

AB „Amber Grid“  
**socialinės  
atsakomybės  
ataskaita  
2020 m.**

# TURINYS

APIE PAŽANGOS ATASKAITĄ	3
VADOVO ŽODIS	4
ATSAKINGOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI	5
BENDROVĖS VERTYBĖS. STRATEGIJA IR TIKSLAI	6
RIZIKOS IR JŲ VALDYMAI	14
ATSAKOMYBĖ IR SKAIDRUMAS	16
DARBUOTOJAI	19
APLINKOS APSAUGA IR DARBUOTOJŲ SAUGA	24
RINKA IR KLIENTAI	27
SANTYKIAI SU VISUOMENE: PARAMA	28
GRI RODIKLIŲ (G4) SĄRAŠAS	30

## 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.

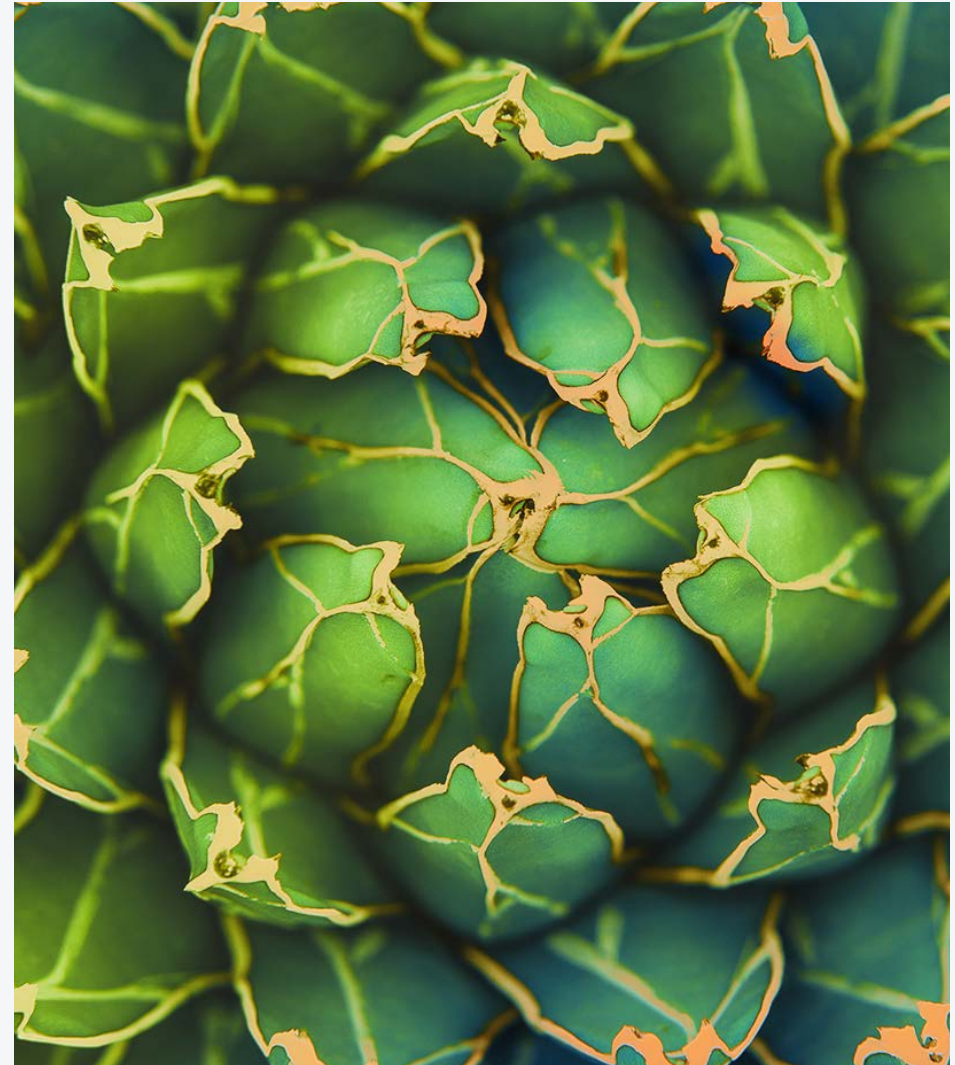
Ši ataskaita rengiama visoms suinteresuotosioms šalims: verslo partneriams, investuotojams, darbuotojams ir jų profesinei sąjungai, žiniasklaidos atstovams, socialiniams partneriams, gyventojams ir vietinėms bendruomenėms, kitoms susijusioms organizacijoms.

Šioje Pažangos ataskaitoje pristatomi 2020 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, veiksmas 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 2020 m. suinteresuotųjų šalių atsiliepimų apie 2019 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

Džiaugiuosi pristatydamas 2020 metų „Amber Grid“ socialinės atsakomybės ataskaitą. Praėję, globalios pandemijos ženklų pažymėti metai buvo kupini iššūkių bendrovei, tačiau susitelkusių darbuotojų bendradarbiavimo dėka juos pavyko įveikti. Pasikeitus įprastoms darbo sąlygoms, pirminį prioritetą suteikėme darbuotojų saugai – organizavome nuotolinį darbą, skyrėme asmens apsaugos priemones, organizavome darbuotojų testavimą greitaisiais antikūnių testais, teikėme nuolatinę informaciją apie saugojimosi nuo koronaviruso priemones. Tai leido įmonei užtikrinti nenutraukiamą veiklą ir įgyvendinti strategijoje numatytus tikslus.

Vienas svarbiausių praėjusių metų „Amber Grid“ uždavinių – pradėti strateginio Lietuvos energetikos projekto – dujotiekių jungties tarp Lietuvos ir Lenkijos GIPL įgyvendinimą buvo atliktas su kaupu. Nepaisant sudėtingos situacijos dėl koronaviruso pandemijos, įveikėme sudėtingiausius statybos etapus ir atlikome kiek daugiau nei suplanuota – 61 procentą

visų GIPL statybos darbų. Jų metu ypatingą dėmesį skyrėme ne tik projekto plano įgyvendinimui, bet ir rizikų valdymui. Atskiras dėmesys buvo teikiamas aplinkosauginių reikalavimų, įgyvendinant šį didelį inžinerinį projektą, laikymuisi. Tiesdami dujotiekius po didžiausiomis Lietuvos upėmis – Nemunu ir Nerimi prioritetą teikėme aplinkos išsaugojimui. Technologiniuose darbuose buvo naudojama speciali aplinką tausojanti horizontalaus kryptinio gręžimo technologija. Visus projekto darbus prižiūri Lietuvos Gamtos fondas. Atsižvelgdami į bendruomenių, kurių aplinkoje dirbame, poreikius, bendradarbiaujame su bendruomenių seniūnų, atstovaujančių vietos gyventojus, tinklu ir greitai reaguojame į jų pastabas dėl aplinkos sutvarkymo, pabaigus dujotiekių įrengimo darbus.

2020-ieji metai ypač atkreipė pasaulio visuomenės dėmesį į tvarią veiklą ir santykį su aplinka. Žaliąjį virsmą skatinantys planai itin dideliu greičiu virsta veiksmais, nes tik transformuojant ekonomikas

įmanoma tikėtis pozityvaus klimato pokyčio, mažinant poveikį aplinkai ir stabdant klimato kaitą. Per praėjusius metus „Amber Grid“ aktyviai ėmėsi žaliosios krypties veiksmų ne tik prisijungdama prie eilės žaliosios energetikos plėtrą kuriančių asociacijų ir aljansų, bet ir suplanavo strateginę transformaciją – dujų perdavimo tinklo pritaikymo prie atsinaujinančių energijos išteklių transportavimo perspektyvinius veiksmus bei išsikėlė reikšmingus poveikį aplinkai mažinančius tikslus.

Per septynerius veiklos metus dirbdami „Amber Grid“ sukūrėme patikimo ir socialiai atsakingo perdavimo sistemos operatoriaus poziciją. Tai nebūtų įmanoma be mūsų darbuotojų pastangų ir palaikymo. Norėčiau kiekvienam iš jų padėkoti už profesionalumą, pažangą ir bendradarbiavimą. Tai lėmė ir užsitarnautą verslo partnerių, klientų ir rangovų pasitikėjimą mūsų bendrove.

Pagarbiai

**Nemunas Biknius**



## ATSAKINGOS VEIKLOS PRINCIPAI IR PRIORITETAI

Bendrovėje socialinė atsakomybė yra suprantama kaip integrali ir neatskiriama tvaraus verslo dalis. Tvarią darnaus verslo plėtrą įmonė supranta kaip kryptingų ekonominių, socialinių ir aplinkosauginių veiksmų visumą. Suprasdami kasdienės mūsų veiklos poveikį globaliems ir šalyje vykstantiems reiškiniams, kasdien siekiame mažinti šiltnamio efektą sukeliančių dujų (ŠESD) išmetimus, vykdyti nelaimingų atsitikimų prevenciją, saugiai ir patikimai transportuoti dujas, ugdyti darbuotojų talentus, skatinti jų savanorystę, lyčių lygybę ir kt. Socialinės atsakomybės principai įgyvendinami remiantis susijusiomis EPSO-G įmonių grupės politikomis ir kitais galiojančiais vidaus dokumentais.

- Socialinės atsakomybės politika
- Skaidrumo ir komunikacijos politika
- Korupcijos prevencijos politika
- Lygių galimybių politika
- Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos politika
- Žmogiškų išteklių valdymo politika
- Etikos kodeksu

Kitais vidiniais dokumentais, apibrėžiančiais principus, kurių vienos Grupės įmonės laikosi plėtodamos atsakingą verslą.

Bendrovė išskiria šiuos atsakingos veiklos prioritetus ir pagal juos apibrėžia pagrindines atsakingos veiklos gaires:



**Aplinkosaugos tvarumo srityje** – per efektyvų gamtos išteklių naudojimą savo veikloje; skatinančios tausojančio darbuotojų, rangovų, tiekėjų ir visuomenės požiūrio į aplinką bei aktyvų dalyvavimą ekologinėse kraštovaizdį ir biologinę įvairovę užtikrinančiose prevencinėse programose.



