



**AB „Amber Grid“**

**Socialinės atsakomybės ataskaita 2019 m.**

**2020 m.**

## **TURINYS**

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| APIE PAŽANGOS ATASKAITĄ .....                     | 3  |
| VADOVO ŽODIS .....                                | 3  |
| ATSAKINGOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI ..... | 4  |
| APIE BENDROVĘ .....                               | 14 |
| ATSAKOMYBĖ IR SKAIDRUMAS .....                    | 19 |
| APLINKOS APSAUGA IR DARBUOTOJŲ SAUGA.....         | 29 |
| SANTYKIAI SU VISUOMENE: PARAMA.....               | 34 |
| SOCIALINĖS INICIATYVOS .....                      | 35 |

## **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.

Šioje Pažangos ataskaitoje pristatomi 2019 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](mailto:soc.atsakomybe@ambergrid.lt).

Per 2019 m. suinteresuotųjų šalių atsiliepimų apie 2018 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,

Pastaruoju metu pasaulyje vis garsiau kalbama apie klimato kaitos iššūkius žmonijai. Didžiosios pramonės ir technologijų įmonės skelbia apie įsipareigojimus iki 2050 m. nebevartoti iškastinio kuro ir naudoti tik atsinaujinančių energijos išteklių pagamintą energiją. Lietuva klimato kaitos kontekste taip pat imasi veiksmų. Nacionalinėje energetinės nepriklausomybės strategijoje išsikėlėme ambicingus tikslus padidinti atsinaujinančių energijos išteklių dalį šalies bendrajame energijos suvartojime: 2030 m. – iki 45 proc., o nuo 2050 m. – 80 proc. Tad tiek pasaulyje, tiek mūsų šalyje dabar didelis dėmesys turi būti skiriamas vaidmeniui, kurio turi imtis verslas, investuodamas į tvaresnės ir netaršios ekonomikos sukūrimą.

Įmonės privalo intensyviai dirbti identifikuojant, kaip jų verslo tikslai turėtų būti susiję su klimato kaitos mažinimu. Atsižvelgti į tai, kad skaitmeninių technologijų pažanga duoda teigiamų rezultatų mažinant klimato kaitos padarinius. Įsipareigoti sumažinti anglies dvideginio išmetimus į atmosferą ir skatinti atsinaujinančių energijos išteklių panaudojimą.

Prisidėdami prie valstybės tikslų didinti atsinaujinančios energetikos naudojimą, mes, dujų perdavimo sistemos operatorius, jau paskelbėme apie mūsų intenciją pusę suvartojamos elektros energijos pasigaminti iš saulės. 2021 m. pabaigoje būsime įsirengę tris saulės jėgainių parkus, kurių planuojama galia – 1,4 MW. Ieškodami naujų dujų tinklo panaudojimo galimybių atsinaujinančios energetikos plėtros kontekste, aktyviai analizuojame inovatyvių „Power-to-Gas“ technologijų panaudojimą, kai perteklinė elektros energija transformuojama į dujinę energijos formą – vandenilį ir metaną bei transportuojama dujų perdavimo ir skirstymo tinklais į energijos saugojimo ir vartojimo vietas.

Akivaizdu, kad spartūs pasiekimai procesų skaitmenizacijos, duomenų valdymo srityse ir proveržis technologijose turi didžiulį potencialą sprendžiant sudėtingiausias socialines ir aplinkos problemas. Tai suvokdami mes investuojame į skaitmenizacijos projektus, tuo sumažindami mūsų veiklos įtaką žmonių darbo laikui bei naudojamiems technologiniams resursams.

Socialinė atsakomybė prasideda nuo kiekvieno iš mūsų, todėl kviečiu ne tik elgtis socialiai atsakingai, bet ir reikalauti iš savo darbdavių, šalia veikiančių įmonių, institucijų socialiai atsakingo požiūrio į žmones ir aplinką, kurioje veikiame bei gyvename.

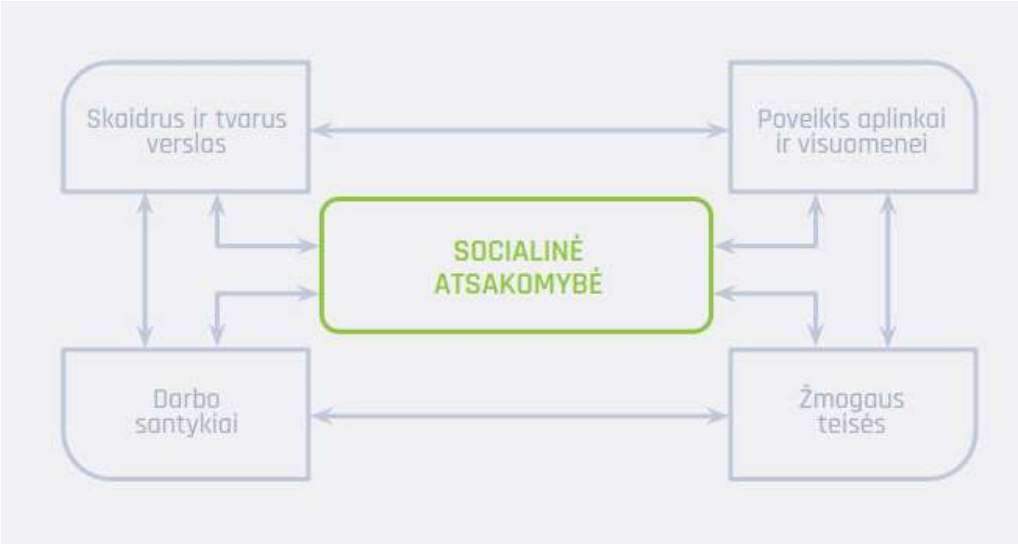
Pagarbiai

Nemunas Biknius

#### **ATSAKINGOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAİ**

„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 žmoniškųjų 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 sistemos 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.

Siekiant įvertinti Bendrovės socialiai atsakingą veiklą organizacijos valdymo srityje kartą per metus 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“ misija

Mes efektyviai ir patikimai vykdome dujų perdavimą, sudarome palankias sąlygas konkurencijai dujų 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.

Vertybinės elgsenos ir Bendrovėje taikomi lyderystės principai yra integruoti į kasmet atliekamus darbuotojų veiklos vertinimo sistemą. Kiekvienai vertybinei elgsenai yra suteiktas atinkamas lyginamasis svoris, kuris turi įtakos vadovų ir darbuotojų kintamam atlygio dydžiui.

Žemiau pateikiamas Bendrovės vertybių aprašas.

| Vertybė                  | Aprašymas                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Profesionalumas</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aš atlieku darbą geriau nei iš manęs tikimasi</li> <li>• Aš sakau, ką darau ir darau tai, ką sakau</li> <li>• Aš tęsiu duotus pažadus</li> </ul>                   |
| <b>Bendradarbiavimas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aš bendrauju aiškiai ir suprantamai</li> <li>• Aš parodau savo poziciją ir gerbiu kitus</li> <li>• Aš padedu kitiems pasiekti rezultata</li> </ul>                 |
| <b>Pažanga</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aš imuosi iniciatyvos ir mokausi iš klaidų</li> <li>• Aš ieškau naujų idėjų ir jas įgyvendinu</li> <li>• Aš nuolat stiprinu gebėjimus ir jais dalinuosi</li> </ul> |

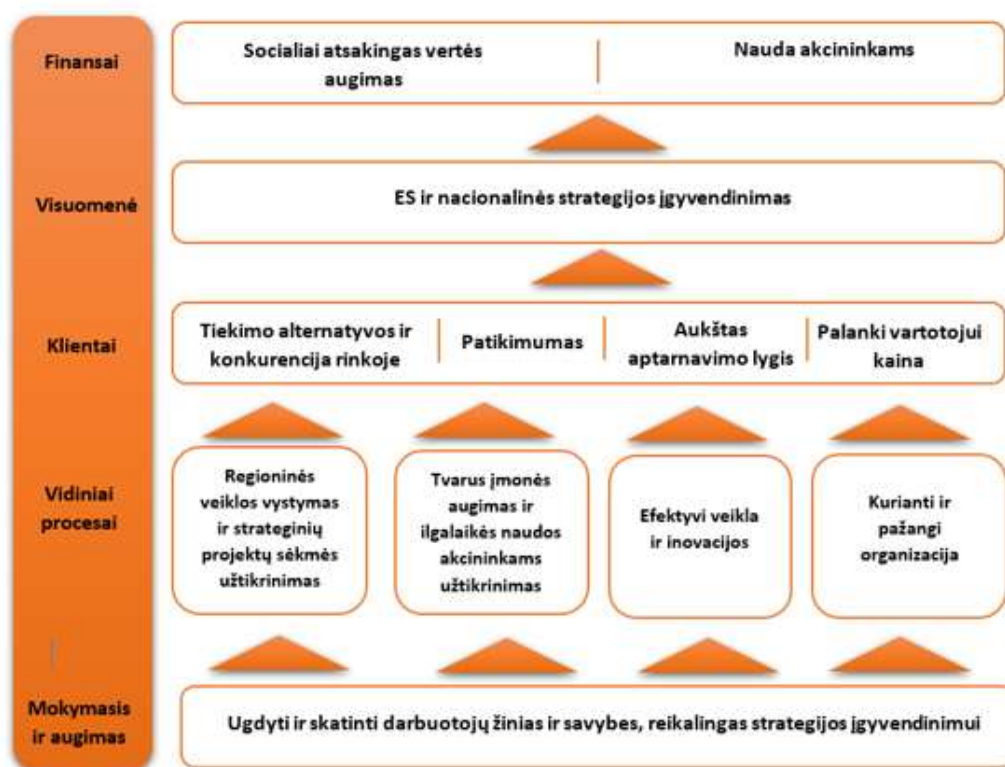
1 lentelė. „Amber Grid“ vertybių aprašas

