavičiaus g. 13 Vilnius, Lietuva / 302826889** | **172.279.125** |
| **Smulkieji akcininkai** |  | **6.103.389** |
| **Iš viso** |  | **178.382.514** |

**Narystė organizacijose**

Bendrovė yra Europos dujų perdavimo sistemos operatorių tinklo (ENTSOG; www.entsog.eu), asociacijos Lenkijos ir Lietuvos prekybos rūmų ir Nacionalinės Lietuvos energetikos asociacijos narė.

ENTSOG 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.

**Tiekimo grandinės aprašymas**

Bendrovės kuriama vertė – užtikrintas gamtinių dujų perdavimo sistemų patikimumas, perdavimo infrastruktūros prieinamumas ir sudarytos konkurencijos sąlygos gamtinių dujų rinkoje.

Įmonės vertės grandinė susideda iš pagrindinių lygiaverčių procesų:

* šalies dujų poreikių užtikrinimo planavimas. Gamtinių dujų ilgalaikių vartojimo poreikių analizavimas ir vertinimas, atitinkamų investicijų planavimas ir vykdymas, siekiant efektyviai patenkinti dujų poreikius ir užtikrinti reikiamus dujų perdavimo sistemų pajėgumus, sistemų saugumą ir patikimumą bei prieigą prie įvairių gamtinių dujų tiekimo šaltinių;
* tarpvalstybinių dujų jungčių bei vidaus perdavimo sistemų plėtra, valdymas ir priežiūra. Lietuvos gamtinių dujų perdavimo sistemų ir tarptautinių jungčių plėtros projektų įgyvendinimas, perdavimo sistemų ir jų įrenginių eksploatavimas, priežiūra bei remontas, siekiant tinkamai pagal teisės aktų reikalavimus užtikrinti patikimą ir saugų gamtinių dujų perdavimą energijos vartotojams. Be to, kasdienis gamtinių dujų sistemų valdymas, apimantis valdymą tikruoju laiku, patikimumo įvertinimą, informacijos mainus su sistemų naudotojais ir kitų sistemų operatoriais, bei gamtinių dujų sistemos balansavimo ir perkrovų valdymo užtikrinimas;
* pasinaudojimo sistemomis užtikrinimas. Prieigos prie gamtinių dujų perdavimo sistemų užtikrinimas, nediskriminuojančių, aiškių ir suprantamų naudojimosi sistemomis taisyklių ir aiškios kainodaros taikymas, paprastas ir patogus sutarčių sudarymas bei administravimas, informacijos sistemų naudotojams teikimas bei naudojimosi sistemomis taisyklių suderinimas regione.

„Amber Grid“ teikiamų gamtinių dujų perdavimo paslaugų ir balansavimo kainas reguliuoja VKEKK.

2018 m. Bendrovės valdyba nustatė gamtinių dujų perdavimo paslaugų kainas 2019 metams – jos dėl Bendrovės skiriamo dėmesio veiklos efektyvumui, diegiamų išmaniųjų tinklo priežiūros technologijų bei išankstinio dalies leidžiamųjų pajamų lygmens priskyrimo trumpalaikėms paslaugoms nesieks VKEKK nustatytos viršutinės ribos.

Gamtinių dujų perdavimo paslaugų kainos, galiojančios nuo 2019 m. sausio 1 d., paskelbtos AB „Amber Grid“ tinklalapyje [www.ambergrid.lt](http://www.ambergrid.lt).

Iš rinkoje veikiančių tiekėjų Bendrovė įsigyja įvairių prekių, paslaugų ir darbų, reikalingų efektyviai veiklai užtikrinti. Tai daroma vadovaujantis Viešųjų pirkimų įstatymu.

**Rizikų valdymas**

Bendrovės rizikų valdymo metodika parengta vadovaujantis tarptautinio standarto COSO ERM (2017 m. birželio mėnesio redakcija) nuostatomis, „EPSO-G“ Rizikų valdymo metodika ir „Amber Grid“ vidaus dokumentais.

5 pav. pateikiama schema, vaizduojanti Bendrovės Rizikų valdymo modelį pagal COSO ERM standartą. Rizikų valdymas yra bendra Bendrovės valdymo ir planavimo dalis, apimanti ir „Amber Grid“ misiją, viziją bei vertybes. Rizikų valdymo principai padeda sukurti, išsaugoti ir realizuoti Bendrovės vertę. Rizikų valdymo modelis apibrėžia pagrindines sąlygas, reikalingas rizikų valdymo Bendrovėje efektyvumui ir rezultatyvumui užtikrinti.



1. *pav. Rizikų valdymo modelis pagal COSO ERM standartą*

Rizikų valdymo modelį sudaro šie pagrindiniai elementai:

1. Vadovavimas ir kultūra. Bendrovės vadovybė aktyviai siekia Rizikų valdymo modelį integruoti į planavimo procesus ir įpareigoja rizikų savininkus identifikuoti rizikas, jas nuolat vertinti, siūlyti rizikų valdymo priemones ir jas įgyvendinti;

2. Strategija ir tikslų kėlimas. Rizikų valdymas yra pamatinė Bendrovės strategijos rengimo dalis ir pagrindas sudarant veiklos planą. Bendrovės vadovybė turi siekti, kad rizikų valdymas, rizikų valdymo strategija, tikslai ir priemonės būtų susietos su Bendrovės strategija, veikla ir tikslais. Valdyba ir vadovai savo veiksmais demonstruoja, kad rizikų valdymas yra nuolatinis, betarpiškai su Bendrovės strategijos įgyvendinimu susijęs procesas, padedantis pasiekti Bendrovės užsibrėžtus tikslus;

3. Veikla. Rizikų valdymo proceso metu identifikuojamos rizikos, analizuojamas jų galimas poveikis Bendrovei finansine išraiška (eurais), lyginant su Įmonės pajamomis (procentine išraiška), ir įrašoma rizikos poveikio reikšmė pagal Rizikos poveikio vertinimo skalę bei nustatoma rizikos tikimybė. Parengiamas rizikų valdymo priemonių planas pagal Bendrovės Rizikų valdymo metodiką. Taip pat vykdoma rizikų ir jų valdymo priemonių plano įgyvendinimo stebėsena, siekiant maksimaliai padidinti Bendrovės sėkmę įgyvendinant strategiją, tikslus ir veiklos planą. Bendrovėje, reguliariai įvertinus atskirų rizikų tikimybę bei poveikį ir nustačius rizikos lygį, sudaromas svarbiausių rizikų žemėlapis, vaizduojantis atskirų rizikų tikimybes, poveikį ir jų lygius;