**Socialinėje aplinkoje** – per santykius su darbuotojais ir visuomene, rūpinimusi savo darbuotojų sveikata, saugumu ir lygiomis teisėmis, pažangių veiklos valdymo ir atlygio sistemos taikymu, sąlygų darbuotojų asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui, bendrųjų kompetencijų ugdymui sudarymu, įvairių socialinių iniciatyvų, savanoriavimo bei kitų projektų plėtojimu, bendradarbiavimu su mokslo institucijomis.



**Ekonominėje aplinkoje** – per atvirą ir sąžiningą bendradarbiavimą su interesų turėtojais bei visais padedančiais įgyvendinti socialiai atsakingo verslo nuostatas, saugų ir patikimą gamtinių dujų perdavimą sistemos naudotojams, kovą su korupcija ir kyšininkavimu, konkurencingumo užtikrinimą, sąžiningai mokamus mokesčius.

## Suinteresuotosios šalys

„Amber Grid“ atsakingo verslo veikla yra paremta jos vertybėmis ir apibrėžia bendrovės požiūrį į savo veiklą, socialinių, aplinkos apsaugos bei skaidrios veiklos principų įtraukimą į vidaus procesus ir į santykius su suinteresuotomis šalimis. Suinteresuotųjų šalių dalyvavimas yra itin reikšmingas ir svarbus

užtikrinant socialiai atsakingą bendrovės veiklą. Vykdydama savo veiklą įmonė stengiasi atsižvelgti į šių suinteresuotųjų šalių interesus ir priimti tokius sprendimus, kurie tenkintų jų geriausius interesus. Bendrovės suinteresuotųjų šalių ratas yra platus, tačiau šiame kontekste svarbiausios tikslinės grupės:

Suinteresuotoji šalis	Kaip ją apibrėžiame	Kodėl šį grupę svarbi	Kaip bendraujame
<b>Vartotojai</b>	Tiekėjai, šilumos gamintojai, pramonės vartotojai	Bendrovė veikia B2B (verslas verslui) srityje. Šiai grupei svarbu užtikrinta konkurencija dujų rinkoje bei gauti gerą aptarnavimą.	Atsižvelgiant į teikiamų paslaugų kompleksiskumą ir ekonominius lūkesčius rūpinamės savo vartotojais ir siekiame jiems teikti aukščiausios kokybės paslaugas, kuriomis vartotojai būtų patenkinti.
<b>Steigėjas</b>	Valstybė, kurios interesus atstovauja ir lūkesčius formuluoja UAB „EPSO-G“	Gladius bendradarbiavimas būtinas siekiant užtikrinti nuoseklios ir ilgalaikės energetikos sektoriaus vizijos formavimą bei sklandų valstybės ir regiono mastu svarbių iniciatyvų ir projektų įgyvendinimą. Akcininkui taip pat svarbu užtikrinti tvarią gražą.	Informuojame juos apie svarbiausius įvykius, renčiame gyvus pristatymus, atsakome į kylančius klausimus ir siekiame kurti abipusius pasitikėjimo grįstą santykį.
<b>Visuomenė</b>	Visuomenę suvokiame plačiausia prasme – kalbėdami apie įsipareigojimus, veiklų poveikį įsivaizduojame ne tik šalies gyventojus, bet ir aplinką, gamtą	„Amber Grid“ misija – efektyviai ir patikimai vykdyti dujų perdavimą, sudaryti palankias sąlygas konkurencijai dujų rinkoje, atsinaujinančių energijos išteklių plėtra ir taip prisidėti prie visuomenės gerovės.	Mažiname poveikį klimato kaitai ir siekiame ilgalaikio Lietuvos ekonominio konkurencingumo.
<b>Žiniasklaida</b>	Nacionalinė, regioninė žiniasklaida	Įmonė skaidriai, laiku ir atvirai informuoja apie savo veiklą.	Palaikome dalykiškus santykius operatyviai ir skaidriai teikiant informaciją apie savo veiklą.
<b>Darbuotojai (vieni kitiems)</b>	Bendrovės darbuotojai	Patyrę, kompetentingi, įsitraukę ir vertybėmis besivadovaujantys profesionalūs darbuotojai yra esminė prielaida įgyvendinti strateginius tikslus ir viziją.	Nuolatini rūpestį darbuotojais suprantame kaip vieną iš pagrindinių tvaraus verslo principų. Užtikriname darbuotojų lygybę, vienodas darbo užmokesčio sąlygas, sėkmingą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą. Rūpinamės darbuotojų tobulėjimu, sveikata bei diegiama atvirumu ir vertybėmis paremta kultūra, atsižvelgiame į darbuotojų nuomonę.
<b>Bendruomenės</b>	Vietos bendruomenės, kuriose vykdoma savo veiklą	Labai svarbus projektų sėkmės elementas – vietinių bendruomenių palaikymas, kuriamas skatinant tarpusavio pasitikėjimą, supratimą, bendradarbiavimą, atsakomybę.	Palaikome nuolatini ryšį su bendruomenėmis, organizuojame vietos bendruomenėms skirtus informacinius renginius, kuriuose informuojame apie vykdomą veiklą, kuri gali turėti įtakos bendruomenių nariams ar jų aplinkai.

## BENDROVĖS VERTYBĖS, STRATEGIJA IR TIKSLAI



### VIZIJA

Inovatyvi energetikos bendrovė integruotame Europos dujų tinkle.

- **Inovatyvi** – taikanti pažangius metodus ir technologijas. Tai leidžia dirbti greičiau, efektyviau, pasiūlyti naujoves klientams ir partneriams.
- **Integruotas Europos dujų tinklas** – kai Baltijos ir Europos dujų rinkos su prieiga prie globalios SGD rinkos yra tarpusavyje sujungtos tiek fizine infrastruktūra, tiek ir gerai veikiančiais rinkos bei pasinaudojimo infrastruktūra modeliais, suteikiančiais galimybę paprastai ir lanksčiai transportuoti ir prekiauti dujomis.



### MISIJA

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

- **Efektyviai** – veiksmingai ir optimizuodami savo veiklos procesus siekiame geriausių rezultatų.
- **Patikimai** – saugiai ir be neplanuotų nutraukimų transportuojame klientams dujas.
- **Palankios sąlygos konkurencijai** – dirbame, kad pasinaudojimo perdavimo sistema sąlygos ir teikiamos paslaugos būtų lanksčios ir patogios esamiems bei naujiems dujų rinkos žaidėjams ir leistų dujas lengvai gauti iš įvairių šaltinių.
- **Atsinaujinančių energijos išteklių plėtra** – administruodami „žalių“ dujų kilmės garantijų registrą ir kitais būdais siekiame dujų iš atsinaujinančių energijos išteklių gamybos bei prekybos plėtrą.



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 atliekamą darbuotojų veiklos vertinimo sistemą. Kiekvienai vertybinei elgsenai yra suteiktas atitinkamas 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 darba geriau nei iš manęs tikimasi</li> <li>• Aš sakau, ką darau ir darau tai, ką darau</li> <li>• Aš tęsiu duotus darbus</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>

2 lentelė. „Amber Grid“ vertybių aprašas

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

## Strateginiai tikslai ir veiklos planai

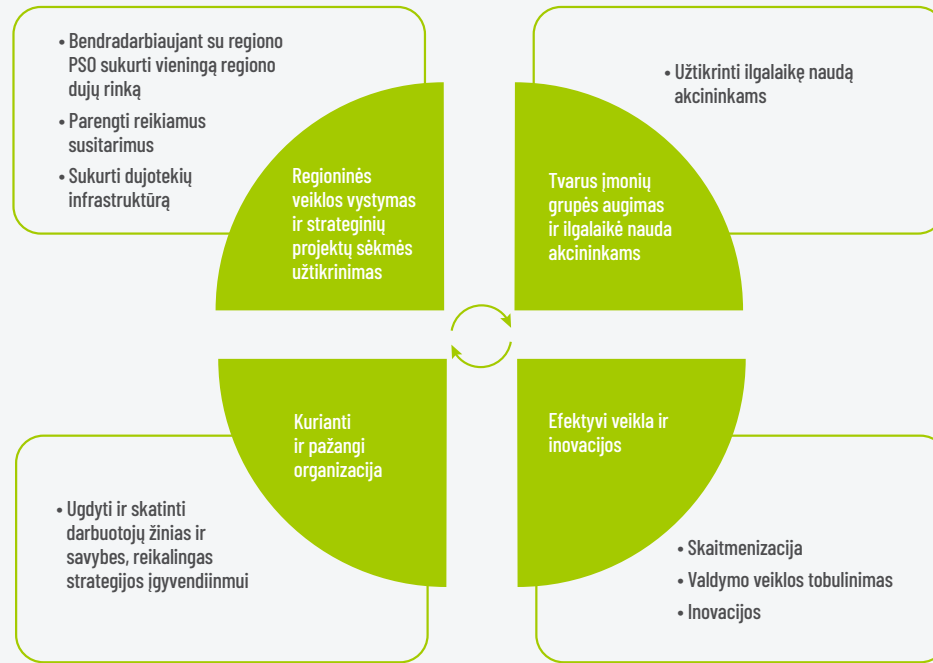
Siekdama įmonės vizijos ir valstybės bei akcininko iškeltų strateginių siekių – didinti Bendrovės vertę bei užtikrinti šalies strateginių interesų dujų sektoriuje įgyvendinimą, „Amber Grid“ skiria didžiausią dėmesį keturioms strateginėms kryptims (žr. 1 pav.):

- 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.

Didelę įtaką Bendrovės planams turi valstybės institucijų sprendimai dėl šalies energetikos strateginių krypčių 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.). Taip pat sprendimai, susiję su atsinaujinančių energijos išteklių skatinimu ir plėtra, energijos vartojimo efektyvumo didinimu, ES priimtų Tinklo kodeksų reikalavimų dujotiekių saugumo, patikimumo, bei prieigos sąlygų, prekybos, kainodaros ir kitose srityse įgyvendinimu.

Pokyčiai, projektuojant veiklą, atsispindi Bendrovės iškeltuose



1 pav. „Amber Grid“ strateginių krypčių bei tikslų sąsaja



strateginiuose tiksluose – norėdami sėkmingai veikti, toliau privalome veikti globalioje rinkoje, skaitmeninti paslaugas bei plėsti jų ratą, diegti inovatyvius technologinius ir intelektualius sprendimus, prisidėti prie geresnių sąlygų atsinaujintiems energetikos ištekliams kūrimo ir jų plėtos. Visus šiuos pokyčius diktuoja besikeičianti verslo aplinka, valstybės strateginiai sprendimai, technologijų tobulėjimas.