### Strateginiai tikslai ir veiklos planai

Siekdama įmonės vizijos ir valstybės bei akcininko iškeltų strateginių siekių – didinti Bendrovės vertę bei užtikrinti šalies strateginių interesų dujų sektoriuje įgyvendinimą, „Amber Grid“ skirs didžiausią dėmesį keturioms strateginėms kryptims (žr. 2 pav.):

- regioninės veiklos vystymas ir strateginių projektų sėkmės užtikrinimas;
- tvarus įmonės augimas ir ilgalaikės naudos akcininkams užtikrinimas;
- efektyvi veikla ir inovacijos;
- kurianti ir pažangi organizacija

Bendrovės veiklos strategiją tvirtina „Amber Grid“ valdyba. 2017–2022 m. veiklos strategijoje strateginės kryptys atitinka pagrindinio akcininko UAB „EPSO-G“ suformuotas strategines kryptis.



2 pav. „Amber Grid“ strategijos išsklotinė

Didelę įtaką Bendrovės planams turi valstybės institucijų sprendimai dėl šalies energetikos strateginių kryptių bei atskirų energetikos sektorių vystymo prioritetų (2018 m. patvirtinta Nacionalinė energetikos nepriklausomybės strategija ir jos įgyvendinimo priemonių planas, 2019 m. patvirtintas Nacionalinis energetikos ir klimato srities veiksmų planas 2021 – 2030 m.) sprendimai, susiję su atsinaujinančių energijos išteklių skatinimu ir plėtra, energijos vartojimo efektyvumo didinimu, ES priimtų Tinklo kodeksų reikalavimų dujotiekių saugumo, patikimumo, sąveikos, taip pat prieigos sąlygų, prekybos, kainodaros ir kitose srityse įgyvendinimu.

Stabili Bendrovės finansinė padėtis, palankus nuosavo bei skolinto kapitalo santykis, sukaupta patirtis sėkmingai įgyvendinant infrastruktūros projektus bei ES finansinės paramos prieinamumas sudaro galimybes įgyvendinti naujus stambius dujų perdavimo infrastruktūros projektus, sukuriant naujus dujų tiekimo kelius tarpvalstybiniais dujų srautams (tarp Baltijos regiono šalių ir Vakarų Europos), taip amortizuojant ar stabilizuojant mažėjančią dujų vartojimą Lietuvoje, mažinant veiklos priklausomybę nuo kelių stambių dujų sistemos naudotojų. Baltijos šalių dujų rinkos yra sąlyginai mažos, dėl to yra ribotas naujų didelių dujų tiekėjų dėmesys joms. Sujungus Baltijos šalių dujų rinkas į vieną regioninę dujų rinką, būtų sukurtos sąlygos pritraukti didelių dujų tiekėjų, kurie padidintų konkurenciją ir pasiūlytų vartotojams patrauklias dujų tiekimo paslaugų sąlygas.

#### Regioninės veiklos vystymas ir strateginių projektų sėkmės užtikrinimas rinkoje

2021-2022 m. perspektyvoje „Amber Grid“ regi keturių 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. Dėl bendros dujų rinkos nuo 2020 m. susitarė tik Latvija ir Estija, kurios kartu su Suomija nuo 2020 m. suformavo bendrą tarifų zoną. Lietuva vis dar tęsia derybas su Latvijos, Estijos ir Suomijos operatoriais dėl kaštų pasidalinimo. Siekiama, kad bendra rinka būtų sukurta visoms pusėms, taip pat ir Lietuvos gyventojams bei verslui, priimtinomis sąlygomis. Lietuva siekia į bendrą tarifų zoną prisijungti vėlesniame etape - nuo 2022 m. Tuo tikslu bus įgyvendinamas atnaujintas bendros Rytų Baltijos šalių regiono dujų rinkos įgyvendinimo veiksmų planas.

Šiuo metu Rytų Baltijos regiono šalys, nors ir turi bendrų dujų jungčių (Estija su Latvija ir Suomija, Latvija su Lietuva), šalių dujų rinkos nėra sujungtos su bendru Europos dujų tinklu. Siekdama integruoti Baltijos šalių ir Suomijos dujų rinkas į bendrą ES dujų rinką, diversifikuoti dujų tiekimo šaltinius ir padidinti dujų tiekimo saugumą, „Amber Grid“ 2021 m. pabaigoje planuoja kartu su Lenkijos dujų perdavimo sistemos operatoriumi GAZ-SYSTEM S.A. užbaigti Lietuvą su Lenkija sujungiančio dujotiekio statybą (GIPL). 2018 m. gegužę Lietuvos ir Lenkijos perdavimo sistemos operatoriai „Amber Grid“ ir GAZ-SYSTEM S.A. pasirašė tinklų sujungimo sutartį, kuria patvirtino galutinį sprendimą investuoti į dujotiekių jungties tarp Lenkijos ir Lietuvos (GIPL) projektą. 2020 m. sausį prasidėjo dujotiekio statybos etapas Lietuvos teritorijoje.

Bendros regiono dujų rinkos sukūrimui kartu su Latvijos perdavimo sistemos operatoriumi pradėtas įgyvendinti projektas Dujotiekių jungties tarp Lietuvos ir Latvijos pajėgumų padidinimas. Integravus Baltijos šalių dujų rinkas į bendrą ES dujų rinką, ši jungtis taps svarbia maršruto, jungiančio Europos ir Rytų Baltijos regiono rinkas, dalimi. 2019 m. šio projekto įgyvendinimui užtikrinti sudaryta ES finansinės paramos sutartis pagal Europos infrastruktūros tinklų priemonių, nuo 2020 m. prasidėjo projekto įgyvendinimas. Numatoma projekto pabaigos data – 2023 m.

### **Efektyvi veikla ir inovacijos**

IT sistemų skaitmenizacija. 2020 m. Bendrovė ketina pradėti arba tęsti visą eilę IT sistemų skaitmenizacijos projektų: įdiegti Integruotą apskaitos ir finansų valdymo informacinę sistemą, kuri užtikrins efektyvias EPSO-G grupės apskaitos, biudžetavimo, kontrolės ir analizės funkcijas; sukurti patikimą IT sistemą perdavimo sistemos operatoriaus ir sistemos naudotojų efektyviam dujų srautų valdymui ir interaktyviam informacijos keitimuisi ir kt. Taip pat didelis dėmesys bus skirtas IT sistemų kibernetinei saugai užtikrinti. Numatoma peržiūrėti veikiančias IT sistemas, o naujai diegiamoms bus keliami specialūs saugos reikalavimai.

2019 m. įdiegus dujų pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI) kilmės garantijų sistemą, bendrovė toliau ketina šią sistemą vystyti integruojant nacionalinę dujų, pagamintų iš AEI, kilmės garantijų sistemą į kuriamą europinę sistemą (kilmės garantijų importui ir eksportui), patobulinant registrą, kuris atitiktų europinius kilmės garantijų sistemų reikalavimus.

Tobulinant veiklos valdymą, 2020–2022 m. numatyta įdiegti technologinio turto valdymo sistemą, paremtą rizikos vertinimu, prieš tai atliekant vidinę ir išorinę analizę. Taip pat bus atliekama Europos perdavimo sistemos operatorių veiklos palyginamoji analizė, kurios rezultatais remiantis bus tobulinami vykdomos veiklos procesai.



Efektyviam projektinės veiklos valdymui užtikrinti numatyta tobulinti projektų valdymo ir projektų portfelio valdymo sistemų procesus.

Siekiant skatinti inovacijas ir galimų naujų veiklų paiešką, Bendrovė, kartu su kitomis EPSO-G grupės įmonėmis 2020 m. numato parengti integruotą EPSO-G įmonių grupės inovacijų ekosistemos kūrimo funkcinį veiklos planą.

2018 m. birželio 21 d. LR Seimui patvirtinus naują Nacionalinę energetinės nepriklausomybės strategiją, keliančią ambicingą tikslą – iki 2050 metų tapti energetiškai darnia ir savarankiška valstybe, „Amber Grid“, siekdama prisidėti prie šio tikslo įgyvendinimo, 2019 m. kovo mėnesį inicijavo „Power to Gas“ (P2G) technologijų aktualumo ir pritaikomumo Lietuvoje analizę. Šiuo metu tai viena iš didžiausių potencialą turinčių technologijų, įgalinančių didelės galios AEI sugeneruotos elektros energijos akumuliaciją bei subalansavimą elektros sistemoje. P2G įrenginių pagamintas vandenilis ar sintetinis metanas gali būti patiekiamas į esamą dujų perdavimo infrastruktūrą, maišomas su įprastomis gamtinėmis dujomis. Šis projektas yra bendro EPSO-G grupės ilgos perspektyvos inovacijų projekto dalis.