4. Rezultatų stebėsena ir peržiūra. Finansų departamentas koordinuoja Bendrovės rizikų ir jų valdymo priemonių įgyvendinimo stebėseną, kurią vykdo rizikų savininkai ir už rizikų valdymo priemonių įgyvendinimą atsakingi asmenys. Finansų departamentas teikia apibendrintus stebėjimo rezultatus susipažinti Bendrovės vadovybei, valdybai ir „EPSO-G“ rizikų valdymo ir prevencijos padaliniui kiekvienam pagal kompetencijos sritį, taip pat ir patvirtintas ataskaitų formas bei esant poreikiui detalius stebėjimo rezultatus. Atsižvelgdami į esamus ir suplanuotus pasiekti rizikų valdymo rezultatus vadovybė, valdyba ir „EPSO-G“ rizikų valdymo ir prevencijos padalinys vertina rizikų valdymo sistemos efektyvumą ir veiksmingumą. Finansų departamentas, siekdamas padidinti Rizikų valdymo metodikos efektyvumą Bendrovėje, reguliariai ir (ar) reikšmingai pasikeitus verslo aplinkai (vidinei ar išorinei) peržiūri rizikų valdymo procesus ir formas. Metodikos derinimas ir koregavimas vyksta vadovaujantis Bendrovėje nustatyta tvarka;

5. Komunikacija ir atskaitomybė. Atsakingi darbuotojai reguliariai fiksuoja, saugo ir dalijasi informacija ir duomenimis, reikalingais efektyviam Bendrovės rizikų valdymui užtikrinti.

# ATSAKOMYBĖ 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;
* reguliariai atliekamas su korupcija susijusių rizikų vertinimas, planuojamos ir pritaikomos korupcijos riziką mažinančios priemonės, stebimas antikorupcinės veiklos efektyvumas ir, jei reikia, diegiamos veiksmingesnės priemonės.

2018 m. balandžio mėn. įvyko Bendrovės vadovybės bei atsakingų už Lietuvos ir Lenkijos dujų jungties projektą (GIPL) darbuotojų ir Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos atsakingų pareigūnų susitikimas dėl GIPL projekto įgyvendinimo skaidrumo. Susitikimo metu aptartos galimos rizikos (grėsmės), galinčios kilti vykdant projekto konkursus ir įgyvendinant projektą, prevencinės priemonės bei bendradarbiavimo galimybės.

2018 m. vasario mėn. Bendrovės korupcijos prevencijos politikos įgyvendinimo taisyklių įgyvendinimo ir kontrolės užtikrinimo komisija posėdžio metu priėmė 2 sprendimus:

* dėl Bendrovei 2017 m. perduotų dovanų realizavimo;
* dėl saugos vadovo tyrimo išvadų patvirtinimo dėl 3-ų Bendrovės darbuotojų galimų interesų konfliktų. Patvirtintų išvadų pagrindu 2 darbuotojai dėl ne laiku pateikto ir neišsamaus privačių interesų deklaravimo buvo nubausti.

Vadovaudamiesi Bendrovės korupcijos prevencijos politikos įgyvendinimo taisyklėmis 2018 m. sausį–vasarį Bendrovės darbuotojai deklaravo privačius interesus (toliau – deklaracijos). Per 2018 m. 3 deklaracijos buvo patikslintos / papildytos (2017 m. – 2 deklaracijos). 2018 m. 2 darbuotojai informavo Bendrovės saugos vadovą apie galimą interesų konflikto situaciją (2017 m. – keturi darbuotojai).

2018 m. liepos mėn. Bendrovė prisijungė prie UAB „EPSO-G“ įmonių grupės kolegialių organų narių, vadovų ir darbuotojų interesų valdymo politikos ir ją taiko visa apimtimi su papildomu reglamentavimu, t. y. nuo šiol Bendrovės darbuotojai privačius interesus deklaruoja vadovaudamiesi minėta politika.

Apie Bendrovės vadovų ir darbuotojų daromus teisės aktų nuostatų ir elgesio normų, vykdomų ūkinių operacijų ir apskaitos pažeidimus, kyšininkavimą, papirkinėjimą, prekybą poveikiu, piktnaudžiavimą, interesų konfliktus, nepotizmą ir kronizmą, vykdomų pirkimų skaidrumo, lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir nešališkumo reikalavimų pažeidimus galima pranešti pasitikėjimo linija: el. paštu sauga@ambergrid.lt arba tel.: +370 666 06 084; +370 5 232 7787. Ši informacija prieinama tik Bendrovės korupcijos prevencijos pareigūnui, kuris užtikrina visišką jos siuntėjo konfidencialumą.

Per 2018 m. pasitikėjimo linija gautas pranešimas / nusiskundimas, kad Bendrovė prieštarauja statybos leidimo išdavimui privatiems asmenims dėl gyvenamųjų namų statybos šalia magistralinio dujotiekio. Atlikus pirminius patikrinimo veiksmus nustatyta, kad Bendrovė negali sutikti išduoti šio leidimo, kadangi teritorija patenka į magistralinio dujotiekio apsaugos zoną, kurioje Lietuvos Respublikos teisės aktai draudžia gyvenamųjų namų statybą (2017 m. pranešimų ir nusiskundimų negauta).

2018 m. III ketvirtį Bendrovės Prevencijos skyriaus vadovas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu, Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr. 1601 „Dėl korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos patvirtinimo“, nuostatomis, atsižvelgdamas į Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-170 „Dėl Valstybės ar savivaldybių įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, atliko korupcijos pasireiškimo tikimybės ir veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymą ir vertinimą Bendrovėje.

2018 m. buvo vertinama Bendrovės veikla valdant atsargas ir ilgalaikį turtą. Vadovaujantis Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 4 ir 6 dalyse nustatytais kriterijais, įvertinus surinktą informaciją ir atsižvelgiant į priemones, kurių Bendrovė imasi siekdama mažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę, padaryta išvada, kad „Amber Grid“ veikloje valdant atsargas ir ilgalaikį turtą korupcijos pasireiškimo tikimybė yra minimali.

2018 m. spalio 26 ir lapkričio 9 d. Bendrovės atsakingiems (priimantiems sprendimus Bendrovės vardu, dalyvaujantiems pirkimuose ir pan.) darbuotojams buvo organizuoti metiniai korupcijos prevencijos renginiai / mokymai, kurių metu buvo mokoma / diskutuojama, kaip atpažinti interesų konfliktų situacijas, interesų konfliktus, kaip išvengti interesų konfliktų. Mokymuose dalyvavo 45 Bendrovės darbuotojai (2017 m. – 50 darbuotojų).

**Viešieji pirkimai**

Reguliavimas

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.

Vidiniai procesai

Bendrovėje pirkimų planavimas ir vykdymas reglamentuoti patvirtintais procesais ir dokumentais, pirkimai planuojami, o pirkimų suvestinė skelbiama Įstatymo nustatyta tvarka. Įprastai Bendrovėje pirkimus vykdo pirkimų komisijos, o nedidelės vertės pirkimus – generalinio direktoriaus įsakymu paskirti pirkimų organizatoriai. Priimant sprendimus užtikrinamos kelių lygių kontrolės priemonės.