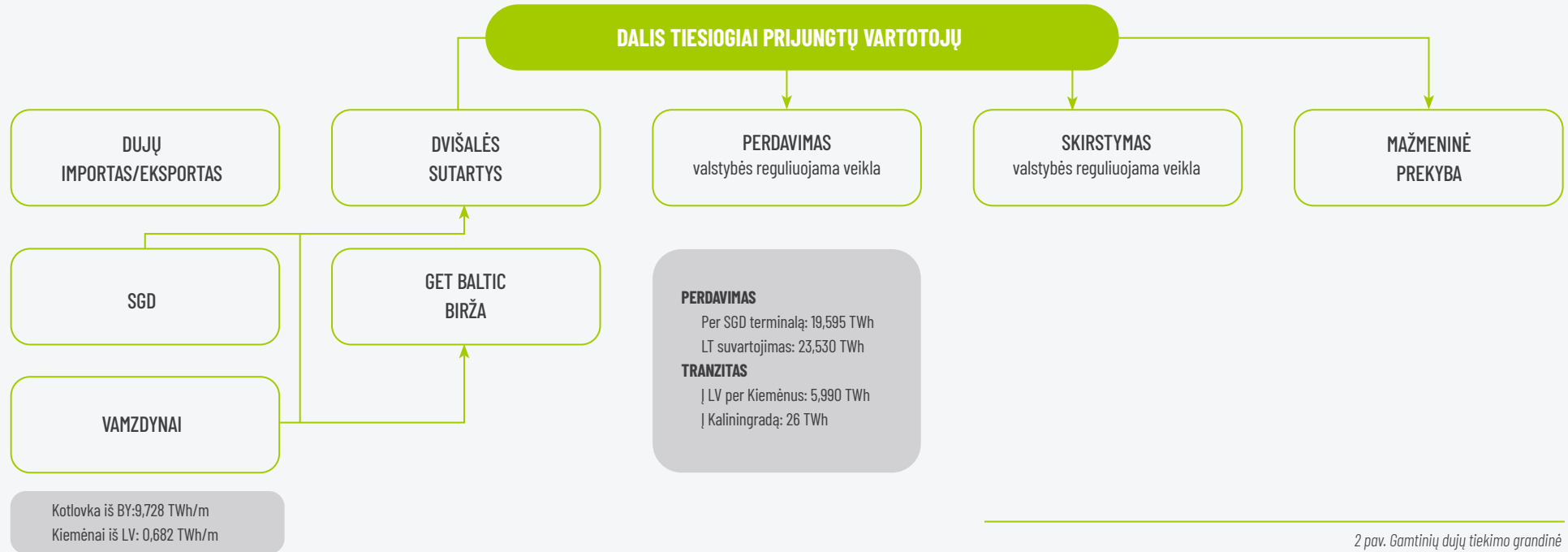
Bendrovė, vykdydama dujų perdavimo sistemos operatoriaus veiklą, sistemos naudotojams, kitiems operatoriams, gamtinių dujų rinkos dalyviams teikia šias paslaugas:

- dujų perdavimo Lietuvos teritorijoje;
- dujų srautų balansavimo perdavimo sistemoje;
- SGD terminalo, jo infrastruktūros, jungties įrengimo bei pastoviosioms eksploataavimo sąnaudoms ir paskirtojo tiekėjo būtinojo suskystintų gamtinių dujų kiekio tiekimo pagrįstoms sąnaudoms kompensuoti skirtų lėšų administravimą.

Nuo 2019 m. „Amber Grid“ administruoja dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių, nacionalinį kilmės garantijų registrą, t.y. teikia kilmės garantijų išdavimą, perdavimą ir jų galiojimo panaikinimą bei kilmės garantijų naudojimo priežiūrą ir kontrolę ir kitose valstybėse išduotų kilmės garantijų pripažinimą Lietuvoje funkcijas.

„Amber Grid“ tiekiamų gamtinių dujų perdavimo magistraliniais dujotiekiais bei dujų srautų balansavimo perdavimo sistemoje paslaugų klientai – stambios Lietuvos elektros, centralizuotos šilumos gamybos įmonės, taip pat pramonės įmonės ir vidutinės Lietuvos verslo bendrovės, Baltijos ir trečiųjų šalių energetikos, dujų tiekimo įmonės, kurioms teikiamos gamtinių dujų perdavimo paslaugos.

Dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių, kilmės garantijų registro klientai – dujų gamintojai, dujų tiekėjai, dujų perdavimo sistemos ir dujų skirstomųjų tinklų operatoriai bei kiti rinkos dalyviai, kurie ketina įgyti ar disponuoja kilmės garantijomis.



2 pav. Gamtinių dujų tiekimo grandinė

## Naujoji Bendrovės strategija

2021 m. pradžioje Bendrovė parengė naująją 2021-2030 m. strategiją. Naujoje strategijoje apibrėžta vizija bei misija pagal 5 bendrovei svarbiausias suinteresuotąsias šalis (vartotojus, gamintojus/tiekėjus, steigėją, visuomenę ir darbuotojus (vieni kitus)), taip įvardinta pagrindinė bendrovės paskirtis ir tapatybė bei prioritetai, apibūdinant juos kaip ilgalaikius įsipareigojimus suinteresuotosioms šalims.

Kiekvienai suinteresuotai šaliai identifikavome prioritetus ir juos vienijančią viziją ilgajam 10 metų laikotarpiui, nusistatėme siektinus rezultatus 2030 m. ir strateginius rodiklius.

	VARTOTOJAI	GAMINTOJAI/TIEKĖJAI	STEIGĖJAS	VISUOMENĖ	VIENI KITIEMS
<b>MISIJA</b>	Vystyti sistemą, įgalinančią konkurenciją ir klimatui draugiškos energijos naudojimą				
<b>ĮSIPAREIGOJIMAI</b>	Užtikrinti konkurenciją dujų rinkoje ir galimybes įsigyti žalias dujas	Paprastai ir lanksčiai transportuoti įvairius dujų produktus visame regione	Veikti efektyviai, nuosekliai vystyti ir pritaikyti mūsų veiklą AEI plėtrai	Mažinti poveikį klimato kaitai ir siekti ilgalaikio Lietuvos ekonominio konkurencingumo	Kurti įsitraukusių ir pažangią komandą, gyvenančią ateities energetika
<b>VIZIJA</b>	Aplinkai draugiška, inovatyvi energetikos bendrovė integruotame Europos dujų tinkle				
<b>PRIORITETAI</b>	Išauginta konkurencija per rinkų integraciją ir transportuojami nauji produktai: biometanas, vandenilis ir metano mišinys, o kai kur ilgesnėje perspektyvoje ir grynasis vandenilis	Sukurta į klientą orientuota organizacija regiono dujų rinkos dalyviams, paprastai ir lanksčiai transportuojanti dujas	Sukurtos palankios sąlygos AEI integracijai ir užtikrintas efektyvus turto valdymas	Mažėjantis veiklos poveikis aplinkai ir perdavimo sistema pritaikyta energetikos sektoriaus dekarbonizacijai	Įsitraukusi ir pažangi komanda – ateities energetikos kompetencijų centras

3 lentelė. Prioritetai ir rodikliai



Ypatingas dėmesys skiriamas ES naujosios strategijos – Europos žaliojo kurso (angl. *The European Green Deal*) nuostatoms įgyvendinti. Atliepdama Europos žaliąjį kursą, Bendrovė daugiausiai dėmesio skirs šioms sritims:

- klimato kaitos srities 2030 m. ir 2050 m. ES užmojų didinimui;
- spartesniam perėjimui prie švaraus ir išmaniojo judrumo;
- švarios ir įperkamos energijos tiekimo ir energijos tiekimo saugumo.

## Efektyvi veikla ir inovacijos

IT sistemų skaitmenizacija. 2020 m. Bendrovė pradėjo arba tęsė visą eilę IT sistemų skaitmenizacijos projektų: tęsė Integruotos apskaitos ir finansų valdymo informacinės sistemos, kuri užtikrins efektyvias EPSO-G įmonių grupės apskaitos, biudžetavimo, kontrolės ir analizės funkcijas. Toliau diegiama IT sistema, skirta perdavimo sistemos operatoriaus ir sistemos naudotojų efektyviam dujų srautų valdymui ir

interaktyviam informacijos keitimuisi. Taip pat didelis dėmesys buvo ir bus skirtas IT sistemų kibernetinei saugai užtikrinti. 2021 metais bendrovė pratęs 2019 m. pradėtą dalyvavimą mokslinių tyrimų ir vystymo projekte „SecureGas“, kuriuo metu kartu su tarptautiniais partneriais siekiama užtikrinti ES dujų tinklo saugumą ir atsparumą kibernetinėms ir fizinėms grėsmėms.

2020 m. bendrovė ir toliau prisidėjo prie kilmės garantijų išdavimo, perdavimo ir jų galiojimo panaikinimo bei kilmės garantijų naudojimo priežiūros ir kontrolės ir kitose valstybėse išduotų kilmės garantijų pripažinimo funkcijos Lietuvoje. Kilmės garantijų sistema turi užtikrinti skatinimą visiems norintiems savo veikloje naudoti ekologišką Lietuvoje ar kitoje Europos Sąjungos valstybėje pagamintą kurą, taip prisidedant prie aplinkos tausojimo. 2021 metais planuojamas tolesnis šios veiklos tęsimas.

Siekdama tapti ne tik efektyvesne, bet ir didinti žaliosios energijos naudojimą Bendrovė 2020 m. pradėjo projektą, kurį įgyvendinusi taps saulės energiją gaminančiu vartotoju ir pasigamins beveik pusę elektros energijos savo reikmėms iš

atsinaujinančių šaltinių. Tai planuojama įgyvendinti 2021 metais įmonės teritorijoje įrengiant 1400 kW galios saulės energijos elementus. Jų sugeneruota elektros energija sudarys apie 40 proc. visos įmonės elektros energijos poreikio.

Tobulinant veiklos valdymą, tęsiamas technologinio turto valdymo sistemos, paremtos rizikos vertinimu, diegimas. 2020 m. parengtas priemonių planas, patvirtinti pilotiniai 2021 m. eksploataavimo grafikai, kurie sudaryti atsižvelgus į galimas kilti rizikas.