### Kurianti ir pažangi organizacija

Siekdami sukurti efektyvią, kompetentingą organizaciją, kurioje veikla grindžiama bendromis vertybėmis, o sprendimai priimami greitai reaguojant į besikeičiančią situaciją, Bendrovė stiprins strateginės lyderystės ir vadovavimo kompetencijas pasitelkdama tam eilę įvairių priemonių: 2020 m. stebėdama darbo rinkos pokyčius, bendrovė peržiūrės ir atnaujins bendrųjų mokymų sistemą, susies ją su kompetencijų modulių. Pasitelkdama naujausius metodus bus atnaujinta mokymų sistema, kuri leis ugdyti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus. Taip pat didelis dėmesys bus sutelktas organizacinio kultūros pokyčio įgyvendinimui. Tuo tikslu bus stiprinamos ir vystomos taikomos žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos.

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

| Interesų grupės     | Kodėl svarbu                                                                                                                                                 | Bendradarbiavimas/Veiksmai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bendruomenės</b> | Bendruomenių palaikymas - svarbus projektų sėkmės elementas. Palaikymas kuriamas skatinant tarpusavio pasitikėjimą, supratimą, bendradarbiavimą, atsakomybę. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Socialiniai projektai bendruomenėms, kurių kaimynystėje įmonė vykdo darbus: per 2019 m. įvyko 50 susitikimų su bendruomenėmis, gyvenančiomis tuose regionuose, kur pradedamas tiesti strateginės reikšmės dujotiekis, sujungiantis Lietuvą ir Lenkiją;</li> <li>Reguliarus aktualios informacijos,</li> </ul> |

|                                     |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     |                                                                                                                                                                                                                   | <p>susijusios su „Amber Grid“ vykdomais dujų infrastruktūros projektais vietos bendruomenėms teikimas;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagarbus projektų vykdytojų ir rangovų bendravimas su bendruomenėmis.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Žiniasklaida, visuomenė</b>      | <p>„Amber Grid“ vadovaujasi bendrovės misija, įgyvendina numatytus tikslus ir taip prisideda prie visuomenės gerovės. Įmonė skaidriai, laiku ir atvirai informuoja žiniasklaidą ir visuomenę apie savo veiklą</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per 2019 m. paskelbta 19 pranešimų žiniasklaidai apie bendrovės veiklą ir įgyvendintus projektus;</li> <li>• Surengta 1 spaudos konferencija;</li> <li>• Nuolat ir laiku atnaujinama bendrovės interneto svetainė, pateikiant aktualią informaciją;</li> <li>• Padidintas komunikacijos srautas socialiniuose tinkluose LinkedIn ir Twitter. Per 2019 m. „Amber Grid“ paskyroje socialiniuose tinkluose paskelbti 86 pranešimai apie bendrovės veiklą, vykdomus projektus ir skelbiamas atrankas bei karjeros galimybes įmonėje.</li> </ul> |
| <b>Nevyriausybinių organizacijų</b> | <p>Įmonė vykdo tęstinę poveikio aplinkai stebėseną. Bendrovė diegia gerąją valdysenos praktiką atskaitingumo ir korupcijos prevencijos srityse.</p>                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dvišaliai susitikimai su NVO atstovais;</li> <li>• Korupcijos prevencijos skatinimas</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Darbuotojai</b>                  | <p>Patyrę, kompetentingi ir vertybėmis besivadovaujantys profesionalūs darbuotojai yra esminė prielaida įgyvendinti įmonės tikslus ir viziją.</p>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bendrovės vadovybės susitikimai su darbuotojais, reguliariai vykstantys du kartus per metus, kai vadovų komanda ne tik applanco nuo centrinės būstinės nutolusius padalinius,</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                        |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                        |                                                                                  | <p>bet ir atsako į aktualius darbuotojų klausimus, diskutuoja darbuotojų pasiūlytomis temomis;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Įmonėje kasdien skelbiamos „Dienos naujienos“ ir penktadieniais siunčiami Vadovo laiškai darbuotojams leidžia pajusti, kuo gyvena ne tik bendrovė, bet ir visa įmonių grupė, kuriai priklauso „Amber Grid“.</li> <li>• Vidiniai ir išoriniai mokymai darbuotojams, skatinant žinių tobulinimą, naujų darbo įgūdžių lavinimą, komandinį darbą ir kt.;</li> <li>• Į savanorystės veiklas bendrovėje įsitraukia vis daugiau darbuotojų. Per 2019 m. buvo surengta keliolika savanorystės akcijų, kurių metu darbuotojai savo veikla prisidėjo prie bendruomeniškumą, pilietiškumą ir geranoriškumą ugdančių darbų socialiai jautrioms visuomenės grupėms;</li> <li>• Kasmet įmonėje atliekami darbuotojų įsitraukimo, pasitenkinimo tyrimai, kurių rezultatai tarnauja darbo sąlygų tobulinimui;</li> </ul> |
| <b>Klientai ir užsienio partneriai, perdavimo sistemos operatoriai</b> | „Amber Grid“ neturi tiesioginio ryšio su galutiniu klientu ir dirba B2B srityje. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reguliarus tiesioginis bendravimas su klientais;</li> <li>• Informavimas apie įmonės veiklą;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                               |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Akcininkai, valstybės atstovai ir rinkos reguliuotojas</b> | Akcininkų pasitikėjimas ir greiti sprendimai turi įtakos strateginių projektų sėkmei. Bendradarbiavimas su valstybės atstovais būtinas užtikrinant ilgalaikės dujų sektoriaus vizijos formavimą. Dalykiniai santykiai su rinkos reguliuotoju. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reguliarus tiesioginis bendravimas, konsultacijos;</li> <li>• Ketvirtinės ir metinės finansinės ataskaitos ir pranešimai, skelbiami Nasdaq Vilnius vertybinių popierių biržoje;</li> <li>• Dalyvavimas Lietuvos ir užsienio energetikos konferencijose.</li> </ul> |
| <b>Rangovai, tiekėjai</b>                                     | Vykdam tarptautinius projektus aktualu užtikrinti rangovų ir tiekėjų darbų kokybę, skaidrumą, darbuotojų saugumą, aplinkos apsaugą, kokybiškų prekių ir paslaugų tiekimą.                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pirkimo planų viešinimas</li> <li>• Informaciniai renginiai</li> </ul>                                                                                                                                                                                             |

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

Bendrovės vidaus politikos ir tvarkų aprašais:

- kolektyvine sutartimi;
- 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 žmoniškųjų 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 energetikos reguliavimo taryba (toliau – VERT) išduota laikina gamtinių dujų perdavimo licencija.

Bendrovė valdo prekybą gamtinių dujų biržoje organizuojančią UAB „GET Baltic“, kuriai VERT 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

2019 m. Bendrovės pajamos sudarė 54,3 mln. Eur ir, palyginus su 2018 m., nesikeitė.

Bendrovės grynasis pelnas sudarė 11,9 mln. Eur. 2018 m., dėl ilgalaikio turto perkainojimo ir apskaityto vertės sumažėjimo, grynasis nuostolis sudarė 21,6 mln. Eur.

2019 m. Bendrovė Lietuvos vartotojams iki vidinio išleidimo taško transportavo 23,5 TWh gamtinių dujų, tai 5,4 proc. daugiau nei 2018 m., o į Rusijos Federacijos Kaliningrado sritį transportuota 26,0 TWh gamtinių dujų (2018 m. – 27,8 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**