Skaidrumas

Visi Bendrovės pirkimuose dalyvaujantys, taip pat jiems tiesioginę ar netiesioginę įtaką galintys daryti asmenys yra pasirašę nešališkumo deklaracijas ir konfidencialumo pasižadėjimus. Bendrovė viešina jos sudarytas pirkimo sutartis Įstatymo nustatyta tvarka. Bendrovė taip pat rengia ir Viešųjų pirkimų tarnybai teikia:

* + pirkimo procedūrų ataskaitą už kiekvieną įvykdytą pirkimą;
	+ viešojo pirkimo sutarčių, pirkimo sutarčių ir vidaus sandorių ataskaitas už visus per kalendorinius metus vykdytus pirkimus.

**DARBUOTOJAI**

AB „Amber Grid“ stiprybė ir pagrindinis turtas – darbuotojai: patyrę ir kompetentingi profesionalai, įgyvendinantys strateginę reikšmę valstybei turinčius projektus. Bendrovė orientuota į darbuotojų profesinių gebėjimų ugdymą ir vertę kuriančios verslo kultūros formavimą. 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.

2018 m. gruodžio 31 d. Bendrovėje dirbo 329 darbuotojai (2017 m. gruodžio 31 d. – 346 darbuotojai[[1]](#footnote-1)). Jų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes pateiktas 2 lentelėje. 2018 m. Bendrovės darbuotojų kaitos rodiklis buvo 12,4 proc. (2017 m. – 6,2 proc.). Darbuotojų kaitos rodiklis 2018 m. išaugo dėl įvykdytų organizacinės struktūros pokyčių.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PAREIGYBIŲ GRUPĖS | Darbuotojų skaičius 2018 m. gruodžio 31 d. [[2]](#footnote-2) | Darbuotojų skaičius 2017 m. gruodžio 31 d. |
| Generalinis direktorius | 1 | 1 |
| Aukščiausio lygio vadovai | 4 | 4 |
| Vidurinio lygmens vadovai | 27 | 28 |
| Ekspertai-specialistai | 173 | 195 |
| Darbininkai | 124 | 118 |
| Visi darbuotojai | 329329 | 346346 |

2 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal kategorijas

Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą pateikta 3 lentelėje.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| IŠSILAVINIMAS | Darbuotojų skaičius 2018 m. gruodžio 31 d. | Darbuotojų skaičius 2017 m. gruodžio 31 d. |
| Aukštasis | 190 | 188 |
| Aukštesnysis | 50 | 54 |
| Vidurinis ir profesinis | 89 | 104 |

3 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą

**Atlygio sistema**

Bendrovės atlygio sistemos tikslas – sukurti motyvacines paskatas darbuotojams siekiant, kad jų atlygio dydis būtų susietas su keliamų tikslų ir užduočių įgyvendinimu. Todėl visų „Amber Grid“ darbuotojų atlygį sudaro dvi dalys – pastovioji ir kintamoji. Pastovioji atlygio dalis priklauso nuo pareigybės atsakomybės lygio, kuris nustatomas pagal tarptautinėje praktikoje taikomą metodologiją. Kintamoji atlygio dalis nėra premija ir mokama tuomet, kai įgyvendinami Bendrovės ir individualūs metinio pokalbio metu sutarti tikslai, o darbuotojas demonstruoja Bendrovės vertybėmis grįstą elgesį. „Amber Grid“ atsiskaito akcininkui už metinių Bendrovės tikslų pasiekimą.

Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes 2017–2018 m. pateiktas 4 lentelėje. Vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje 2018m. – 935,7 Eur (<https://osp.stat.gov.lt/naujienos?articleId=5973390>).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pareigybių grupės** | **Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Eur (neatskaičius mokesčių), 2018 m.**  | **Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Eur (neatskaičius mokesčių), 2017 m.** |
| Generalinis direktorius | 9.433 | 9.605 |
| Aukščiausio lygio vadovai | 5.541 | 5.519 |
| Vidurinio lygmens vadovai | 2.966 | 2.738 |
| Ekspertai-specialistai | 1.574 | 1.426 |
| Darbininkai | 1.152 | 1.008 |
| Vidutinis | 1.603 | 1.462 |

4 lentelė. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes 2017–2018 m.

**Profesinė sąjunga**

2017 m. birželio 23 d. steigiamajame susirinkime 113 Bendrovės darbuotojų įsteigė „Amber Grid“ profesinę sąjungą. 2018 m. pabaigoje profesinė sąjunga vienijo 225 narius, atnaujintoje taryboje darbuotojams atstovavo 8 nariai. 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 profesinei sąjungai aktualūs klausimai.

Bendrovė palaiko darbuotojų būrimąsi į savanoriškas profesines sąjungas ir su jomis glaudžiai bendradarbiauja, plėtoja konstruktyvų socialinį dialogą.

**Kolektyvinė sutartis**

2018 m. profesinė sąjunga, pasiekusi sutarimą su darbdaviu, pasirašė naują kolektyvinę sutartį, į kurią įtrauktos sutartos papildomos ekonominės ir socialinės naudos. Visuotinis darbuotojų susirinkimas pritarė, kad jos būtų vienodai taikomos visiems Bendrovės darbuotojams neišskiriant profesinės sąjungos narių.

Kolektyvinės sutarties tikslas – atstovauti visų darbuotojų teisėms ir teisėtiems interesams. Sutartyje nustatytos 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.

Bendrovė remia darbuotojų kolektyvo kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius bei kitą socialinę veiklą, kurioje be diskriminacijos ir apribojimų turi teisę dalyvauti visi Bendrovės darbuotojai.

**Nuotolinio darbo galimybė**

Bendrovė neatsilieka nuo šiandieninių tendencijų ir 2018 m. rugpjūčio 8 d. patvirtino nuotolinio darbo tvarkos aprašą. Juo siekiama užtikrinti lankstaus darbo galimybes Bendrovės darbuotojams, kurių veiklos pobūdis ir techninės sąlygos leidžia jiems priskirtas funkcijas atlikti taikant šią darbo organizavimo formą. Darbuotojai, besinaudojantys šia galimybe, džiaugiasi Bendrovės suteiktomis sąlygomis dirbti patogiai ir operatyviai, tarsi būtų biure.

**Kompetencijų ugdymas**

Atsižvelgdama į keliamus veiklos tikslus, ugdymo planus ir kitus tobulėjimo poreikius Bendrovė daug dėmesio skiria darbuotojų kompetencijoms ugdyti.

Profesinių mokymų metu darbuotojai atnaujina savo darbui privalomas žinias bei gauna reikalingus atestatus ir kvalifikacijos kėlimo pažymėjimus. 2018 m. privalomuose mokymuose ir atestavimuose dalyvavo 244 darbuotojai (2017 m. – 227 darbuotojai). Per 2018 m. jiems buvo išduota arba pratęsta beveik 600 pažymėjimų (2017 m. – 338 pažymėjimai).