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

Efektyviam projektinės veiklos valdymui užtikrinti 2020 metais pradėtas ir 2021 m. numatyta EPSO-G įmonių grupės mastu tęsti projektų valdymo ir projektų portfelio valdymo sistemų procesų tobulinimą.

Siekiant skatinti inovacijas ir galimų naujų veiklų paiešką, Bendrovė, kartu su kitomis EPSO-G grupės įmonėmis 2020 metais patvirtino EPSO-G įmonių grupės inovacijų ekosistemos kūrimo funkcinį veiklos planą. 2021 metais planuojama įgyvendinti plane numatytas veiklas.

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, 2020 m. pratęsė „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 tiekiamas į esamą dujų perdavimo infrastruktūrą, maišomas su įprastomis gamtinėmis dujomis. Šis projektas yra bendro EPOG-G įmonių grupės ilgos perspektyvos inovacijų projekto dalis.



## APIE BENDROVĘ

Lietuvos dujų perdavimo sistemos operatorius „Amber Grid“ užtikrina patikimą ir saugų gamtinių dujų perdavimą klientams aukšto slėgio dujotiekiais. Įmonė atsakinga už Lietuvos dujų perdavimo infrastruktūros, kurią sudaro daugiau kaip 2100 km dujotiekių, tinklą ir dvi dujų kompresorių stotis, eksploatavimą, priežiūrą ir plėtrą. Gerai išvystyta Lietuvos dujų perdavimo infrastruktūra patogi didelio energijos kiekio transportavimui Baltijos šalims ir Suomijai.

Įmonė įgyvendina strateginį energetikos projektą GIPL (Gas Interconnection Poland-Lithuania), kuris sujungs Lenkijos ir Lietuvos, taip pat Baltijos šalių ir Suomijos dujų perdavimo sistemas su Europos Sąjunga. Siekiant dujų sektoriaus dekarbonizacijos tikslų, „Amber Grid“ aktyviai veikia ieškodama

naujų technologinių ir rinkos sprendimų bei kurdama sąlygas pritaikyti dujų perdavimo sistemą žaliųjų dujų, įskaitant vandenilį, transportavimui. „Amber Grid“ taip pat administruoja dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI), nacionalinį kilmės garantijų registrą.

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, Estijos ir Suomijos 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.

Pavadinimas	● AB „Amber Grid“ (toliau – „Amber Grid“, Bendrovė)
Teisinė forma	● Akcinė bendrovė
Įregistravimo data ir registras	● 2013 m. birželio 25 d., Juridinių asmenų registras
Juridinio asmens kodas	● 303090867
Juridinių asmenų registro tvarkytojas	● VĮ Registrų centras
Įstatinis kapitalas	● 51.730.929,06 Eur
LEI kodas	● 097900BGMPO000061061
Buveinės adresas	● Savanorių pr. 28, LT-03116 Vilnius, Lietuva
Telefonas	● +370 5 236 0855
Faksas	● +370 5 236 0850
Elektroninio pašto adresas	● info@ambergrid.lt
Interneto tinklalapis	● www.ambergrid.lt



### Pagrindiniai veiklos rodikliai

- 2020 m. Bendrovės pajamos sudarė 50,8 mln. Eur, palyginti su 2019 m. (55,1 mln. Eur), sumažėjo 7,7%.
- 2020 m. Bendrovės grynasis pelnas sudarė 17,4 mln. Eur, palyginus su 2019 m. (12,5 mln. Eur), padidėjo 39,0 %.
- 2020 m. Bendrovė transportavo 58,0 TWh gamtinių dujų, tai 4,5 proc. daugiau nei 2019 m. (55,5 TWh).

### Sąžiningi mokesčiai

„Amber Grid“ įgyvendina sąžiningo verslo principus atsakingai ir teisingai deklaruodama ir sumokėdama visus priklausančius veiklos mokesčius.

Per pastaruosius 5 metus Bendrovei nebuvo pateikta priekaištų dėl netinkamų mokesčių deklaravimo bei mokėjimo. 2020 metais bendrovė sumokėjo daugiau kaip 10,1 mln. eurų mokesčių.

### Bendrovės valdymas

Pagal galiojančius įstatus Bendrovės valdymo struktūra pateikiama 3 pav.



3 pav. AB „Amber Grid“ valdymo principai

## Visuotinis akcininkų susirinkimas

Visuotinis akcininkų susirinkimas yra aukščiausias Bendrovės 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 išplėtos 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. Vadovaujantis UAB „EPSO-G“ korporatyvinio valdymo gairėmis, renkant valdybos narius užtikrinama, jog valdybą sudarytų du nepriklausomi nariai ir trys patronuojančios bendrovės UAB „EPSO-G“ deleguoti nariai.

Valdybą renka visuotinis akcininkų susirinkimas ketverių metų kadencijai. Valdybos nario nepertraukiamas kadencijos laikas yra ne ilgesnis kaip dvi pilnos kadencijos iš eilės, t. y. ne daugiau kaip aštuoneri metai iš eilės.

Renkant valdybos narius užtikrinamas tinkamo visų akcininkų teisių atstovavimo valdyboje principas.

Valdybos narių kompetencijos atitinka valdybos kuruojamas pagrindines sritis: strategijos, veiklos planavimo ir organizacijos vystymo; perdavimo veiklos gerinimo ir plėtros; veiklos efektyvumo, finansų kontrolės ir korporatyvinio valdymo; įmonių ir projektų valdymo bei priežiūros; finansų valdymo ir audito. Siūlant kandidatus į valdybos narius prioritetas visų pirma teikiamas kandidato kompetencijai ir poreikiui

užtikrinti, kad valdyboje būtų visų reikalingų kompetencijų atstovai pagal kuruojamas pagrindines sritis. Valdyba iš savo narių renka valdybos pirmininką.

Iki 2020 m. balandžio 20 d. „Amber Grid“ valdybą sudarė Algirdas Juozaponis, Rimvydas Štilinis, Sigitas Žutautas (nepriklausomas narys) ir Nerijus Datkūnas (nepriklausomas narys).

2020 m. balandžio 20 d. „Amber Grid“ visuotinis akcininkų susirinkimas atšaukė in corpore Bendrovės valdybą pasibaigus jos kadencijai ir naujai 4 (ketverių) metų kadencijai išrinko naują „Amber Grid“ valdybą – Algirdą Juozaponį, Renatą Damanskytę – Rekašienę, Rimvydą Štilinį, Sigitą Žutautą (nepriklausomas narys) ir Igną Degutį (nepriklausomas narys).

Nuo 2020 m. rugpjūčio 31 d. „Amber Grid“ valdybos nario pareigų atsistatydino Rimvydas Štilinis, todėl likusį 2020 metų laikotarpį „Amber Grid“ valdybą sudarė (ir šiuo metu sudaro) Algirdas Juozaponis, valdybos pirmininkas, UAB „EPSO-G“ finansų direktorius; Renata Damanskytė-Rekašienė, UAB „EPSO-G“ teisės ir korporatyvinio valdymo direktorė; Sigitas Žutautas, nepriklausomas valdybos narys, UAB „Būsto paskolų draudimas“ direktorius; Ignas Degutis, nepriklausomas valdybos narys, RB Rail SA (Rail Baltica) finansų direktorius, valdybos narys.

## Valdybos komitetai

Bendrovės įstatuose numatyta, jog patronuojančioje bendrovėje (UAB „EPSO-G“) sudaromi Audito komitetas bei Atlygio ir skyrimo komitetas, kurie veikia kaip visos EPSO-G įmonių grupės audito bei atlygio ir skyrimo komitetai, be kita ko, atlikdami ir Bendrovės audito bei atlygio ir skyrimo komitetų funkcijas.

Įmonių grupės mastu taip pat veikia Inovacijų ir plėtros komitetas, kurio veikla apima inovacijų ekosistemos skatinimo, veiklos efektyvumo didinimo bei plėtros galimybių klausimus. Visi komitetai atlieka Bendrovės valdybos patariamojo organo funkcijas.

Komitetai sudaromi iš nemažiau kaip 3 (trijų) narių, iš kurių daugumą sudaro nepriklausomi nariai.

2020 m. Atlygio ir skyrimo komitete dirbo pirmininkė Jolita

Lauciuvienė (nepriklausoma narė), Gediminas Almantas (EPSO-G valdybos nepriklausomas narys) ir Dainius Bražiūnas (Lietuvos Respublikos energetikos ministerijos Energetinio saugumo grupės vadovas).

Audito komitete dirbo pirmininkas Gediminas Šiušas (nepriklausomas narys), Robertas Vyšniauskas (EPSO-G valdybos nepriklausomas narys) ir Gediminas Karalius (Energetikos ministerijos nominuotas EPSO-G valdybos narys).

Inovacijų ir plėtros komitete dirbo pirmininkas Sigitas Žutautas („Amber Grid“ nepriklausomas valdybos narys), Tomas Tumėnas (EPSO-G nepriklausomas valdybos narys), Artūras Vilimas („Litgrid“ nepriklausomas valdybos narys), Gediminas Mikaliūnas („Batpool“ nepriklausomas valdybos narys), Šarūnas Nedzinskas (iki 2020-04-20) ir Tomas Urmanavičius (iki 2020-05-31).

## Generalinis direktorius

Bendrovės vadovas – generalinis direktorius yra vienasmenis Bendrovės valdymo organas, kurį renka, skiria, atšaukia ir atleidžia iš pareigų Bendrovės valdyba.