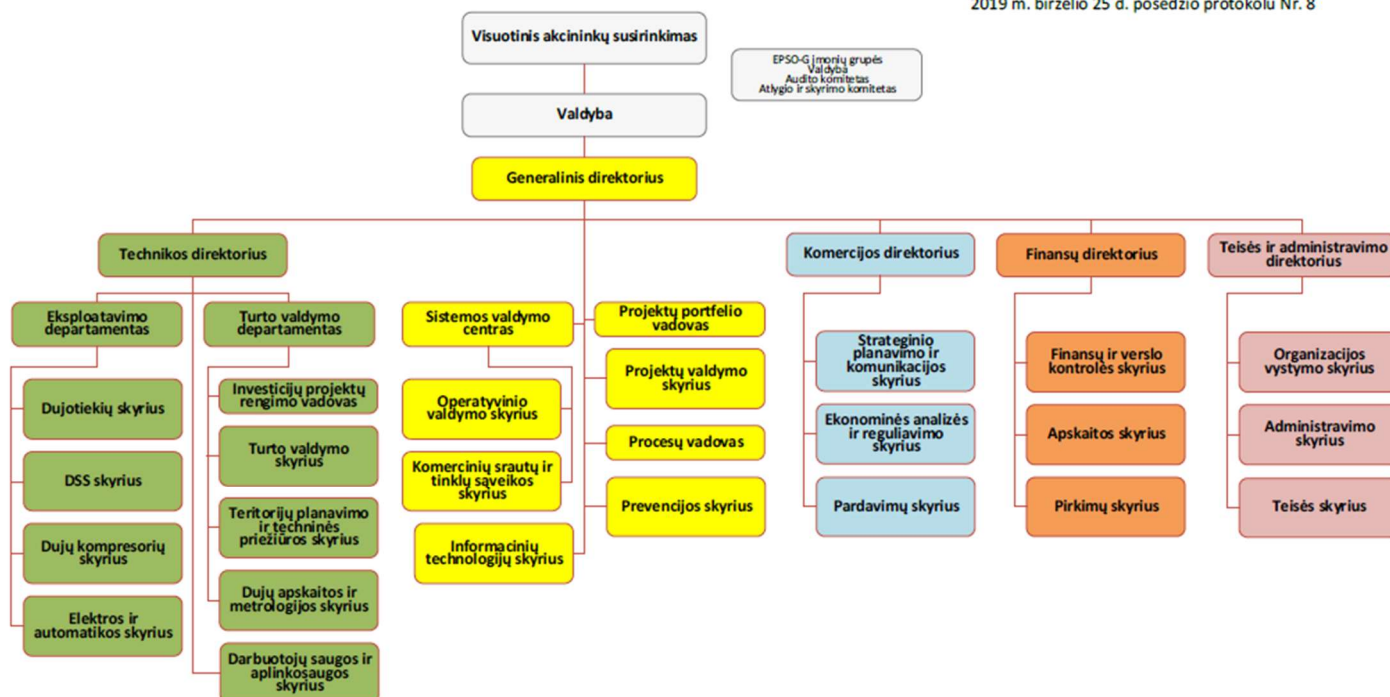
2018 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimams, „Amber Grid“ valdybai išplėstos atsakomybės ribos, suteikiant jai priežiūros funkcijas. Atsižvelgiant į įstatymo nuostatas, valdybos sudėtis buvo atnaujinta – Bendrovės darbuotojus valdyboje pakeitė nauji, darbo santykiais su Bendrove nesusiję, nariai. Siekiant ir toliau atitikti gerosios valdysenos praktiką, į priežiūros funkcijas atliekančią penkių narių valdybą vykdomąją funkciją atliekantys Bendrovės darbuotojai nebegali būti renkami. Bendrovės įstatuose numatyta, kad Bendrovės valdybą sudaro 5 (penki) nariai, iš kurių, du nepriklausomi nariai ir trys patronuojančios bendrovės 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 kuriojamas pagrindines sritis. Siūlant kandidatus į valdybos narius prioritetas visų pirma teikiamas kandidato kompetencijai ir poreikiui užtikrinti, kad valdyboje būtų visų reikalingų kompetencijų atstovai pagal kuriojamas 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.

AB „AMBER GRID“  
ORGANIZACINĖ VALDYMO STRUKTŪRA

PATVIRTINTA  
AB „Amber Grid“ valdybos  
2019 m. birželio 25 d. posėdžio protokolu Nr. 8



4 pav. „Amber Grid“ valdymo struktūra

## Akcininkai

2019 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](http://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.

Nuo 2019 m. Bendrovė tapo ERGaR nare ([www.ergar.org](http://www.ergar.org)), kurios tikslas dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos šaltinių, kilmės garantijų perdavimo tarp šalių plėtojimas.

### **Tiekimo grandinės aprašymas**

Bendrovės kuriama vertė – užtikrintas gamtinių dujų perdavimo sistemos 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 sistemos pajėgumus, sistemos saugumą ir patikimumą bei prieigą prie įvairių gamtinių dujų tiekimo šaltinių;
- ✓ tarpvalstybinių dujų jungčių bei vidaus perdavimo sistemos plėtra, valdymas ir priežiūra. Lietuvos gamtinių dujų perdavimo sistemos ir tarptautinių jungčių plėtros projektų įgyvendinimas, perdavimo sistemos 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 sistemos valdymas, apimantis valdymą tikruoju laiku, patikimumo įvertinimą, informacijos mainus su sistemos naudotojais ir kitų sistemos operatoriais, bei gamtinių dujų sistemos balansavimo ir perkrovų valdymo užtikrinimas;
- ✓ pasinaudojimo sistemomis užtikrinimas. Prieigos prie gamtinių dujų perdavimo sistemos užtikrinimas, nediskriminuojančių, aiškių ir suprantamų naudojimosi sistemomos taisyklių ir aiškos kainodaros taikymas, paprastas ir patogus sutarčių sudarymas bei administravimas, informacijos sistemos naudotojams teikimas bei naudojimosi sistemos taisyklių suderinimas regione.

„Amber Grid“ teikiamų gamtinių dujų perdavimo paslaugų kainas reguliuoja VERT.

2019 m. Bendrovės valdyba nustatė gamtinių dujų perdavimo paslaugų kainas 2020 metams – jos dėl Bendrovės skiriamo dėmesio veiklos efektyvumui, diegiamų išmaniųjų tinklo priežiūros technologijų

bei išankstinio dalies leidžiamųjų pajamų lygmens priskyrimo trumpalaikėms paslaugoms nesieks VERT nustatytos viršutinės ribos.

Gamtinių dujų perdavimo paslaugų kainos, galiojančios nuo 2020 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, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos pirkimų, atliekamų vandentvarkos, energetikos, transporto ar pašto paslaugų srities perkančiųjų subjektų, įstatymo nuostatomis.

## 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.



5 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 stebėseną, 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 stebėseną ir peržiūrą. Finansų ir verslo kontrolės skyrius koordinuoja Bendrovės rizikų ir jų valdymo priemonių įgyvendinimo stebėseną, kurią vykdo rizikų savininkai ir už rizikų valdymo priemonių įgyvendinimą atsakingi asmenys. Finansų ir verslo kontrolės skyrius 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 ir verslo kontrolės skyrius, 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.

2019 m. III ketvirtyje vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo nuostatomis buvo atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės, vykdančių pirkimų valdymą, nustatymas ir vertinimas. Vertinimo metu buvo nustatytos rizikos bei pateiktos rekomendacijos, siekiant pirkimų valdymo

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“ veikloje ir atskiroje vertintoje veiklos srityje – pirkimų valdymas – korupcijos pasireiškimo tikimybė yra, tačiau Bendrovė šiuo metu įgyvendina korupcijos prevencijos priemones ir yra numčiusi konkrečius veiksmus ir terminus jiems atlikti, siekiant sumažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę pirkimų valdymo srityje“.

2019 m. Bendrovės korupcijos prevencijos komisija buvo susirinkusi į 5 posėdžius. Posėdžių metu buvo nagrinėjama tyrimo, kuris buvo atliekamas pagal Bendrovės Profesinės sąjungos raštą dėl nepotizmo / kronizmo apraiškų atrankų metu, medžiaga. Tyrimo metu konkrečių nepotizmo / kronizmo atvejų, vykdant darbuotojų atrankas, nebuvo nustatyta, tačiau komisija nustatė keletą rizikų ir pateikė atsakingiems už atrankas padaliniams rekomendacijas dėl atrankų procesų tobulinimo.

Vadovaudamiesi Bendrovės korupcijos prevencijos politikos įgyvendinimo taisyklėmis Bendrovės darbuotojai deklaravo privačius interesus, teikdami privačių interesų deklaracijas (toliau – deklaracijas). 2019 m. buvo pateiktos 40 deklaracijų:

- ✓ 33 deklaracijas pateikė naujai priimti darbuotojai;
- ✓ 7 deklaracijos buvo patikslintos / papildytos (2018 m. – 3 deklaracijos; 2017 m. – 2 deklaracijos);
- ✓ 4 darbuotojai informavo Bendrovės Prevencijos skyrių apie galimą interesų konflikto situaciją (2018 m. 2 darbuotojai; 2017 m. – 4 darbuotojai).

2019 m. lapkričio mėn. Bendrovėje patvirtintos atnaujintos redakcijos korupcijos prevencijos politikos įgyvendinimo taisyklės. Pagrindiniai pakeitimai:

- ✓ vadovaujantis Deloitte audito rekomendacija patvirtinta nuostata, kad darbuotojai Bendrovei privačius interesus deklaruoja kasmet iki gegužės 1 d.;
- ✓ vadovaujantis Pranešėjų apsaugos įstatymu patvirtintos nuostatos dėl pranešėjų apsaugos.

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](mailto:sauga@ambergrid.lt) arba tel.: +370 666 06 084; +370 5 232 7787.

Per 2019 m. pasitikėjimo linija pranešimų / skundų negauta (2018 m. gautas 1 pranešimas; 2017 m. pranešimų negauta).

2019 m. gruodžio 6, 11 ir 13 d. Bendrovės atsakingiems (priimantiems sprendimus Bendrovės vardu, dalyvaujantiems pirkimuose ir pan.) darbuotojams buvo organizuoti metiniai korupcijos prevencijos renginiai / mokymai, kurių metu buvo mokoma / diskutuojama šiomis temomis:

- ✓ nepotizmas ir kronizmas (sąvokos, esmė, požymiai);
- ✓ Bendrovės korupcijos prevencijos politikos įgyvendinimo taisyklių pakeitimai;
- ✓ Privačių interesų derinimo įstatymo pakeitimai, įsigaliosiantys nuo 2020 m. sausio 1 d.;

- ✓ Bendrovės įsakymas dėl privačių interesų deklaravimo Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos nustatyta tvarka (pareigybių, kurioms privaloma deklaruoti, sąrašas; deklaracijų tikslinimas, Prevencijos skyriaus pareigos kontroliuojant / valdant privačius interesus);
- ✓ privačių interesų deklaravimo, Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos nustatyta tvarka, ypatumai;
- ✓ interesų konfliktų situacijos, interesų konfliktai, kaip išvengti interesų konfliktų.