Bendrųjų mokymų, seminarų ir konferencijų metu darbuotojai susipažįsta su savo srities naujovėmis, tobulina arba ugdo naujus darbui reikalingus įgūdžius. Bendrųjų kompetencijų ugdymo mokymuose 2018 m. dalyvavo 163 darbuotojai (2017 m. – 194 darbuotojai). Įvyko 112 skirtingų pavadinimų mokymų (2017 m. – 138 skirtingos mokymų programos).

Iš viso „Amber Grid“ 2018 m. mokymuose dalyvavo 324 Bendrovės darbuotojai (2017 m. – 304 darbuotojai). Tai sudaro apie 91,5 proc. visų darbuotojų, kurie dirbo Bendrovėje 2018 m. Vienam darbuotojui vidutiniškai per metus teko apie 9,5 mokymų valandos (2017 m. – 87 proc. visų darbuotojų, 7 mokymų valandos).

*Skyriuje „Kompetencijų ugdymas“ nurodomas bendras dalyvių skaičius, t. y. dalis darbuotojų mokymuose gali būti dalyvę daugiau nei vieną kartą.*

**Naujų darbuotojų integravimas**

2017 m. atnaujintas naujų darbuotojų adaptacijos procesas toliau sėkmingai taikomas ir palaikomas. Nauji darbuotojai supažindinami su Bendrovės padalinių darbuotojais ir veiklomis. Programos tikslas – padėti naujokams greičiau prisitaikyti prie Bendrovės organizacinės kultūros, integruotis į kolektyvą, suprasti darbo principus ir pradėti kurti vertę Bendrovei.

**Darbuotojų įsitraukimas**

Bendrovėje pirmą kartą atliktas darbuotojų įsitraukimo tyrimas, kuris padėjo įvertinti organizacijos valdymo, veiklos organizavimo ir darbo su žmonėmis sritis, darančias įtaką darbuotojų motyvacijai ir įsitraukimui. Tyrimo anketas užpildė ir savo nuomonę išsakė 243 darbuotojai, t. y. daugiau nei 70 proc. visų Bendrovės darbuotojų. Tyrimas parodė, kad Bendrovės darbuotojai gerai vertina darbo ir asmeninio laiko balansą, darbinę veiklą, tiesioginius vadovus, bendradarbiavimo kultūrą. Bendrovė taip pat gavo naudingų įžvalgų, kurias sritis reikia tobulinti ir imtis tikslingų priemonių darbuotojų įsitraukimui ir motyvacijai didinti.

**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 teisės 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 paslaptyje. Šios nuostatos pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

2018 m. Bendrovėje nenustatyta jokių diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais (2017 m. taip pat nenustatyta).

Bendrovės darbuotojų daugumą sudaro vyrai. Tam didelės įtakos turi atliekamos veiklos specifika: moterys rečiau renkasi techninio inžinerinio profilio ir lauko sąlygomis atliekamus technologinius darbus bei su jais tiesiogiai susijusias specialybes. 2018 m. Bendrovėje dirbo 59 moterys (2017 m. – 63 moterys) ir 270 vyrų (2017 m. – 283 vyrai). Darbuotojų amžiaus vidurkis 45,1 m. (moterų 46 m., vyrų 44,9 m.). 2018 m. pabaigoje buvo toks vidurinės grandies padalinių vadovų santykis: vadovaujančias pareigas užėmė 21 vyras ir 6 moterys (2017 m. – 21 vyras, 7 moterys).

**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.

**Metinis pokalbis**

Metinis pokalbis – darbuotojų veiklos valdymo priemonė, užtikrinanti, kad jų asmeniniai tikslai būtų keliami atsižvelgiant į Bendrovės tikslus. 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 galimybės. 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.

**LEAN diegimo Bendrovėje patirtis**

Bendrovė toliau savo veikloje taiko LEAN praktikas. 2018 m. LEAN metodų mokymai ir taikymas išplėstas į padalinius, kurie nebuvo įtraukti į veiklą pirmajame etape. Bendrovės vadovai ir specialistai mokomi suprasti ir vizualizuoti veiklos procesus, identifikuoti vertės nekuriančias veiklas, nustatyti pridėtinę vertę klientui kuriančias veiklas ir švaistymus procese, kasdieninės atskaitomybės sistemos, rodiklių nustatymo, problemų kėlimo ir standartizuoto problemų sprendimo metodus. Kartu su padaliniais, kurie šias praktikas pradėjo taikyti pirmajame LEAN praktikų taikymo etape, „Amber Grid“ suprojektavo keturių lygių kasdieninės atskaitomybės sistemą, grįstą veiklos rodikliais, visos Bendrovės mastu ir pradėjo taikyti strateginio planavimo LEAN metodą „Hoshin“. Kitame etape Bendrovė siekia įtvirtinti ir gilinti pasirinktų LEAN praktikų taikymą veikloje, pradėti taikyti procesų išlyginamąją metodiką „Heijunka“. Pagrindinis LEAN praktikų taikymo Bendrovėje tikslas – įtraukti darbuotojus į organizacijos nuolatinio tobulėjimo procesą, plėtoti efektyvią ir motyvuojančią organizacijos kultūrą ir vadybos sistemą.

**Darbuotojų sveikata**

Bendrovė skatina sveiką darbuotojų gyvenseną, sportinę veiklą ir rūpinimąsi fizine sveikata. Bendrovėje organizuojami privalomi profilaktiniai sveikatos patikrinimai ir darbuotojų profilaktiniai skiepijimai. 2018 m. atlikti 236 darbuotojų sveikatos patikrinimai (2017 m. – 159 sveikatos patikrinimai). Nuo erkinio encefalito paskiepyti 86 darbuotojai (2017 m. – 158 darbuotojai), nuo gripo – 86 darbuotojai (2017 m. – 111 darbuotojų).

Nuolat ar dažnai lauke dirbantys darbuotojai buvo aprūpinti šilumą sulaikančiais drabužiais bei šiltais miegmaišiais.

**Sportinė veikla ir kitos iniciatyvos**

2018 m. Bendrovėje organizuota sveikatos savaitė, kurios metu darbuotojai dalyvavo relaksaciniuose „Gongų terapijos“ užsiėmimuose. Taip pat darbuotojams buvo organizuojami papildomi kraujo tyrimai, apmokami darbdavio lėšomis kaip kolektyvinėje sutartyje numatytos papildomos naudos darbuotojams. Šia galimybe pasinaudojimo 160 darbuotojų.

2018 m. Bendrovė sudarė darbuotojams palankias sąlygas sportuoti – žaisti krepšinį, futbolą ar tinklinį. Bendrovės 10 darbuotojų savo ištvermę išbandė „We Run Vilnius“ ir kituose maratonuose.

Komandos formavimo renginiuose daug dėmesio skiriama darbuotojų sportinei veiklai ir sveikam gyvenimo būdui propaguoti.

# APLINKOS APSAUGA IR DARBUOTOJŲ SAUGA

„Amber Grid“ principai ir įsipareigojimai, susiję su aplinkos apsauga bei darbuotojų sauga ir sveikata, nustatyti Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos politikos apraše.