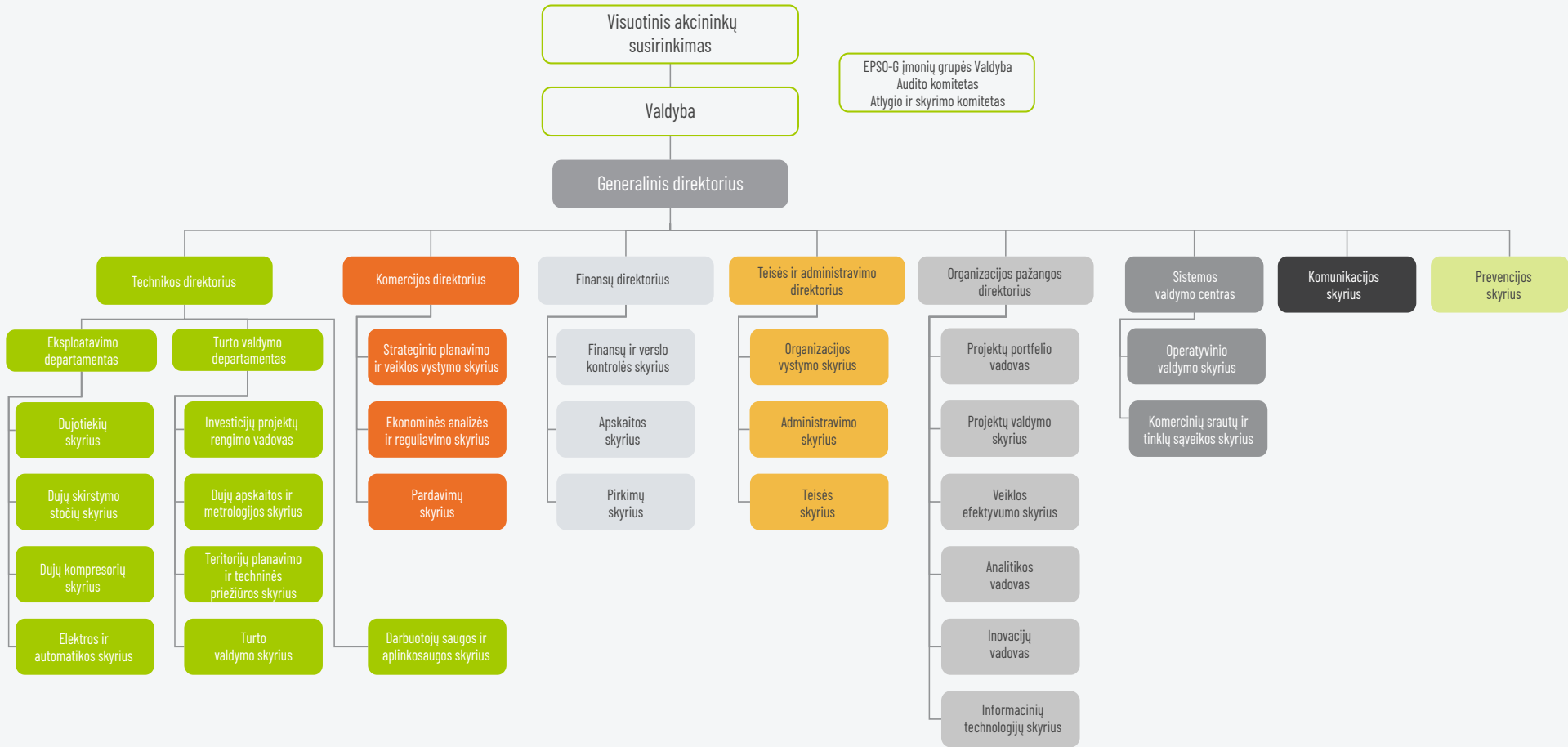
Generalinio direktoriaus kompetenciją, rinkimo ir atšaukimo tvarką nustato įstatymai, kiti teisės aktai ir Bendrovės įstatai.

Generalinis direktorius organizuoja Bendrovės veiklą, jai vadovauja, veikia Bendrovės vardu ir valdybos nustatyta tvarka sudaro sandorius, išskyrus Bendrovės įstatų ir teisės aktų numatytus atvejus.

Susipažinti išsamiau su Bendrovės organais, jų sudarymo tvarka, kompetencijomis, veiklos vertinimu galima „Amber Grid“ tinklalapyje, skiltyje „Apie mus“.

2020 m. balandžio 7 d. „Amber Grid“ valdyba įvertinusi UAB „EPSO-G“ Atlygio ir skyrimo komiteto rekomendaciją, pateiktus dokumentus ir pristatytą informaciją apie vykdytą „Amber Grid“ vadovo atrankos eigą, kurią padėjo atlikti atrankų agentūra AIMS International Lietuva, UAB, Bendrovės generaliniu direktoriumi 5 metų kadencijai paskyrė Nemuną Biknių. Iki tol, EPSO-G Strategijos ir plėtros direktorius N. Biknius šias pareigas nuo 2019 m. spalio 28 d. ėjo laikinai.





4 pav. AB „Amber Grid“ organizacinė valdymo struktūra

## Akcininkai

2020 m. gruodžio 31 d. duomenimis, Bendrovės akcininkais buvo daugiau nei 2280 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.

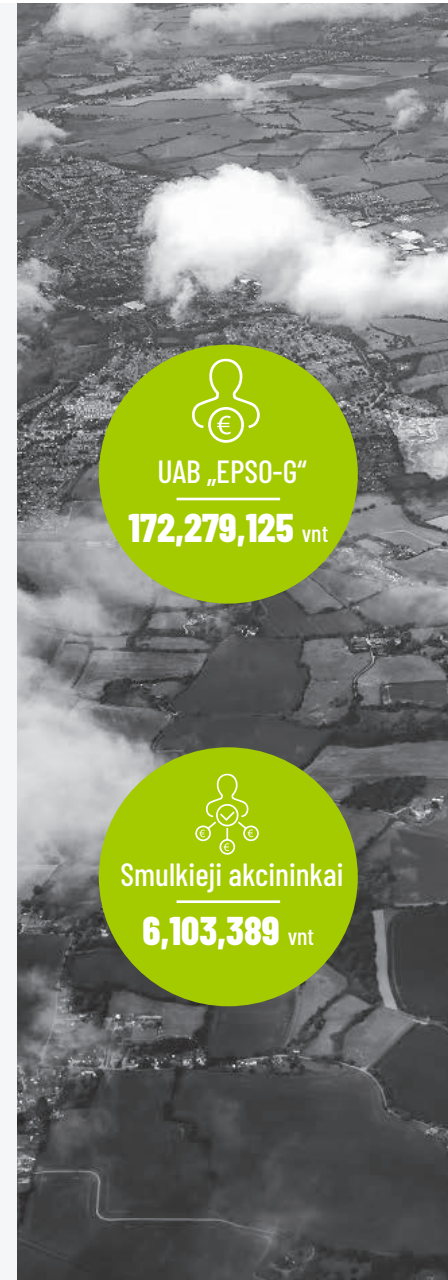
Akcininkas	Buveinės adresas / juridinio asmens kodas	Nuosavybės teise priklausantių akcijų skaičius, vnt.
UAB „EPSO-G“	Gedimino pr. 20, Vilnius, Lietuva / 302826889	172,279,125
Smulkieji akcininkai		6,103,389
Iš viso		178,382,514

4 lentelė Akcininkai

## Narystė organizacijose

Bendrovė yra Europos dujų perdavimo sistemos operatorių tinklo (ENTSOG; [www.entsog.eu](http://www.entsog.eu)), asociacijos „Lenkijos ir Lietuvos prekybos rūmai“, Nacionalinės Lietuvos energetikos asociacijos, Lietuvos suskystintųjų gamtinių dujų (SGD) platformos, EASEE-gas asociacijos, Europos atsinaujinančių dujų kilmės garantijų registro (ERGaR, [www.ergar.org](http://www.ergar.org)), Europos švaraus vandenilio aljanso, Lietuvos vandenilio platformos ir Lietuvos vandenilio 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.
- Lietuvos suskystintųjų gamtinių dujų (SGD) platforma ([www.sgdplatforma.lt](http://www.sgdplatforma.lt)) įsteigta 2017 m. Platformos partneriai siekia skatinti SGD kaip naujo, švaresnio ir tylesnio kuro naudojimą transporto, pramonės bei kituose ūkio sektoriuose ir sukurti visų potencialių SGD rinkos dalyvių bendrą informacinę ir darbo platformą.
- EASEE-gas įkurta plėtoti ir skatinti supaprastintą ir racionalizuotą fizinių dujų transportavimą ir prekybą dujomis visoje Europoje.
- ERGaR asociacijos tikslas yra dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos šaltinių, kilmės garantijų perdavimo tarp šalių plėtojimas.
- Nuo 2020 m. rugpjūčio mėn. „Amber Grid“ dalyvauja Europos švaraus vandenilio aljanse. Šiuo metu analizuojamos Power-to-Gas technologijos, skirtos išgauti vandenilį ir perduoti jį į dujų tinklą, pritaikymas.



- 2020 m. lapkričio mėn. „Amber Grid“ prisijungė prie Energetikos ministerijos įsteigtos Lietuvos vandenilio platformos, kurios tikslas sukurti sąlygas Lietuvos energetikos sektoriaus dekarbonizacijai bei pritaikyti perdavimo sistemą žaliųjų dujų transportavimui.
- 2020 m. gruodžio 30 d. Bendrovė tapo Lietuvos vandenilio energetikos asociacijos nare. Šalies mokslininkus ir verslo organizacijas jungianti asociacija skatina vandenilio technologijų plėtrą Lietuvoje ir siekia skaidraus bei efektyvaus vandenilio energetikos reglamentavimo.

*Bendrovė tapo Lietuvos vandenilio energetikos asociacijos nare. Šalies mokslininkus ir verslo organizacijas jungianti asociacija skatina vandenilio technologijų plėtrą Lietuvoje.*

## RIZIKOS IR JŲ VALDYMAS

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

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

Rizikų valdymas suprantamas, kaip struktūrizuotas požiūris į neapibrėžtumų valdymą.