Mokymuose dalyvavo 99 Bendrovės darbuotojai (2018 m. 45 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 ataskaitas 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 didžiutųsi, jog jie dirba pažangioje organizacijoje, sudaromos sąlygos darbuotojams tobulėti profesinėje srityje, derinti profesinius ir šeiminius įsipareigojimus, skatinama individualių skirtumų tolerancija.

2019 m. gruodžio 31 d. Bendrovėje dirbo 316 darbuotojų (2018 m. gruodžio 31 d. – 329 darbuotojai<sup>1</sup>). Jų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes pateiktas 2 lentelėje. 2019 m. Bendrovės darbuotojų kaitos rodiklis buvo 13,9 proc. (2018 m. – 12,4 proc.).

| PAREIGYBIŲ GRUPĖS         | Darbuotojų skaičius 2019 m. gruodžio 31 d. | Darbuotojų skaičius 2018 m. gruodžio 31 d. |
|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Generalinis direktorius   | 1                                          | 1                                          |
| Aukščiausio lygio vadovai | 3                                          | 4                                          |
| Vidurinio lygmens vadovai | 28                                         | 27                                         |
| Ekspertai-specialistai    | 178                                        | 173                                        |
| Darbininkai               | 106                                        | 124                                        |
| Visi darbuotojai          | 316                                        | 329                                        |

2 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal kategorijas

Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą pateikta 3 lentelėje.

| IŠSILAVINIMAS           | Darbuotojų skaičius -2019 m. gruodžio 31 d. | Darbuotojų skaičius 2018 m. gruodžio 31 d. |
|-------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Aukštasis               | 193                                         | 190                                        |
| Aukštesnysis            | 46                                          | 50                                         |
| Vidurinis ir profesinis | 77                                          | 89                                         |

3 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą

### Atlygio sistema

Bendrovė siekia pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti kompetentingus, darbe Bendrovės vertybių besilaikančius ir keliamus tikslus pasiekiančius savo srities profesionalus.

Atlygio sistemos tikslas – sukurti motyvacines paskatas vertę kuriantiems ir keliamus tikslus pasiekiantiems darbuotojams. Todėl visų „Amber Grid“ darbuotojų atlygį sudaro dvi dalys – pastovioji ir kintamoji.

<sup>1</sup> Pateikiamas darbuotojų skaičius, neįtraukiant vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų.

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.

Išimtiniais atvejais, už ypatingos svarbos rezultatus, nenumatytus darbuotojo metiniuose tiksluose, Bendrovės vadovo sprendimu, suderintu su Bendrovės valdyba, darbuotojui gali būti skiriama vienkartinė skatinamoji išmoka.

„Amber Grid“ atsiskaito akcininkui už metinių Bendrovės tikslų pasiekimą.

#### TIKSLŲ LENTELĖ ir pasiekimo įvertinimas PCT

Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes 2018–2019 m. pateiktas 4 lentelėje. Vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje 2019 m. – 1317,60 Eur (<https://osp.stat.gov.lt/naujienos?articleId=5973390>).

| Pareigybių grupės         | Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Eur (neatskaičius mokesčių), 2019 m. | Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Eur (neatskaičius mokesčių), 2018 m. |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Generalinis direktorius   | 13.890                                                                     | 12.159                                                                     |
| Aukščiausio lygio vadovai | 7.255                                                                      | 7.142                                                                      |
| Vidurinio lygmens vadovai | 4.127                                                                      | 3.823                                                                      |
| Ekspertai-specialistai    | 2.151                                                                      | 2.029                                                                      |
| Darbininkai               | 1.217                                                                      | 1.485                                                                      |
| Vidutinis                 | 2.047                                                                      | 2.066                                                                      |

\*Siekiant užtikrinti duomenų palyginamumą, pateikta informacija apie 2018 m. vidutinį darbo užmokestį yra perskaičiuota padauginant iš koeficiento 1,289, kadangi 2019 m. darbdavio valstybinio socialinio draudimo įmokos buvo perkeltos pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui. Darbininkų kategorijos darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydis 2019 m. yra mažesnis nei 2018 m. dėl kintamosios atlygio dalies išmokėjimo perkėlimo į 2020 m.

4 lentelė. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes 2018–2019 m.

#### Profesinė sąjunga

2017 m. birželio 23 d. steigiamajame susirinkime 113 Bendrovės darbuotojų įsteigė „Amber Grid“ profesinę sąjungą. 2019 m. pabaigoje profesinė sąjunga vienijo 213 narių, 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**

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. Atsižvelgiant į 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusius Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymų pakeitimus, 2019 m. buvo pasirašytas susitarimas dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo, kuriuo materialinės pagalbos išmokos pagal kolektyvinę sutartį, nuo kurių darbuotojas moka gyventojų pajamų mokestį, po mokesčių reformos padidintos įstatymuose numatytu koeficientu 1,289, siekiant, kad faktinis darbuotojų gaunamas sutartų išmokų dydis dėl mokesčių reformos nesikeistų.

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 skatina Bendrovės darbuotojus, kurių veiklos pobūdis ir techninės sąlygos leidžia, naudotis nuotolinio darbo galimybe ir jiems priskirtas funkcijas prireikus atlikti taikant šią darbo organizavimo formą. Darbuotojai, besinaudojantys šia galimybe, džiaugiasi Bendrovės suteiktomis sąlygomis dirbti patogiai ir operatyviai, tarsi būtų biure.

### **Kompetencijų ugdymas**

Siekiant kurti efektyvią, kompetentingą, pažangios lyderystės organizaciją, kurioje veikla grindžiama bendromis vertybėmis, Bendrovė įvardija strateginius darbuotojų įgūdžius ir gebėjimus – kompetencijas, kurie turi didžiausią įtaką organizacijos sėkmei, strateginių tikslų įgyvendinimui ir lyderystės ugdymui.

2019 m. Bendrovėje buvo patvirtinta darbuotojų kompetencijų valdymo politika, kurios tikslas nustatyti sėkmingam strategijos įgyvendinimui reikalingas kompetencijų grupes ir kompetencijas nusakančias elgsenas, kurios nukreiptų darbuotojus siekti aiškių ir konkrečių gebėjimų, turinčių didžiausią įtaką organizacijos ir jų darbo sėkmei bei padėtų tobulėti, periodiškai vertinti šias kompetencijas jų lyderystės ir talentų ugdymo bei bendrų organizacinių gebėjimų stiprinimo tikslais. Kompetencijų visuma, sugrupuota pagal politikoje pateiktus principus, sudaro kompetencijų modelį,



kuris taikomas išskiriant strategiškai svarbias kompetencijas, jas vertinant ir nustatant jų tobulinimo bei vystymo kryptis. Atsižvelgiant į Bendrovei keliamus reikalavimus bei veiklos tikslus, ugdymo planus ir kitus tobulėjimo poreikius Bendrovė ypatingą dėmesį skiria darbuotojų kompetencijų ugdymui.

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.

Vykdam mokymus Bendrovės viduje didelis dėmesys yra skiriamas mokymų kokybei. Tuo tikslu yra nuolat peržiūrimos ir atnaujinamos energetikos darbuotojų mokymo programos bei mokymui skirta medžiaga. 2019 m. Bendrovė yra patvirtinusi ir suderinusi su Valstybine energetikos inspekcija 6 pagrindines mokymo programas, skirtas darbuotojams, eksploatuojantiems gamtinių dujų perdavimo sistemos objektus bei jų įrenginius. Siekiant suteikti galimybę kitiems mokymo tiekėjams mokyti kitų įmonių darbuotojus (pvz. rangovinių organizacijų darbuotojus), Bendrovės parengtos programos yra viešai paskelbtos Bendrovės tinklapyje.

Bendrovė užtikrina, kad laiku būtų organizuojami privalomieji mokymai (gaisrinės saugos, civilinės saugos, pirmos pagalbos) ir, kad juose dalyvaujantys darbuotojai gautų ne tik teorines žinias, bet ir praktinius įgūdžius. Šiam tikslui Bendrovė periodiškai organizuoja skirtingo pobūdžio pratybas, kuriose dalyvauja visi Bendrovės darbuotojai.

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

Bendrovė taip pat organizuoja bendrųjų kompetencijų ugdymo mokymus, suteikia galimybę darbuotojams dalyvauti įvairiuose seminaruose, konferencijose, kuriose darbuotojai tobulina darbui reikalingus įgūdžius, susipažįsta su savo srities naujovėmis bei kitų įmonių gerosiomis praktikomis.