Minėtame apraše nustatytais principais siekiama kaip įmanoma efektyviau mažinti Bendrovės vykdomos veiklos daromą neigiamą poveikį aplinkai bei užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Nustatytų prevencijos, saugumo, aplinkos tvarumo principų turi laikytis visos „Amber Grid“ veiklos procese dalyvaujančios suinteresuotosios šalys ir jų grupės.

**Vadybos sistema**

Bendrovėje įdiegta tarptautinių standartų ISO 14001 ir OHSAS 18001 reikalavimus atitinkanti aplinkosaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema. Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema integruota į „Amber Grid“ veiklos planavimo, organizavimo ir valdymo procesus. Standartais nustatytas aplinkosaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas padeda užtikrinti nuolatinį veiklos keliamo poveikio aplinkai, profesinės rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai mažinimą bei veiklai taikomų tarptautiniais ir Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentais, kitais norminiais dokumentais nustatytų reikalavimų įgyvendinimą.

Bendrovės vadovybė, atsižvelgdama į socialinę ir ekonominę situaciją, taip pat įmonės finansines, technines galimybes, yra įsipareigojusi užtikrinti nuolatinį aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos procesų gerinimą, aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos veiksmingumo didinimą ir vadovauti pagal vadybos procesui priimtinus standartus.

Bendrovėje įdiegta aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema veikia pasikartojančiu procesu „planavimas–įgyvendinimas–tikrinimas–analizė“. Procese dalyvauja visų lygių darbuotojai pagal aiškiai už tam tikras vadybos proceso koordinavimo bei jo įgyvendinimo dalis nustatytas atsakomybes. Atsižvelgiant į besikeičiančios ekonominės, socialinės ir gamtinės aplinkos sąlygas, kintančius ir Bendrovės veiklai įtaką darančius išorės ir vidaus veiksnius, sistemos procesai nuolat stebimi, peržiūrimi ir periodiškai koreguojami. Įtaką darančių veiksnių valdymas tiesiogiai siejamas su Bendrovės aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos politikos principų įgyvendinimui keliamais tikslais ir uždaviniais.

Bendrovė, gerindama aplinkos ir darbo sąlygas, nuolat investuoja į naujus įrenginius, gamybos procesų technologijas, informacines valdymo ir kt. priemones. Atsižvelgiant į identifikuotus dėl Bendrovės vykdomos veiklos kylančius aplinkos apsaugos aspektus bei profesinės rizikos veiksnius, taikomos tik patikimos ir kokybės standartus atitinkančios, poveikį aplinkai mažinančios bei darbuotojų saugą ir sveikatą užtikrinančios priemonės.

Profesinės rizikos veiksnių identifikavimas ir jų reikšmingumas vertinamas vadovaujantis visuotinai priimtinomis rizikų valdymo metodikomis bei galiojančiais tarptautiniais, Lietuvos Respublikos ir Bendrovės vidaus teisės aktais, taip pat atsižvelgiant į nuolat didinamo veiksmingumo rodiklių pokyčius, Bendrovės įsipareigojimus suinteresuotosioms šalims, poveikio trukmę, dažnį, pavojingumą, pasekmes ir kt.

2018 m. gruodžio 10–12 d. atliktas integruotos aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos išorinis priežiūros auditas, kurio metu nustatyta viena nežymi neatitiktis dėl gaisrinės saugos reikalavimų (2017 m. nenustatyta neatitikčių).

Užtikrinant socialinį bendradarbiavimą ir partnerystę aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuolat informuojami ir ugdomi visi Bendrovės darbuotojai.

Aplinkos apsaugą ir darbuotojų saugą užtikrinančių priemonių įgyvendinimas

2018 m. atlikta Alytaus ir Jonavos dujų skirstymo stočių rekonstrukcija. Rekonstrukcijos metu demontuota sena technologinė įranga, nugriauti seni pastatai. Jų vietoje sumontuotos naujo tipo konteinerinės dujų skirstymo stotys su nauja technologine įranga (filtrai, dujų separatoriai, dujų pašildytuvai, reguliatoriai su START-STOP funkcija, apsauginiai vožtuvai, turbininiai ir ultragarsiniai skaitikliai, uždaromieji įtaisai, ekonomiški kondensaciniai katilai, kondensacinės talpyklos, srauto kompiuteriai, automatika, odoravimo įranga).

2018 m. Panevėžio dujų kompresorių stotyje buvo atliekami dujų kompresorinių agregatų modernizavimo darbai, kurių metu modernizuota kuro dujų įleidimo sistema. Septyniuose dujų kompresoriniuose agregatuose sumontuoti elektroniniai kuro dujų įleidimo vožtuvai ir įdiegta elektroninė kuro dujų įleidimo sistema. Atlikti darbai leido smarkiai sumažinti išmetamų teršalų į aplinkos orą kiekius: azoto oksidų (NOx) išmetimai sumažėjo vidutiniškai 60 proc.; anglies monoksido (CO) – 20 proc. Dėl geresnių agregatų darbų kuro dujų kiekį pavyko sumažinti apie 20 proc.

Kaip ir kiekvienais metais, pernai įgyvendinant „Amber Grid“ 2018 m. remonto ir investicijų programas Dujų skirstymo stočių (toliau – DSS) skyriaus prižiūrimuose objektuose (Panevėžio zonos) buvo atlikti darbai tiek ūkio, tiek rangos būdu.

Didžiąją metų dalį truko Palangos DSS procesų valdymo ir automatizavimo sistemų įrengimo darbai, bendrieji statybos darbai. Rietavo DSS demontuoti senos kartos ir sumontuoti nauji ekonomiški, modernūs kondensaciniai dujiniai katilai „Baxi“. Kėdainių DSS, Panevėžio DSS-2, Šiaulių DSS atlikti šildymo sistemų praplovimo darbai. DSS skyriaus darbuotojai, bendradarbiaudami su DS skyriaus kolegomis, kartu atliko Palangos DSS apvedimo linijos remonto darbus, taip pat Kretingos DSS, Pakruojo DSS izoliacinių movų pakeitimus, negalima nepaminėti ir Radviliškio DSS, Daugėlių DSS, Pakruojo DSS dujų apskaitos linijų rotacinių skaitiklių sumontavimo darbų. Ūkio būdu, pasitelkę savo ilgametę patirtį, be priekaištų atliko Utenos DSS, Anykščių DSS DSRĮr mazgo įrenginių remontą, taip pat Alksniupių DSS išėjimo vamzdyno izoliacinės movos keitimo darbus.

2018 m. pabaigoje DSS skyriaus iniciatyva sukurta ir įgyvendinta eksploatavimo departamento pasyvaus budėjimo namie tvarka, kuri išsamiai reglamentuoja pasyvaus budėjimo namie tvarką bei padeda užtikrinti nepertraukiamą ir saugų gamtinių dujų perdavimo sistemos objektų veikimą.