5 pav. Pagrindiniai rizikų valdymo procesai



Rizikų valdymo procesų grupę sudaro šie procesai:

- **I. Verslo aplinkos nustatymas.** Kiekvienais metais rizikų savininkai įvertina pokyčius Bendrovės tikslams, vidinėje bei išorinėje aplinkoje, organizacinėje struktūroje ir nustato naujas galimas rizikas.
- **II. Rizikų identifikavimas ir vertinimas.** Pasitelkiant istorinius duomenis, ekspertinį vertinimą bei rizikų ir jų valdymo priemonių įgyvendinimo stebėsenos rezultatus, apibrėžiamos Bendrovės rizikos, nustatant rizikų šaltinius, poveikio sritis, su rizikomis susijusius įvykius, jų priežastis, galimą poveikį finansine išraiška (eurais) ir rizikos ilgalaikiškumą. Nustatomas rizikų tipas, aprašomos šiuo metu taikomos rizikų valdymo priemonės. Nustatomos rizikų tikimybių, poveikio ir lygio reikšmės, nustatomos galimos rizikų valdymo priemonės, atsižvelgiant į rizikų tarpusavio priklausomybes. Už rizikų valdymą atsakingi padaliniai atlieka rizikų identifikavimo ir vertinimo procesą lygiagrečiai vykstančiam EPSO-G procesui ir teikia su tuo susijusią informaciją EPSO-G rizikų valdymo ir prevencijos padaliniai.
- **III. Rizikų prioretizavimas.** Inicijuojama rizikų prioretizavimo sesija, kurios metu peržiūrimas rizikų sąrašas sudarytas II procese. Nustatoma, kurioms rizikoms bus skiriamas didžiausias dėmesys. Jeigu šio proceso metu iškyla abejonių dėl tam tikrų rizikų tikimybių, poveikio, valdymo priemonių ar kitų elementų, inicijuojama pakartotinė šių rizikų analizė.

- **IV. Rizikų valdymo priemonių plano sudarymas.** Sudaromas ir patvirtinamas III procese nustatytų Bendrovės rizikų valdymo priemonių planas su numatytais rizikų valdymui reikalingais ištekliais, kurį tvirtina valdyba. Nustatytas lėšų poreikis rizikų valdymo priemonių įgyvendinimui apsparstomas planuojant sekančių metų biudžetą. Jei tvirtinimui paruoštame biudžete numatyta suma rizikų valdymui skiriasi nuo rizikų valdymo priemonių plane numatytos sumos, koreguojamas Bendrovės rizikų valdymo priemonių planas. Valdyba tvirtina galutinį rizikų valdymo priemonių planą kartu su biudžetu. Rizikų stebėjimo ir rizikų valdymo priemonių plano tikslai susiejami su už rizikų stebėjimą ir valdymą atsakingų asmenų metiniais tikslais.
- **V. Stebėjimas.** Vykdomas periodinis rizikų ir jų valdymo priemonių įgyvendinimo stebėjimas, kurio apimtyje vertinami rizikų lygio pokyčiai, rizikų valdymo priemonių įgyvendinimo progresas ir priemonių efektyvumas. Stebėjimo rezultatus rizikų savininkai ir už rizikų valdymo priemonių įgyvendinimą atsakingi asmenys reguliariai teikia EPSO-G rizikų valdymo ir prevencijos padaliniai ir Bendrovės valdybai. Užfiksavus didesnę nei rizikos tolerancijos ar kritinę pagrindinio rizikos rodiklio (toliau – PRR) reikšmę bei identifikavus naujas rizikas, kurių PRR reikšmė viršija apertitą, numatomos naujos rizikos valdymo priemonės ir rengiama rizikų valdymo plano korekcija, kurią tvirtina valdyba.

Valdyba tvirtina galutinį rizikų valdymo priemonių planą kartu su biudžetu.

● **VI. Komunikacija ir informacijos perdavimas.**

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

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

**Rizikos, su kuriomis susiduria Bendrovė yra skirstomos į šias kategorijas:**



**POLITINĖS:**

Lietuvos ir kaimyninių šalių valstybinių institucijų sprendimų įtaka Bendrovės ir (ar) Grupės įmonės veiklai, įskaitant energetikos reformas, mokesčių politiką, įstatymus susijusius su darbo apmokėjimu ir (ar) sauga ir (ar) kita, prekybos apribojimus ir politinį stabilumą.



**EKONOMINĖS:**

Lietuvos ir tarptautinės rinkos įtaka Bendrovės veiklai, įskaitant situaciją dėl subrangovų konkurencijos, pramonės vystymosi krypties, elektros ir dujų rinkos kainų pokyčių, vartotojų koncentracijos, palūkanų pokyčių, infliacijos, valiutų keitimo kursų, kredito prieinamumo, BVP ir kt.



**SOCIALINĖS:**

demografinių pokyčių, tokių kaip darbuotojų amžius, išsilavinimas ir vartotojų turto pasiskirstymas, vartotojų įpročių ar energijos vartojimo pokyčių įtaka Bendrovės veiklai.



**TECHNOLOGINĖS:**

įrangos gedimų, inovacijų ir technologinių pokyčių rinkoje bei kibernetinių išpuolių įtaka Bendrovės veiklai.



**TEISINĖS:**

rizika, kad Grupė bus patraukta atsakomybėn vykdant veiklą, įstatymų numatyta tvarka dėl įsipareigojimų darbuotojams, klientams ir tiekėjams nesilaikymo, atliekamų darbų savalaikiškumo ar kitų priežasčių.

Informacija apie koncentracijos, dujų pirkimo kainos ir finansines rizikas (likvidumo, kredito, palūkanų normos svyravimo) detaliau atskleidžiama 2020 m. Bendrovės finansinėse ataskaitose.



**Covid - 19 rizikos valdymas**

2020 m. buvo peržiūrėtos ir suplanuotos naujos veiklos tęstinumo užtikrinimo bei prevencinės priemonės:

- paskirti atsakingi darbuotojai už situacijos stebėjimą bei informacijos teikimą;
- užtikrinta darbuotojų, grįžusių iš rizikingų šalių, nuotolinio darbo, atostogų arba nedarbingumo galimybė;
- identifikuoti kritines funkcijas ir pagrindines sistemas administruojantys padaliniai, darbuotojai bei juos pavaduojantys;
- naudotos nuotolinio darbo organizavimo priemonės;
- platintina informacija darbuotojams dėl prevencinių priemonių taikymo.

Buvo taikomos papildomos organizacinės priemonės sistemų valdymo centre, suplanuotos techninės ir pavadavimo priemonės sistemų valdymo centre esant viruso išplitimui. Taip pat peržiūrėtas ekstremalių situacijų valdymo planas, rengiami papildomi dokumentai bei įdiegtos priemonės - veiklos sričių kritinių veiklų sąrašai, priemonių, reikalingų, kad šios veiklos būtų nepertraukiamos, išteklių ir atsakingų asmenų sąrašai bei kiti dokumentai ir priemonės.

## 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 antikorporcinės procedūros, su jomis galima susipažinti čia [https://www.ambergrid.lt/lt/apie\\_mus/bendroveskorupcijosprevencijospolitika/abambergridantikorporcijospolitika](https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/bendroveskorupcijosprevencijospolitika/abambergridantikorporcijospolitika);
- kasmet atliekamas su korupcija susijusių rizikų vertinimas, planuojamas ir pritaikomas korupcijos riziką mažinančios priemonės, stebimas antikorporcinės veiklos efektyvumas ir, jei reikia, diegiamos veiksmingesnės priemonės.

2020 m. III ketvirtį, vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo nuostatomis, buvo atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės, vykdamas 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 numaciusi konkrečius veiksmus ir terminus jiems atlikti, siekiant sumažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę pirkimų valdymo srityje“.

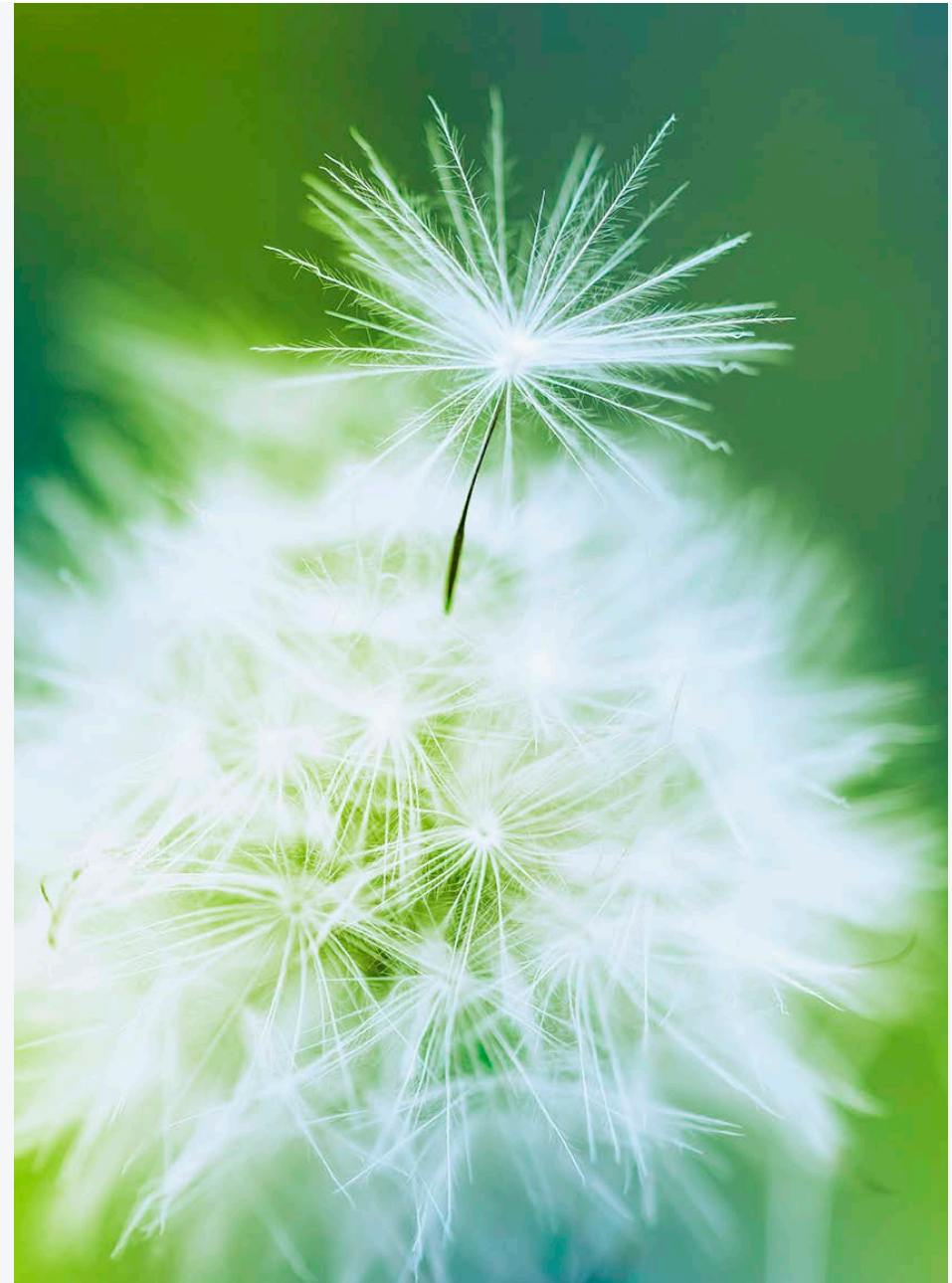
2020 m. vadovaujantis Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymu ir Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos (toliau – VTEK) nustatyta tvarka Bendrovės valdybos nariai, aukščiausio lygio vadovai, struktūrinių padalinių vadovai bei pirkimų procedūrose dalyvaujantys Bendrovės darbuotojai deklaravo savo privačius interesus VTEK informacinėje sistemoje. Viso per 2020 m. VTEK buvo pateiktos 139 Bendrovės darbuotojų privačių interesų deklaracijos.