#### 2019 m. mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius

| Eil. Nr. | Mokymo tipas                              | Mokymo dalyvių skaičius | Mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius | Mokymuose dalyvavusių darbuotojų % nuo bendro darbuotojų skaičiaus* |
|----------|-------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1        | Profesinis mokymas Energetikos darbuotojų | 116                     | 84                                        | 25,5                                                                |
| 2        | atestavimas                               | 233                     | 114                                       | 34,7                                                                |
| 3        | Privalomieji mokymai                      | 778                     | 318                                       | 96,7                                                                |
| 4        | Techniniai mokymai                        | 109                     | 78                                        | 23,7                                                                |
| 5        | Specialieji mokymai                       | 82                      | 77                                        | 23,4                                                                |
| 6        | Bendrieji mokymai                         | 552                     | 187                                       | 56,8                                                                |

\* Skaičiuojamas % nuo vidurinio darbuotojų metinio skaičiaus (2019 m. - 329 darbuotojai)

## **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.

Bendrovė suteikia galimybes ir skatina darbuotojų karjerą. 2019 m. karjeros galimybėmis pasinaudojo 21 darbuotojas – 2 darbininkų kategorijos darbuotojai tapo specialistais, 15 specialistų tapo aukštesnio lygio specialistais arba pakeitė veiklos sritį ar padalinį, 2 specialistai tapo vidurinio lygmens vadovais, 1 vidurinio lygmens vadovas pakeitė sritį ir tapo funkcinio vadovu, 1 vidurinio lygmens vadovas tapo aukščiausio lygmens vadovu.

## **Naujų darbuotojų integravimas**

Naujų darbuotojų adaptacijos procesas Bendrovėje įgyvendinamas pagal vieningai taikomą praktiką. Naujiems darbuotojams sudaromas adaptacijos planas, darbuotojai supažindinami su Bendrovės padalinių darbuotojais, veiklomis, Bendrovėje taikomomis tvarkomis ir darbo principais. Programos tikslas – padėti naujokams greičiau pažinti Bendrovės organizacinę kultūrą, integruotis į kolektyvą, suprasti darbo principus ir pradėti kurti vertę Bendrovei.

## **Darbuotojų įsitraukimas**

2019 m. pabaigoje Bendrovėje antrą kartą atliktas darbuotojų įsitraukimo tyrimas. Įsitraukimo tyrimas padeda įvertinti organizacijos valdymo, veiklos organizavimo ir darbo su žmonėmis sritis, darančias įtaką darbuotojų motyvacijai ir įsitraukimui. Tyrimo anketas užpildė ir savo nuomonę išsakė 260 darbuotojų, t. y. 83 proc. visų Bendrovės darbuotojų (2017 m. 70 proc.). 2019 m. tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojų įsitraukimas yra padidėjęs 6 procentiniais punktais lyginant su 2017 m. rezultatu.

Tyrimas parodė, kad dauguma Bendrovės darbuotojų teigiamai vertina turimus išteklius, apibrėžtą ir daug žadančią kryptį, dauguma jaučiasi gerbiami, pripažinti, įgalinti veikti.

Apklausa taip pat suteikė naudingų įžvalgų, dėl tobulintinų sričių ir imtis tikslių 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 paslapyje. Šios nuostatos pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

2019 m. Bendrovėje nenustatyta jokių diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais (2017-2018 m. taip pat nenustatyta). 2019 m. atlikto darbuotojų įsitraukimo tyrimo rezultatai rodo, kad 87 proc. darbuotojų, dalyvavusių tyrime įvertino teigiamai teiginį, kad Bendrovė nediskriminuoja darbuotojų pagal lytį, rasę, religiją, amžių, tautybę ir pan. (11 proc. vertinimų buvo neutralūs ir tik 2 proc. neigiami).

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. 2019 m. Bendrovėje dirbo 66 moterys (2018 m. – 59 moterys) ir 250 vyrų (2018 m. – 270 vyrų). Darbuotojų amžiaus vidurkis 44,7 m. (moterų 43,5 m., vyrų 45 m.). 2019 m. pabaigoje buvo toks vidurinės grandies padalinių vadovų santykis: vadovaujančias pareigas užėmė 19 vyrų ir 9 moterys (2018 m. – 21 vyras, 6 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 darbuotojų individualių tikslų nustatymo, vertinimo bei atskaitomybės sistemą, susietą su vertybėmis 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 galimybės 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.

### **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. 2019 m. atlikti 172 darbuotojų sveikatos patikrinimai (2018 m. – 236 sveikatos patikrinimai). Nuo erkinio encefalito paskiepyti 72 darbuotojai (2018 m. – 86 darbuotojai), nuo gripo – 122 darbuotojai (2018 m. – 86 darbuotojų).

### **Sportinė veikla ir kitos iniciatyvos**

2019 m. Bendrovėje jau trečią kartą organizuota sveikatos savaitė, kurios tikslas yra atkreipti darbuotojų dėmesį į gyvenimo būdą bei aktualiausius sveikatos klausimus. 2019 m. sveikatos savaitė buvo orientuota į darbuotojų skatinimą aktyviai gyvensenai, tam tikslui organizuojant paskaitas ir praktinius užsiėmimus. Taip pat darbuotojams buvo organizuojami papildomi kraujo tyrimai, apmokami darbdavio lėšomis kaip kolektyvinėje sutartyje numatytos papildomos naudos darbuotojams. Šia galimybe pasinaudojimo 160 darbuotojų.

2019 m. Bendrovė sudarė darbuotojams palankias sąlygas sportuoti – žaisti krepšinį, futbolą ar tinklinį.

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 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. Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema integruota į visus „Amber Grid“ veiklos planavimo, organizavimo ir valdymo procesus.

2019 m. Bendrovės vadybos sistema buvo resertifikuota pagal ISO 14001 standartą bei sertifikuota pagal naują darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos standartą ISO 45001. Naujas sertifikavimas įtvirtino, kad Bendrovės standartais nustatytas aplinkosaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas užtikrina 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 priimtinius standartus.

Bendrovėje įdiegta aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema veikia pasikartojančiu procesu „planavimas–įgyvendinimas–tikrinimas–analizė“. Sėkmingai vadybai Bendrovėje aiškiai nustatyta, kas yra atsakingas už tam tikras vadybos proceso koordinavimo bei jo įgyvendinimo dalis. Siekiant efektyvaus ir savalaikio vadybos priemonių įgyvendinimo, vadybos priemonių įgyvendinimas integruojamas į metinius tikslus, už tam tikrų priemonių įgyvendinimą atsakingų darbuotojų metiniuose planuose. 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.

2019 m. Bendrovėje pradėtas visų pareigybių ir darbo vietų profesinės rizikos vertinimas, kuriuo metu vertinami fizikiniai, cheminiai, biologiniai, ergonominiai, fiziniai, psichosocialiniai veiksniai. Profesinės rizikos vertinimas bus užbaigtas 2020 m. I ketv.

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

2019 m. Bendrovės darbuotojams jau antrą kartą buvo organizuota Saugos savaitė, kurios tikslas – atkreipti darbuotojų dėmesį į darbo aplinkoje esančias rizikas ir galimybes jų išvengti. Darbuotojų žinių atnaujinimui ir gilinimui buvo organizuoti mokymai darbuotojų saugos ir darbo teisės klausimais.

#### Aplinkos apsauga ir darbuotojų sauga užtikrinančių priemonių įgyvendinimas

##### **Rekonstrukcija (modernizacija)**

- ✓ Įgyvendinant „Amber Grid“ 2019 m. remonto ir investicijų programas, Dujotiekių skyrius pradėjo magistralinio dujotiekio atšakos į Vievio dujų skirstymo stotį (DSS), magistralinio dujotiekio atšakos į Elektrėnų DSS, magistralinio dujotiekio atšakos į Žiežmarių DSS, magistralinio dujotiekio atšakos į Kaišiadorių DSS, magistralinio dujotiekio atšakos į Pravienos DSS čiaupų aikštelių modernizaciją. Darbai bus baigti 2020 m.
- ✓ 2019 m. rangos būdu baigta magistralinio dujotiekio į Kaliningradą čiaupų aikštelių modernizacija.
- ✓ Antžeminės perėjos buvo pakeistos į požeminį dujotiekį magistraliniame dujotiekyje Vilnius-Kaunas, magistraliniame dujotiekyje į Kaliningradą, magistralinio dujotiekio atšakoje į Alytaus DSS.
- ✓ Atliktas magistralinio dujotiekio Ivacevičiai – Vilnius – Ryga 5 km ilgio ruožo atjungimas, privirinant sferinę aklę ir sumontuojant apvadinę liniją.
- ✓ Magistralinio dujotiekio atšakoje į Marijampolės DSS buvo pakeisti čiaupo Nr.2 apvadinės linijos čiaupai.
- ✓ Atliktas magistralinio dujotiekio Panevėžys – Ryga atjungimas ir prijungimas rekonstrukcijos darbams. Vykdyta 14 km rekonstrukcijos techninė priežiūra.

##### **Vidinė vamzdynų diagnostika ir defektų šalinimas**

- ✓ Atlikus vidinę diagnostiką magistralinio dujotiekio atšakoje į Alytaus DSS, nustatyti defektai pašalinti įvirinant 10 vnt. vamzdžio tarpų.
- ✓ Atlikta magistralinio dujotiekio Minskas- Vilnius- Vievis vidinė vamzdyno diagnostika. Nustatyti defektai pašalinti ant dujotiekio vamzdyno sumontavus dvi plienines stiprinimo movas. Pašalintas įtrūkimas per metalo sienelę dujotiekio vamzdyne, įvirinant vamzdžio tarpą.