2018 m. DSS ūkio ir rangos būdu atlikti darbai:

* Palangos DSS – procesų valdymo ir automatizavimo sistemų įrengimo darbai, bendrieji statybos darbai (apdailos darbai);
* Palangos DSS – apvedimo linijos remontas;
* Kretingos DSS – išėjimo vamzdyno izoliacinės movos pakeitimas;
* Rietavo DSS – dujinių katilų keitimo darbai;
* Kėdainių DSS, Panevėžio DSS-2, Šiaulių DSS – šildymo sistemų praplovimo darbai;
* Vandžiogalos DSS – žemės sklypo aplinkos sutvarkymo, pastato išorės ir vidaus patalpų remonto darbai;
* Anykščių DSS, Utenos DSS, Šiaulių DSS, Kužių DSS, Kretingos DSS – kabelinių linijų įrengimas nuo KMK iki MD izoliacinių movų DSS teritorijoje;
* Pakruojo DSS – įėjimo vamzdyno izoliacinės movos keitimas;
* Alksniupių DSS – išėjimo vamzdyno izoliacinės movos keitimas;
* Utenos DSS, Anykščių DSS – DSRĮr mazgo įrenginių remontas (keitimas);
* Radviliškio DSS, Daugėlių DSS, Pakruojo DSS – dujų apskaitos linijų rotacinių skaitiklių sumontavimo darbai.

Per 2018 m. mobilus dujų kompresorius, skirtas dujoms perpumpuoti, panaudotas 7 kartus dujoms perpumpuoti ar slėgiui magistralinio dujotiekio vamzdynuose sumažinti. Iš viso sutaupyta ir į atmosferą neišleista 272 981 m3 dujų.

Siekiant padidinti dujų perdavimo saugumą, užtikrinant viešąjį interesą ir naudą vartotojams, 2018 m. įrengtos kontrolinio įtaiso paleidimo / priėmimo kameros: magistralinio dujotiekio (toliau – MD) Panevėžys–Šiauliai II linijoje (DN1000), MD atšakoje į Palangos DSS (DN250), MD atšakoje į Naujosios Akmenės DSS (DN300/250), MD atšakoje į Girininkų DSS (DN300), MD atšakoje į Jonavos DSS I bei II linijose (DN400 ir DN500), pakeisti netinkami čiaupų mazgai ir jungiamosios dalys. Pagrindinis šių projektų tikslas – modernizuoti gamtinių dujų perdavimo sistemą pasitelkiant išmaniąsias technologijas, siekiant padidinti gamtinių dujų perdavimo sistemos saugumą ir patikimumą, užtikrinti efektyvų, saugų ir patikimą gamtinių dujų perdavimo paslaugos teikimą.

2018 m. perklota apie 1,1 km MD į Kaliningradą Kauno LEZ teritorijoje.

2018 m. vykdant magistralinių dujotiekių eksploatavimo darbus rasta 15 dujų nuotėkių MD Ivacevičiai–Vilnius–Ryga trasoje. 13 nuotėkių planuojama šalinti 2019 m. sausio mėnesį, 2 pašalinti 2018 m.

2018 m. 218 km magistralinio dujotiekio patikrinta vidinės diagnostikos būdu (MD atšaka į Marijampolės DSS, MD Panevėžys–Šiauliai–Klaipėda). Pažymėtina tai, kad abiejuose dujotiekiuose sudėtinga atlikti vidinę diagnostiką: MD atšakoje į Marijampolės DSS maži srautai (angl. *Low flow*), o MD Panevėžys–Šiauliai–Klaipėda net 3 skirtingų skersmenų nuo 325 mm iki 426 mm vamzdynai ir šis MD pradėtas eksploatuoti 1964 m. (t. y. vienas seniausių Bendrovės dujotiekių). 2018 m. balandžio mėn. kontroliniai įtaisai panaudoti MD atšakoje į Marijampolės DSS, o 2018 m. gruodžio mėn. baigti diagnostikos darbai MD Panevėžys–Šiauliai–Klaipėda.

2018 m. vasarą MD atšakoje į Marijampolės DSS pašalinti 54 pavojingiausi defektai. Taip pat po diagnostikos perizoliuoti 44 korozijos defektai MD Minskas–Vilnius–Vievis. Iš naujo izoliuota daugiau kaip 200 m vamzdyno.

2018 m. įgyvendintas darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkosaugos kultūros ugdymo planas, kurio tikslas – darbuotojų ugdymas, aktyvumo ir mąstymo skatinimas. Vykdant plane numatytas priemones didelis dėmesys buvo skirtas tam, kad darbuotojai nustatytų rizikas, kylančias jų kasdieniame darbe, ir išmoktų nuo jų apsisaugoti. 2018 m. balandį Bendrovėje pirmą kartą organizuota „Saugos savaitė“. „Saugos savaitės“ proga buvo vykdomi visų darbuotojų, įskaitant vadovybę ir vidurinės grandies vadovus, žinių saugos srityje patikrinimai, kuriuose dalyvavo 172 darbuotojai. Antrus metus iš eilės buvo organizuojamas konkursas „Pamatyk riziką!“ 2018 m. lapkritį visiems įmonės vadovams buvo organizuojami mokymai darbuotojų saugos ir darbo teisės klausimais.

# RINKA, KLIENTAI

 Bendrovei suteiktos išskirtinės teisės gamtinių dujų perdavimo paslaugas teikti visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje.

Užtikrindama strateginius šalies interesus Bendrovė efektyviai plėtoja perdavimo sistemą, patikimai vykdo dujų perdavimą. Siekdama palankių sąlygų Baltijos regiono dujų rinkai veikti integruotame Europos dujų tinkle, aktyviai prisideda prie integruotos Europos dujų perdavimo sistemos kūrimo, bendradarbiauja su Baltijos regiono dujų perdavimo sistemos operatoriais.

Bendrovės valdoma perdavimo sistema sujungta su Latvijos Respublikos, Baltarusijos Respublikos ir Rusijos Federacijos Kaliningrado srities gamtinių dujų perdavimo sistemomis, Klaipėdos SGD terminalu, Lietuvos skirstymo sistemų operatorių skirstymo sistemomis ir tiesiogiai prie perdavimo sistemos prijungtomis vartotojų sistemomis.

**Regioninė dujų rinka**

Atsižvelgdamos į tai, kad Baltijos šalyse įdiegtas netiesioginio pajėgumų paskirstymo (angl. *implicit capacity allocation*) modelis rinkos dalyvių buvo įvertintas palankiai, įmonės „Amber Grid“, AS „Conexus Baltic Grid“ (Latvija) ir AS „Elering“ (Estija) nuo 2018 m. liepos 1 d. netiesioginio pajėgumų paskirstymo modelį pradėjo taikyti ne tik dieną prieš užsakomiems produktams, tačiau ir einamąją parą prekiaujamiems dujų ir pajėgumų produktams. Pajėgumų paskirstymas susietas su dujų prekyba gamtinių dujų biržoje UAB „GET Baltic“. Taip trijų Baltijos šalių trumpalaikė dujų rinka tapo integruota ir einamąją parą prekiaujamų gamtinių dujų produktų srityje.