Vadovaudamiesi Bendrovės korupcijos prevencijos politikos įgyvendinimo taisyklėmis visi Bendrovės darbuotojai, išskyrus darbininkus, deklaravo privačius interesus Bendrovei, teikdami privačių interesų deklaracijas Bendrovės darbuotojų ir vadovų savitarnos informacinėje sistemoje.

Apie Bendrovės vadovų ir darbuotojų daromus teisės aktų nuostatyti ir elgesio normų, vykdomų ūkinėse operacijose 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 2020 m. pasitikėjimo linija pranešimų / skundų negauta (2019 m. pranešimų negauta; 2018 m. gautas 1 pranešimas; 2017 m. pranešimų negauta).

2020 m. spalio 16 d. TEAMS informacinėje platformoje Bendrovės darbuotojams buvo organizuoti kasmetiniai korupcijos prevencijos mokymai / renginys, kuriame dalyvavo Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos Korupcijos prevencijos valdybos Koordinavimo ir stebėsenos skyriaus vyriausiasis specialistas Juozas Berenta, kuris pristatė pranešimą tema: „Dovanų politika. Pagrindiniai aspektai“.







Taip pat renginio metu buvo mokoma / diskutuojama šiomis temomis:

- interesų konfliktai (situacijos) ir jų valdymas;
- interesų deklaravimo VTEK ypatumai (atmintinės, pagrindinės klaidos, papildymai keičiantis pareigoms ir kt.).

Renginyje dalyvavo 153 Bendrovės darbuotojai (2019 m. 99 darbuotojai; 2018 m. 45 darbuotojai; 2017 m. – 50 darbuotojų).

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

- netoleruoti jokių korupcijos apraiškų, šeimos narių, giminių, draugų protegavimo ar bet kokių kitų prekybos poveikiu formų;
- nuosekliai ir sistemaiškai įgyvendinti Bendrovės bei privačių interesų konfliktų prevenciją;
- užtikrinti, kad Bendrovės pirkimai būtų vykdomi skaidriai, laikantis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, abipusio pripažinimo ir proporcingumo reikalavimų ir netoleruoti jokių sukčiavimo, kyšininkavimo ar kitų neleistinų, konkurenciją ribojančių veiksmų;
- skatinti Bendrovės darbuotojus ir kitus interesų turėtojus, nesibaikinant neigiamų pasekmių, tiesiogiai ar anonimiškai pranešti apie galimus pažeidimus, neetišką ar nesąžiningą elgesį;
- pakeisti dovanų priėmimo/teikimo politiką atsisakant priimti/teikti verslo dovanas, paliekant tik griežtai nustatytas išimtis.

Šių tikslų siekiame vykdydami:

- edukuosime/mokysime/konsultuosime Bendrovės darbuotojus apie korupcijos apraiškas, nepotizmą ar kitas prekybos poveikiu formas;
- vykdysime ir kontroliuosime privačių interesų deklaravimą;
- valdysime interesų konfliktus;
- tirsime visus pranešimus apie korupcijos apraiškas ir garantuosime pranešėjų konfidencialumą;
- pakeisime dovanų priėmimo/teikimo tvarką ir dovanas priimsim bei teiksime tik labai išimtiniais atvejais;

- vykdysime Bendrovės darbuotojų apklausas apie korupcijos suvokimą;
- rengsime metinius Antikorupcijos renginius.

Tikslų pasiekimą matuosime pagal šiuos rodiklius:

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

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

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

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

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

*EPSO-G įmonių grupės bendrovės netoleruoja korupcijos, šeimos narių, giminių, draugų protegavimo ar bet kokių kitų prekybos poveikiu formų.*

## Viešieji pirkimai

### Reguliuojamas

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

Bendrovė įgyvendina regioninės ir nacionalinės reikšmės projektus. Tai didelių investicijų reikalaujantys projektai. Jų sėkmė priklauso nuo akcininkų, partnerių, kontroliuojančių bei reguliuojančių institucijų ir Lietuvos žmonių supratimo, pasitikėjimo ir paramos. Todėl savo veikloje Bendrovė daug dėmesio skiria viešųjų pirkimų procesų priežiūrai ir korupcijos prevencijai. Bendrovės taiko veiksmingas priemones, užtikrinančias, kad pirkimai būtų vykdomi skaidriai, laikantis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, abipusio pripažinimo ir proporcingumo reikalavimų ir neprįpažįsta sukčiavimo, kyšininkavimo ar kitų neleistinų, konkurenciją ribojančių veiksmų. Informacija apie metų pirkimų planus, jų įgyvendinimą ir atsakingus asmenis yra skelbiami viešai Bendrovės tinklalapyje. Siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją, Bendrovė su kitomis EPSO-G įmonių grupės bendrovėmis numato pristatyti potencialiems tiekėjams apie numatomus įgyvendinti projektus bei planuojamus darbus, kuriems ketinama skelbti rangos konkursus. Tokie susitikimai bus vykdomi 2021 metais.

### Korupcijos prevencija

EPSO-G įmonių grupės bendrovės netoleruoja korupcijos, šeimos narių, giminių, draugų protegavimo ar bet kokių kitų prekybos poveikiu formų, nuosekliai ir sistemaiškai įgyvendina įmonės bei privačių interesų konfliktų prevenciją. Grupės bendrovės skatina darbuotojus ir kitus interesų turėtojus nesibaiminant neigiamų pasekmių tiesiogiai ar anonimiškai pranešti apie galimus pažeidimus, neetišką ar nesąžiningą elgesį pasitikėjimo linija.



### 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 mėnesius vykdytus pirkimus.

## DARBUOTOJAI

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

2020 m. gruodžio 31 d. Bendrovėje dirbo 319 darbuotojų (2019 m. gruodžio 31 d. – 316 darbuotojų). Jų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes pateiktas 5-oje lentelėje.

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

5 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal kategorijas

Bendrovėje dirba įvairių išsilavinimą turintys darbuotojai. Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą pateikiama 6-oje lentelėje.

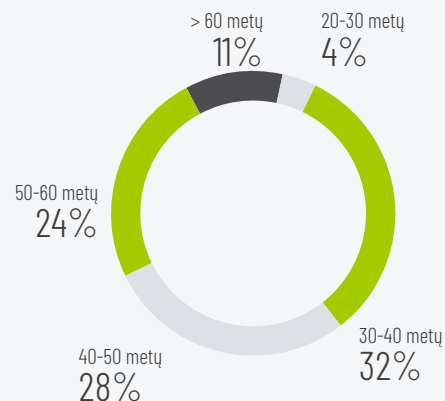
1 Pateikiamas darbuotojų skaičius, neįtraukiant vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų.

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

6 lentelė. Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą

Darbuotojų kaitos rodiklis 2020 m. buvo 10,7 proc., t.y. 3,2 proc. mažesnis nei 2019 m. (2019 m. – 13,9 proc.).

2020 m. darbuotojų amžiaus vidurkis 44,8 m. (moterų 43,2 m., vyrų 45,2 m.). Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 1-oje diagramoje:



1 diagrama. Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių

Bendrovės darbuotojų daugumą sudaro vyrai. Tam didelės įtakos turi atliekamos veiklos specifika: moterys rečiau renkasi techninio inžinerinio profilio ir lauko sąlygomis atliekamus technologinius darbus bei su jais tiesiogiai susijusias specialybes. Detali informacija apie lyčių pasiskirstymą pagal pareigybių kategorijas pateikiama 7-oje lentelėje

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

7 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį ir pareigas

## Darbuotojų įsitraukimas

„Amber Grid“ siekiame kurti ir išlaikyti įsitraukusią bei pažangią komandą. Siekdami šių tikslų, kasmet atliekame darbuotojų įsitraukimo tyrimą, kuris padeda įvertinti organizacijos valdymo, veiklos organizavimo ir darbo su žmonėmis sritis, darančias įtaką darbuotojų motyvacijai, įsitraukimui bei remdamiesi tyrimo rezultatais įgyvendiname tikslingus veiksmus darbuotojų įsitraukimui stiprinti. Bendrovės siekis – 65 proc. bendras darbuotojų įsitraukimo lygis.

2020 m. įsitraukimo tyrime dalyvavo ir savo nuomonę išsakė 95 proc. darbuotojų, t.y. net 12 proc. daugiau nei 2019 m. vykusiame tyrime (2019 m. darbuotojų aktyvumas buvo 83 proc.). 2019 m. tyrimas parodė, kad dauguma Bendrovės darbuotojų teigiamai vertina turimus išteklius, apibrėžtą ir daug žadančią kryptį, dauguma jaučiasi gerbiami, pripažinti, įgalinti veikti. Apklausos rezultatai taip pat suteikė naudingų įžvalgų, dėl tobulintinų sričių ir paskatino imtis priemonių darbuotojų įsitraukimui ir motyvacijai didinti. 2020 m. kiekvienas Bendrovės padalinys aptarė įsitraukimo tyrimo rezultatus, susidarė ir įgyvendino savo padalinio įsitraukimo stiprinimo planus. Taip pat šiuo tikslu 2020 m. buvo peržiūrėti organizacinės

kultūros pamatai, įvardinti svarbiausi kultūriniai ir elgesio aspektai, kuriuos Bendrovė siekia kurti ir puoselėti bei sudarytas ir įgyvendintas kultūros pokyčio planas. Naujoje organizacinėje kultūroje kalbama apie procesų ir procedūrų paprastumą, atsakingą požiūrį į darbą ir bendradarbiavimą, siekiama, kad Bendrovės darbuotojai būtų atviri, besimokantys ir kuriantys. Pakartotinai atlikto darbuotojų įsitraukimo rezultatais bendras darbuotojų įsitraukimo rezultatas atitinka Bendrovės išsiskeltą pageidaujamą darbuotojų įsitraukimo lygį, todėl toliau bus siekiama išlaikyti darbuotojų įsitraukimą tokia pačia lygyje tęsiant organizacinės kultūros stiprinimą. Taip pat bus matuojamas darbuotojų pasitenkinimas įvairiomis organizacijos sritimis, kad reikalingus pokyčius inicijuotume ir įgyvendintume greičiau ir tikslingiau.