- ✓ Prieš atliekant vidinės diagnostikos darbus buvo atlikti magistralinio dujotiekio atšakos į Jonavos DSS, magistralinio dujotiekio į Kaliningradą ir lupingo į Jonavos DSS dujotiekio vamzdinių valymo darbai.
- ✓ 2019 m. Panevėžio zonoje buvo atliktas po diagnostikos rastų defektų remontas magistraliniame dujotiekyje Panevėžys – Šiauliai, magistraliniame dujotiekyje Šiauliai – Klaipėda Mostaičių pelkėje. Pakeisti čiaupai magistralinio dujotiekio atšakoje į Utenos DSS ir atšakoje į Raguvos DSS.
- ✓ Magistraliniame dujotiekyje Panevėžys – Šiauliai ir MD Šiauliai – Klaipėda gavus duomenis po vidinės diagnostikos buvo nustatyti 39 pažeidimai. Įvykdytas pažeidimų indentifikavimas ir tyrimai, pakeisti 9 vnt. probleminiai dujotiekio intarpai. Šie darbai suteikė galimybę eksploatuoti dujotiekį maksimaliu darbinio slėgiu.

#### **Dujų nuotėkiai ir jų šalinimas**

- ✓ Buvo atlikti 2018 metais rastų dujų nuotėkių šalinimo darbai. Magistraliniame dujotiekyje Ivacevičiai- Vilnius- Ryga buvo įvirinta 15 vamzdžių intarpų.
- ✓ 2019 m. vykdant magistralinių dujotiekių eksploatavimo darbus rasti 73 dujų nuotėkiai, pašalinti 69 dujų nuotėkiai.
- ✓ 2019 m. atlikti magistralinio dujotiekio į Kaliningradą, lupingo į Jonavos DSS ir Vilnius- Kaunas požeminių dujotiekių įgilinimo matavimo ir dujų nuotėkių tikrinimo darbai, apeinant magistralinį dujotiekį. Apėjimo metu nustatyti 27 dujų nuotėkiai. Dujų nuotėkiai pašalinti, įvirinus 24 vamzdžio intarpus. Pašalintas dujų nuotėkis magistraliniame dujotiekyje Vilnius- Kaunas, įvirinant vamzdžio intarpą. Magistraliniame dujotiekyje lupingas į Jonavos DSS dujų nuotėkis buvo pašalintas pažeidimo vietą užspaudžiant švino plokštele ir sumontuojant kompozitinę stiprinimo movą.
- ✓ Atlikus vidinę magistralinio dujotiekio atšakos į Marijampolės DSS vamzdžio diagnostiką nustatyti defektai pašalinti rangos būdu įvirinus 17 vamzdžio intarpų, ūkio būdu buvo įvirintas 1 vamzdžio intarpas ir lokalizuoti pažeidimai sumontuojant 11 kompozitinių movų.
- ✓ Magistraliniame dujotiekyje Ivacevičiai – Vilnius – Ryga organizuota papildoma dujų nuotėkių paieška, rasti 4 dujų nuotėkiai. Suderinus su planuojamu dujų išleidimu, probleminės dujotiekio suvirinimo siūlės pašalintos. Magistraliniame dujotiekyje Panevėžys – Vilnius dujų nuotėkių paieškos metu buvo rastas vienas dujų nuotėkis, kuris buvo pašalintas.

#### **Magistralinio dujotiekio apėjimas, apvažiavimas**

- ✓ 2019 m. atliktas magistralinio dujotiekio atšakos į Vievio DSS, atšakos į Zapyškio DSS, atšakos į Pabradės DSS apėjimas su įgilinimo matavimu ir dujų nuotėkių paieška. Apėjimo metu dujų nuotėkių nenustatyta. Taip pat pradėti magistralinio dujotiekio Minskas- Vilnius- Vievis DN 1200 požeminio dujotiekio įgilinimo matavimo ir dujų nuotėkių tikrinimo darbai, apeinant magistralinio dujotiekio trasą.
- ✓ Augmenija išvalyta nuo 21,3 ha magistralinio dujotiekio trasos ir 3,06 ha trasos pelkėtose vietovėse.
- ✓ Įrengta 150 vnt. naujų trasos žymėjimo stulpelių.
- ✓ Panevėžio zonoje buvo apvažiauta 640 km magistralinio dujotiekio.

#### **Dujų skirstymo stočių eksploatavimas**

- ✓ Dujų skirstymo stočių skyrius Panevėžio zonoje 2019 m. atliko Palangos pastato remontą.
- ✓ Atlikti Anykščių DSS, Utenos DSS, Klaipėdos-2 DSS, Daugėlių DSS, Papilės DSS, Pajiešmenių DSS, šildymo sistemos praplovimo darbai.
- ✓ 2019 m. dujų skirstymo stočių skyrius Vilniaus zonoje Birštono DSS, Elektrėnų DSS pakeitė nepatikimus dujų slėgio reguliatorius, atliko Kauno DSS, Panerių 1 DSS šildymo sistemos praplovimo darbus, atliko Jonavos DSS V vartotojo apskaitos linijų rekonstravimo darbus, įrengiant ultragarsinius skaitiklius.

#### **Kita veikla**

- ✓ Taikant LEAN metodo 5S standartą sutvarkyta 50 patalpų ir 13 automobilių. 5S sistemos taikymas, leidžia greičiau rasti daiktus, sutaupoma laiko jų paieškai ir palaikoma tvarka, žinomas turimų įrankių, medžiagų kiekis.
- ✓ Parengti 87 standartai, kurie leidžia greičiau užsipildyti dokumentus reikalingus darbui, efektyvinti darbo procesą.
- ✓ Per 2019 m. mobilus dujų kompresorius, skirtas dujoms perpumpuoti, panaudotas 13 kartų dujoms perpumpuoti ar slėgiui magistralinio dujotiekio vamzdynuose sumažinti. Iš viso sutaupyta ir į atmosferą neišleista 728144 m<sup>3</sup> dujų. Panevėžyje dujų kompresoriai dirbo 38 dienas, Jauniūnuose 38 dienas.
- ✓ 2019 m. buvo išmatuotos 504 magistralinio dujotiekio vamzdyno alkūnės. Kritinių suplonėjimų nepastebėta, pamatuotos sienelių storio reikšmės atitiko projektinius storius arba paskaičiuotas reikšmes.
- ✓ 2019 m. buvo užregistruoti 1082 gedimai, iš kurių pašalinti 917 gedimai. Dauguma gedimų pašalinami per 30 dienų. Užfiksuoti gedimai išanalizuoti, pateiktos rekomendacijos tendencingų gedimų atsiradimo prevencijai.

Besirūpindama Bendrovės darbuotojų bei aplinkinių sveikata bei gyvybe, 2019 m. Bendrovė įsigijo 4 automatinius išorinius defibriliatorius, skirtus žmonėms su rimtais širdies ritmo sutrikimais gaivinti. Automatiniai išoriniai defibriliatoriai yra užregistruoti Lietuvos defibriliatorių žemėlapyje ir jais, esant poreikiui, gali pasinaudoti ne tik Bendrovės darbuotojai, bet ir šalia esantys žmonės bei greitosios pagalbos specialistai.

Darbo aplinkoje esančių rizikų mažinimui 2018 m. lapkričio mėn. Bendrovėje buvo įsteigtas Incidentų prevencijos komitetas, kurio tikslas yra nagrinėti Bendrovėje nustatytų nesaugių darbo vietų ir situacijų priežastis, numatyti ir užtikrinti riziką šalinančių ar mažinančių priemonių įgyvendinimą. 2019 m. Bendrovėje buvo pašalinta apie rizikų, galinčių sukelti saugos incidentą.

#### **RINKA, KLIENTAI**

Bendrovei suteiktos išskirtinės teisės 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 sistemos operatorių skirstymo sistemomis ir tiesiogiai prie perdavimo sistemos prijungtomis vartotojų sistemomis.

### **Regioninė dujų rinka**

Atsižvelgdamos į tai, kad Baltijos šalyse nuo 2017 m. liepos 1 d. 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. Nuo 2020 m. sausio 1 d. netiesioginio pajėgumų paskirstymo modelis pradėtas taikyti ir Suomijoje. Pajėgumų paskirstymas susietas su dujų prekyba gamtinių dujų biržoje UAB „GET Baltic“. Tai pereinamojo laikotarpio Baltijos šalių ir Suomijos dujų integravimo priemonė, siekiant padidinti dujų rinkų konkurencingumą bei skatinti tarpvalstybinę prekybą dujomis.

Bendros regioninės rinkos formavimo Baltijos šalių regione procesas vyksta keliais etapais. Nuo 2020 m. į bendrą zoną sujungtos Latvijos ir Estijos dujų rinkos, o nuo 2022 m. planuojama, kad prie bendros regiono rinkos prisijungs Suomija ir Lietuva. 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 sistemos 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.

### **Žaliųjų dujų kilmės garantijų rinka**

Pastaruoju metu sparčiai augant dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI) arba dar vadinamų žaliųjų dujų poreikiui Europoje, ši atsinaujinanti energijos rūšis skinasi kelią ir Lietuvoje. Žaliųjų dujų plėtra priartintų Lietuvą prie siekiamo tikslo mažinti poveikį klimato kaitai ir tapti žalios energijos šalimi. Bendrovė palaiko ir prisideda prie žaliosios energijos plėtros skatinimo.