Bendros regioninės rinkos formavimo Baltijos šalių regione procesas vyks keliais etapais. Nuo 2020 m. bus sujungtos Latvijos ir Estijos dujų rinkos, anksčiausiai nuo 2022 m. prie bendros regiono rinkos prisijungs Suomija. Lietuva visa apimtimi prie bendros Baltijos regiono dujų rinkos prisijungs, kai su kitomis šalimis pasieks susitarimus dėl tarpvalstybinio kompensavimo mechanizmo ir kai kurių kitų regioninės rinkos elementų. Bendros regioninės rinkos formavimo tikslas – Baltijos šalių ir Suomijos gamtinių dujų rinkos turi būti sujungtos į bendrą balansavimo zoną, kurioje tarpvalstybiniai perdavimo tarifai būtų panaikinti, dujų sistemų balansavimas bei perdavimo pajėgumų paskirstymas būtų vykdomi bendrai visų Baltijos šalių perdavimo sistemos operatorių, dujų prekyba vyktų viename virtualiame prekybos taške. Dėl to kitoms regiono šalims pagerėtų (taptų tiesiogine) prieiga prie alternatyvių dujų tiekimo šaltinių, padidėtų konkurencinis spaudimas, o Lietuvoje padidėtų dujų infrastruktūros panaudojimo efektyvumas. Taip pat gamtinių dujų kainos visose Baltijos šalyse suvienodėtų, gerokai padidėjusi bendros rinkos prekybos erdvė taptų patrauklesnė tarptautinėms dujų prekybos bendrovėms, o tai sudarytų sąlygas didesnei konkurencijai, dujų kainų mažėjimui bei patrauklesnėms kitoms dujų tiekimo sąlygoms.

Kad gamtinių dujų rinka tinkamai funkcionuotų, Lietuvos, Latvijos, Estijos ir Suomijos rinkose turi būti įvestos aiškios ir vienodos taisyklės. Bendrovė 2017 m. spalio mėnesį vykdė Baltijos šalių gamtinių dujų perdavimo sistemų operatorių viešąją konsultaciją dėl perdavimo pajėgumų valdymo principų bendroje Baltijos šalių rinkoje ir bendros balansavimo zonos modelio koncepcijos. Po viešosios konsultacijos abiem dokumentams bei pateiktų pastabų įvertinimui buvo pritarta Regioninės dujų rinkos koordinavimo grupėje. Atsižvelgdamos į tai 2018 m. „Amber Grid“, AS „Connexus Baltic Grid“, AS „Elering“, „Gasum OY“ (Suomija) ir „Balticonnector OY“ (Suomija) toliau tęsė darbus siekdamos suderinti transportavimo ir balansavimo taisykles, skirtas veiklai bendroje regioninėje dujų rinkoje.

Per 2018 m. parengti ir perdavimo sistemos operatorių suderinti Bendrų naudojimosi perdavimo sistema taisyklių ir Balansavimo taisyklių projektai. Šie projektai svarbūs tuo, kad juos patvirtinus bendroje rinkoje būtų įtvirtintos vienodos taisyklės visiems sistemos naudotojams, o tai supaprastintų gamtinių dujų transportavimą ir balansavimą visoje zonoje.

Regioninės rinkos plane numatyta, kad perdavimo sistemos operatoriai pagrindines paslaugas rinkos dalyviams teiks per vieną bendrą IT platformą. Techninę specifikaciją numatoma parengti per 2019 m. I ketv. Planuojama išanalizuoti esamas perdavimo sistemos operatorių IT sistemas ir, atsižvelgiant į tai, suformuluoti reikalavimus bendrai IT platformai.

**Klientai**

Bendrovės klientai – stambios elektros, centralizuotos šilumos gamybos, pramonės įmonės ir vidutinės Lietuvos verslo bendrovės, gamtinių dujų tiekimo įmonės, gamtinių dujų skirstymo sistemų operatoriai, kuriems teikiamos gamtinių dujų perdavimo paslaugos. 2018 m. Bendrovė buvo sudariusi sutartis su 103 sistemos naudotojais (2017 m. – 100 sistemos naudotojų).

# SANTYKIAI SU VISUOMENE: PARAMA

„Amber Grid“ valdyba, siekdama užtikrinti teikiamos paramos tikslingumą, 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 UAB „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 neatlygintiną įsitraukimą į visuomenei ar vietos bendruomenei svarbių tikslų įgyvendinimo veiklą ir, atsižvelgdama į tai, gali skirti paramą.

Bendrovė, teikdama paramą, vadovaujasi šiais principais: atitikties 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 UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrove sudarytą sutartį dėl paramos (ar su kitu paramos teikėju ir apie tai yra žinoma), taip pat veikloms, populiarinančioms ar susijusioms su azartiniais ar tokio pobūdžio lošimais, alkoholiniais gėrimais, rūkalais ar kitomis svaiginančiomis medžiagomis, ir kitoms veikloms, kurios visuomenei 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/imones-socialines-atsakomybes-politika/parama-ir-jos-teikimo-tvarka>.

2018 m. parama niekam neskirta.

# SOCIALINĖS INICIATYVOS

**Dialogo kultūros ir bendradarbiavimo projektas**

Bendrovė pradėjo ilgalaikį dujotiekio jungties tarp Lietuvos ir Lenkijos (GIPL) projekto pristatymo vietos bendruomenėms projektą „Dialogo kultūra ir bendradarbiavimas“. Susitikimų metu pristatomas GIPL projektas, akcentuojama jo svarba, tikslai, naudos. Formuojant dialogo kultūrą, susitikimams su vietos bendruomene pasitelkti visuomenės žinomi asmenys, kurie diskutuoja temomis, ugdančiomis žmonių smalsumą ir kritišką požiūrį į įvairius visuomeninius reiškinius. Surengti pirmieji 19 susitikimų su bendruomenėmis savivaldybėse, kurių teritorijose bus tiesiamas magistralinis dujotiekis. 2019 m. numatomi 64 susitikimai.

**Aplinkos tvarkymo akcija**

Daugiau kaip 90 Bendrovės darbuotojų kartu su savo šeimų nariais dalyvavo savanoriškoje visuomeninėje akcijoje „Darom“ (2017 m. – 70 darbuotojų). Už dalyvavimą akcijoje „Darom“ 2018 m. Bendrovė gavo akcijos organizatorių padėką.

**Pasaulinė švaros diena**

Švaros akcija vyko 155 pasaulio šalyse. Lietuvoje tą dieną buvo tvarkoma 30 nacionalinių ir regioninių parkų. Prie šios akcijos prisijungė 40 Bendrovės darbuotojų, jie tvarkė Trakų istorinį nacionalinį parką ir Kurtuvėnų regioninį parką.