Nuo 2019 m. birželio 1 d. Bendrovė administruoja dujų, pagamintų iš AEI, nacionalinį kilmės garantijų registrą, t.y. teikia kilmės garantijų išdavimo, perdavimo ir jų galiojimo panaikinimo bei kilmės garantijų naudojimo priežiūros ir kontrolės ir kitose valstybėse išduotų kilmės garantijų pripažinimo Lietuvoje funkcijas.

Kilmės garantijų sistema leidžia identifikuoti, registruoti ir stebėti pagaminamų žalių dujų kilmę, o šios energijos vartotojai gali būti garantuoti, kad jų vartojamos dujos yra pagamintos naudojant atsinaujinančius energijos išteklius. Ši sistema naudinga bendrovėms, norinčioms savo veikloje naudoti ekologišką ir Lietuvoje ar kitoje Europos Sąjungos valstybėje pagamintą kurą.

Kuriant sąlygas žaliųjų dujų plėtrai Lietuvoje, Bendrovė rugsėjį prisijungė prie tarptautinės asociacijos, vystančios Europos žaliųjų dujų kilmės garantijų tarpvalstybinę mainų sistemą – ERGaR (European Renewable Gas Registry). Bendrovė taip pat dalyvauja ES finansuojamame projekte „Regatrace“, skirtame sukurti europinę biometano ir kitų atsinaujinančių dujų kilmės garantijų prekybos sistemą bei paskatinti jų gamybos ir rinkos plėtrą.

## **Klientai**

Bendrovės klientai – stambios elektros, centralizuotos šilumos gamybos, pramonės įmonės ir vidutinės Lietuvos verslo bendrovės, gamtinių dujų tiekimo įmonės, gamtinių dujų skirstymo sistemos operatoriai, kuriems teikiamos gamtinių dujų perdavimo paslaugos. 2019 m. Bendrovė buvo sudariusi sutartis su 105 sistemos naudotojais (2018 m. – 103 sistemos naudotojų).

## **SANTYKIAI SU VISUOMENE: 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 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 neatlygintą įsitraukimą į visuomenei ar vietos bendruomenei 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 UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrove sudarytą sutartį dėl paramos (ar su kitu paramos teikėju ir apie tai yra žinoma), taip pat veikloms, populiarijančioms 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](https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/imones-socialines-atsakomybes-politika/parama-ir-jos-teikimo-tvarka).

2019 m. parama niekam neskirta.

## **SOCIALINĖS INICIATYVOS**

### **Projektas „Dialogo kultūra ir bendradarbiavimas“**

2018 m. „Amber Grid“ pradėjo ir 2019 m. toliau tęsia ilgalaikį susitikimų su bendruomenėmis savivaldybėse, kurių teritorijose bus tiesiamas magistralinis dujotiekis. 2019 m. įvyko 50 susitikimai.

Lietuvai įgyvendinant Europos Sąjungos reikšmės dujotiekių jungties projektą GIPL, kuris per Lenkiją sujungs Lietuvą su Vakarų Europa, „Amber Grid“ ruošiasi dujotiekio statybų startui. Iš viso per Lietuvą bus nutiesta 165 km dujotiekio nuo Širvintų rajono iki Lazdijų, projekto darbai tiesiogiai bus aktualūs daugiau savininkų Lietuvoje, o netiesiogiai projektas palies 9 savivaldybių gyventojus. Todėl „Amber Grid“ 2018 m. ėmėsi įgyvendinti 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 pasitelkiami visuomenei žinomi asmenys, kurie diskutuoja temomis, ugdančiomis žmonių smalsumą ir kritišką požiūrį į įvairius visuomeninius reiškinius.

Susitikimus su bendruomenėmis, kurių teritorijose vyks dujotiekio tiesimo darbai, „Amber Grid“ atstovai planuoja organizuoti ir 2020 m. pradžioje bei tęsti juos visą dujotiekio statybos laikotarpį. Tokių susitikimų tikslas – atviru pokalbiu su auditorija megzti dialogą ne tik apie projektą, bet ir apie paprastus dalykus – santykius, prasmingą veiklą ir vertybes.

Projektu „Dialogo kultūra ir bendradarbiavimas“ siekiame teikti gyventojams informaciją apie jų kaimynystėje įgyvendinamo GIPL projekto svarbą, eigą ir progresą ir šviesti visuomenę, formuoti patikimos, skaidrios, socialiai atsakingos įmonės įvaizdį, puoselėti atsakomybės, racionalios kūrybos ir dialogo kultūrą bei kurti ilgalaikius ryšius su bendruomenėmis, kurių aplinkoje bendrovė vykdo veiklą.

### **Ugdymas**

2019 m. Valstybinei darbo inspekcijai (toliau – VDI) švenčiant 100 metų sukaktį buvo organizuotas projektas „Dirbsiu saugiai!“, kurio tikslas – 100 Lietuvos mokyklų, kartu su skirtingų įmonių atstovais,

vesti pamokas 5-6 klasių mokiniams apie pavojus ir rizikas atliekant įvairius darbus ir papasakoti apie saugos priemones, kurios apsaugo darbuotojus nuo šių pavojų. Bendrovės darbuotojai kartu su VDI atstovais vedė pamokas Panevėžio r. Miežiškių pagrindinės mokyklos, Pasvalio Svalios progimnazijos ir Pasvalio r. Pumpėnų gimnazijos mokiniams. Saugos pamokos metu mokiniams buvo pasakojama, kas yra dujos, kokie yra pavojais atliekant darbus su dujomis, buvo demonstruojamos asmeninės apsaugos priemonės, kurias mokiniai noriai matavosi.

2019 m. spalį Bendrovės darbuotojai pravedė edukacinę ekskursiją Spindulio progimnazijos prieš mokyklinukams. Vaikai susipažino su saugumo taisyklėmis, kurių reikia laikyti naudojant dujas, kam reikalingas specialus kvapas suteikiamas dujoms. Vaikams labai patiko matuoti aprangą, kurią dėvi bendrovės darbuotojai atlikdami dujotiekio remonto darbus. Didelį įspūdį paliko apsilankymas įmonės dispečerinėje.

### **Aplinkos tvarkymo akcija**

Jau šeštą kartą Bendrovės darbuotojai kartu su savo artimaisiais dalyvavo savanoriškoje visuomeninėje akcijoje „Darom“. 2019 m. šioje akcijoje dalyvavo 99 darbuotojai su savo šeimos nariais (2018 m. – 90 dalyvių). Už dalyvavimą akcijoje „Darom“ 2019 m. Bendrovė gavo akcijos organizatorių padėką.

### **„Kraujo donoro diena“**

Bendrovėje nuolat organizuojamos kraujo donorystės akcijos. Šiomet pilietiškoje akcijoje „Kraujo donoro diena“ dalyvavo 50 „Amber Grid“ darbuotojų, kurie 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**

Darbuotojų vasaros šventės metu buvo surengtas **labdaros aukcionas**. Surinktas lėšas skyrėme labdaros ir paramos fondui „**Rugutė**“, remiančiam onkologinėmis ligomis sergančius vaikus.

### **Palankaus vėjo malūnėlių akcija**

Prisidedant prie paramos teikimo onkologinėmis ligomis sergančius vaikus remiančiam fondui „Rugutė“, 10 „Amber Grid“ darbuotojų dalyvavo savanorystės akcijoje, kurios metu margino palankaus vėjo malūnėlius. Visos lėšos, gautos pardavus malūnėlius, skirtos labdaros ir paramos fondui „Rugutė“.

### **Karjeros dienos**

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

### **Projektas „Vaikų svajonės“**

Bendrovės darbuotojai prisijungė prie projekto „Vaikų svajonės“ ir išpildė sudėtingomis sąlygomis augančių vaikų didžiausius norus. Įgyvendinant kalėdines vaikų svajones buvo padovanota įvairių žaislų, drabužių, avalynės ir kt.

#### **Kalėdinė labdaros mugė**

„Amber Grid“ darbuotojai tradiciškai kviečia į svečius Lietuvos specialiosios kūrybos draugijos „Guboją“ jaunimą. Kūrybingi neįgalūs menininkai prieš šventes bendrovės darbuotojams surengia rankdarbių parodą ir pasiūlo jų įsigyti. Labdaros mugė vyksta pagrindinio bendrovės biuro fojė, tad savo pavyzdžiu „Amber Grid“ darbuotojai užkrėtė ir kitų įmonių, įsikūrusių biurų pastate, kolegas – jie taip pat mielai perka suvenyrus, asmeniškai prisidedami prie paramos draugijai.

#### **Savanorystė „Maisto banke“**

Keletas kartų metuose „Amber Grid“ darbuotojai visą darbo dieną skiria savanorystei „Maisto banko“ organizacijos sandėlyje Vilniaus Naujamiestyje. Kolegos rūšiuoja daržoves, atrinkinėjo duonos gaminius, dirba šaldytuviniame sandėlyje, rūšiuodami pieno produktus, mėsą, žuvį ir kitus greitai gendančius maisto gaminius. „Amber Grid“ komanda per dieną „Maisto banke“ išrūšiuoja 2-3 tonas maisto produktų, kurie per socialines organizacijas tą pačią dieną perduodami 800 paramos gavėjų.