**Bendrovės darbuotojai dovanojo vaikams balionų**

Tarptautinę vaikų gynimo dieną didžiausia vaiko gerovės skėtinė organizacija Lietuvoje „NVO vaikams konfederacija“, kaip ir kasmet, surengė šventę „Vaikų žvaigždynas“, kurioje kvietė kartu kurti laimingą vaikystę ir dėkojo pozityvią socializaciją skatinantiems ir propaguojantiems žmonėms. Bendrovės darbuotojai prisidėjo prie šventės ir nupirko 250 vnt. helio balionų, kurie šventės pabaigoje užrašius vaikų svajones buvo paleisti į dangų.

**Kraujo donorystės akcija**

Bendrovėje organizuota pilietiška akcija „Kraujo donoro diena“. Joje dalyvavo 50 Bendrovės darbuotojų (2017 m. – 42 darbuotojai), kurie šitaip prisidėjo gelbstint sergančiųjų sveikatą ir gyvybę. Paaukota 25 litrai kraujo. Nacionalinis kraujo centras išreiškė „Amber Grid“ padėką už aktyvų dalyvavimą ir neatlygintinos kraujo donorystės idėjų sklaidą.

**Labdaros aukcionas**

Bendrovės vasaros šventės metu buvo surengtas aukcionas, kuriame surinkta 1 120 eurų. Visa ši suma skirta labdaros ir paramos fondui „Rugutė“, kuris remia onkologinėmis ligomis sergančius vaikus.

**Palankaus vėjo malūnėlių akcija**

10 Bendrovės darbuotojų prisidėjo prie palankaus vėjo, lydėsiančio mažuosius kapitonus kelionėje per audringą ligos vandenyną,savanorystės akcijos ir išmargino palankaus vėjo malūnėlių kotelius. Visos lėšos, gautos pardavus malūnėlius, skirtos labdaros ir paramos fondui „Rugutė“, kuris, kaip minėta, remia onkologinėmis ligomis sergančius vaikus.

**Savanoriavimas gyvūnų globos namuose**

Penkiolika Bendrovės darbuotojų savanoriavo „Beglobio“ gyvūnų prieglaudoje.

**Karjeros dienos**

„Amber Grid“ prisidėjo prie Vilniaus Gedimino technikos universiteto Inžinerijos licėjuje kasmet organizuojamos ugdymo karjerai dienos vyresniųjų klasių moksleiviams. Licėjuje apsilankę Bendrovės darbuotojai pristatė „Amber Grid“ veiklą ir supažindino moksleivius su dujininko profesija – kokių žinių bei išsilavinimo reikia vykdant gamtinių dujų perdavimo veiklą.

**Projektas „Vaikų svajonės“**

Bendrovės darbuotojai prisijungė prie šio projekto ir įgyvendino sudėtingomis sąlygomis augančių vaikų svajones. Įgyvendinant kalėdines vaikų svajones buvo padovanota drabužių, avalynės ir įvairių žaislų.

**Kalėdinė labdaros mugė**

„Amber Grid“ darbuotojai tradiciškai pakvietė į svečius Lietuvos specialiosios kūrybos draugijos „Guboja“ jaunimą. Kūrybingi neįgalūs menininkai prieš šventes Bendrovės darbuotojams surengė rankdarbių parodą ir pasiūlė jų įsigyti. Labdaros mugė vyko pagrindinio Bendrovės biuro fojė, tad savo pavyzdžiu „Amber Grid“ darbuotojai užkrėtė ir kitų įmonių kolegas – jie taip pat mielai pirko suvenyrus, asmeniškai prisidėdami prie paramos draugijai.

# ĮVERTINTA VEIKLA

Žemutinės Silezijos energetikos tyrimų instituto (DISE) organizuotoje konferencijoje **Lenkijos energetikos metų žmonėmis** buvo paskelbti ir Lenkijos energetikos viceministro apdovanoti „**Amber Grid“ generalinis direktorius Saulius Bilys ir Lenkijos perdavimo sistemos operatoriaus „GAZ-SYSTEM S. A.“ generalinis direktorius Tomasz‘as Stępień‘is.** Šį apdovanojimą jie pelnė už pradėtą įgyvendinti Lietuvos ir Lenkijos dujų perdavimo ir rinkų sujungimo projektą (GIPL).

# RODIKLIŲ INDEKSAS PAGAL GRI

Žemiau pateikiamas bendrųjų ataskaitos rodiklių sąrašas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rodiklių kodas pagal GRI standartą | Aprašymas | Puslapis |
| Strategija ir analizė |
| GRI 102-14 | Aukščiausias pareigas einančio Bendrovės vadovo žodis | 3 |
| Bendrovės apibūdinimas |
| GRI 102-1 | Bendrovės pavadinimas | 9 |
| GRI 102-2 | Bendrovės veikla, pagrindiniai prekės ženklai ir paslaugos | 9 |
| GRI 102-3 | Bendrovės pagrindinės būstinės adresas | 12 |
| GRI 102-5 | Nuosavybės tipas ir teisinė forma | 12 |
| GRI 102-6 | Rinkos, kuriose Bendrovė veikia  | 26 |
| GRI 102-7 | Bendrovės dydis | 17 |
| GRI 102-8 | Darbuotojų skaičius | 18 |
| G4-11 | Procentinė visų darbuotojų, kuriems taikomi kolektyvinės sutarties susitarimai, dalis | 20 |
| GRI 102-11 | Atsargumo principo paisymas | 15 |
| GRI 102-12 | Išorinės ekonominės, aplinkosauginės ir socialinės iniciatyvos | 23–30 |
| GRI 102-13 | Narystė nacionalinėse ir tarptautinėse organizacijose | 12 |
| Etika ir integralumas |
| GRI 102-16 | Organizacijos vertybės, principai, standartai ir normos, susijusios su elgsenos ir etikos kodeksais | 7, 21 |
| Bendrovės valdymas |
| GRI 102-18 | Bendrovės valdymo struktūra | 12 |
| Suinteresuotosios šalys |
| G4-24 | Suinteresuotųjų grupių sąrašas | 7 |
| Ataskaitos parametrai |
| G4-28 | Ataskaitos laikotarpis | 3 |
| G4-29 | Ankstesnės ataskaitos data | 3 |
| G4-30 | Ataskaitos pateikimo dažnumas | 3 |
| G4-31 | Kontaktinis asmuo klausimams, susijusiems su socialine atsakomybe | 3 |
| G4-33 | Organizacijos politika ir praktika dėl ataskaitos išorinio audito | 3 |

1. Pateikiamas darbuotojų skaičius, neįtraukiant vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2018 m. darbininkų kategorijos darbuotojų skaičius išaugo, o specialistų kategorijos sumažėjo dėl dalies specialistų kategorijai priskirtų pareigybių perkėlimo į darbininkų kategoriją. [↑](#footnote-ref-2)