## 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. 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.

Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes 2019–2020 m. pateiktas 8 lentelėje.

Pareigybių grupės	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Eur (neatskaitčius mokesčių), 2020 m.	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Eur (neatskaitčius mokesčių), 2019 m.
Generalinis direktorius	9.755	13.890
Aukščiausio lygio vadovai	6.853	7.255
Vidurinio lygmens vadovai	4.068	4.127
Ekspertai–specialistai	2.299	2.151
Darbininkai	1.362	1.217
Vidutinis	2.204	2.047

8 lentelė. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal darbuotojų grupes 2019–2020 m.

## Bendradarbiavimas su profesine sąjunga

2017 m. birželio 23 d. steigiamajame susirinkime 113 Bendrovės darbuotojų įsteigė „Amber Grid“ profesinę sąjungą. 2020 m. pabaigoje profesinė sąjunga vienijo 186 narius 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 aktualūs klausimai.

Bendrovė palaiko darbuotojų būrimąsi į savanoriškas profesines sąjungas ir su jomis glaudžiai bendradarbiauja, plėtoja konstruktyvų socialinį dialogą. 2020 m. Bendrovė aktyviai bendradarbiavo su profesinės sąjungos tarybos atstovais, kartu įgyvendino iniciatyvas ir dalijosi informacija:



- Įsteigta nesutarimų dėl darbo santykių nagrinėjimo komisija, kurią sudaro 3 profesinės sąjungos tarybos atstovai ir 3 Bendrovės darbuotojai. 2020 m. iš 2 gautų darbuotojų prašymų, 1 išnagrinėtas pilnai ir 1 prašymas nenagrinėtas tapus nebeaktualiui;
- Parengti materialinės paramos pagal kolektyvinę sutartį skirimo principai, kuriais vadovaujantis skiriama parama darbuotojams nelaimingų atsitikimų, ligų atvejais. 2020 m. iš 3 gautų darbuotojų prašymų pilnai ar iš dalies patenkinti visi 3 prašymai;
- Suderintos naujos tipinės darbo sutarties nuostatos, parengtos ir su darbuotojais pasirašytos naujo tipo darbo sutartys, kuriomis pasiektas tikslas visiems darbuotojams suvienodinti pagrindines darbo sutarties nuostatas;
- Kartu su profesinės sąjungos tarybos nariais spęsta dėl kolektyvinės sutarties įgyvendinimo ir taikymo pandemijos metu;
- Siekiant didesnio aiškumo ir skaidrumo atlygio srityje, profesinės sąjungos tarybos nariams buvo detalčiai pristatyti Bendrovės pareigybių lygiai, atlygio rėžiai bei faktinis atlygių pasiskirstymas juose.

## Kolektyvinė sutartis ir papildomos naudos

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. Kolektyvinėje 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 mokesčių, po mokesčių reformos padidintos įstatymuose numatyto koeficientu 1,289, siekiant, kad faktinis darbuotojų gaunamas sutartų išmokų dydis dėl mokesčių reformos nesikeistų.

## Nuotolinio darbo galimybė

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

2020 m. Covid-19 pandemijos metu, nuo kovo mėn. Bendrovė organizavo darbą nuotoliniu būdu visiems darbuotojams, kurie pagal savo darbo specifiką gali dirbti per nuotolį. Šia darbo organizavimo forma 2020 m. nuolat dirbo apie trečdalis darbuotojų. Bendrovė darbuotojams suteikė galimybę pasiimti reikiamus baldus ir kompiuterinę įrangą į namus, kad darbas iš namų būtų įmanoma patogesnis.

## Kompetencijų ugdymas

Atsižvelgdami į nuolatinius išorinės aplinkos pokyčius bei į keliamus veiklos tikslus didelį dėmesį skiriame darbuotojų ugdymui. Siekiant kurti efektyvią, kompetentingą, pažangios lyderystės organizaciją, kurioje veikla grindžiama bendromis vertybėmis, Bendrovės kompetencijų valdymo politikoje Bendrovė įvardija strateginius darbuotojų įgūdžius ir gebėjimus – kompetencijas, kurie turi didžiausią įtaką organizacijos sėkmei, strateginių tikslų įgyvendinimui ir lyderystės ugdymui. Bendrovės siekis – tapti ateities energetikos kompetencijų centru, formuojančiu ateities energetikos tendencijas, teisėkūrą, verslo modelį. Išsikeltas rodiklis – turėti pripažintus naujųjų dujų ekspertus, kurie dalintųsi savo ekspertinėmis žiniomis ir skaitytų pranešimus kasmet šia tema ne mažiau nei 2-ose Lietuvos ar tarptautinėse konferencijose.



2020 m. Bendrovė peržiūrėjo mokymų organizavimo tvarką ir patvirtino naują besimokančios organizacijos koncepciją ir tvarkos aprašą. Naujoje koncepcijoje didelis dėmesys skiriamas bendrųjų bei vadovavimo kompetencijų ugdymui, numatant aiškesnę mokymų sąsają su strateginiais tikslais, lankstesnius ir įvairesnius mokymosi būdus.

2020 m. darbuotojų ugdymo srityje įgyvendintos įvairios iniciatyvos:

- tęstinė visų lygmenų vadovų mokymų programa, kurios metu vadovai gilino teorinius ir praktinius vadovavimo įgūdžius;
- vidiniai mokymai, kurių metu darbuotojai dalijosi žiniomis su kolegomis;

- iniciatyva leidžianti darbuotojams geriau susipažinti su kitų padalinių ir įmonės veikla, kurios metu skirtingų padalinių darbuotojai pristatė savo veiklą;
- trumpų savišvietos seminarų ciklas, kurių metu savo įžvalgomis ir patirtimi dalijosi įvairūs lektoriai bei svečiai iš išorės;
- strateginiai komandiniai kompiuteriniai žaidimai, kurių tikslas stiprinti bendradarbiavimą ir komandinio darbo įgūdžius.

Ir toliau bus siekiama ugdyti visų grandžių vadovus, vystyti vidinių lektorių programą, ieškoti alternatyvių mokymosi būdų ir juo taikyti praktikoje. Bendrovė taip pat toliau suteiks galimybę darbuotojams dalyvauti įvairiuose seminaruose, konferencijose, kuriose darbuotojai tobulina darbiui reikalingus įgūdžius, susipažįsta su savo srities naujovėmis bei kitų įmonių gerosiomis praktikomis.

Bendrovė vykdo savo pagrindinę veiklą reguliuojamoje energetikos aplinkoje, kurioje yra aiškūs reikalavimai dėl darbuotojų profesinio pasirėngimo 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 Bendrovėje, didelis dėmesys skiriamas mokymų kokybei. Dėl to nuolat peržiūrimos ir atnaujinamos energetikos darbuotojų mokymo programos bei mokymui skirta medžiaga.

2020 m. pandemijos sąlygomis Bendrovė greitai persiorientavo ir pradėjo vykdyti profesinius ir kitokius nuotolinius mokymus. Bendrovė iš naujo peržiūrėjo darbuotojų profesinio parengimo procesą, optimizavo ir parengė modulinę mokymo programą, skirtą apmokyti darbuotojus, eksploatuojančius gamtinių dujų perdavimo sistemos objektus bei jų įrenginius, kurių suderino su Valstybine energetikos reguliavimo taryba.

Bendrovė užtikrina, kad visi privalomieji mokymai būtų organizuojami laiku (gaisrinės saugos, civilinės saugos, pirmos pagalbos) ir, kad juose dalyvaujantys darbuotojai gautų ne tik teorines žinias, bet ir praktinius įgūdžius. 2020 m. buvo organizuoti defibriliatorių naudojimo mokymai darbuotojams savanoriams. Siekiant palaikyti aukštą darbuotojų reagavimo ekstremaliomis situacijomis pasiregimo lygį, Bendrovė periodiškai organizuoja gaisrinės ir avarijų likvidavimo pratybas.

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 medži-

gomis, paaukštinimo priemonių naudojimas ir patikrinimas, apsaugos nuo kritimo iš aukščio priemonių naudojimas, darbuotojų aplinkosauginio sąmoningumo ugdymas).

### Darbuotojų pamainumas

Atsižvelgiant į Bendrovės vykdomos veiklos išskirtinumą bei specifines, per ilgą laiką įgyjamas darbuotojų kompetencijas, 2019 m. Bendrovė įvertino poreikį stiprinti darbuotojų pamainos paruošimą. Šiuo tikslu, 2019-2020 m. Bendrovė atliko pareigybių vertinimą ir identifikavo kritines pareigybes, kurioms reikalinga ruošti pamainą, sudarė ir įgyvendinto kritinių pareigybių bei vadovų pamainos paruošimo planus. 2021 m. ir toliau bus dirbama siekiant Bendrovės viduje ugdyti reikiamas kompetencijas, kad darbuotojai gebėtų pilnavertiškai pavaduoti vienas kitą bei, esant poreikiui, užtikrinti veiklos tęstinumą.

2020 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	187	113	35,5
2	Energetikos darbuotojų atestavimas	216	130	40,9
3	Privalomieji mokymai	331	246	77,4
4	Techniniai mokymai	78	51	16
5	Specialieji mokymai	110	96	30,2
6	Bendrieji mokymai	1285	170	53,5

9 lentelė. Mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius  
\* Skaiciuojamas % nuo vidurinio darbuotojų metinio skaičiaus (2020 m. - 318 darbuotojų)



### 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 Bendrovėje.

2020 m. Bendrovė kartu su kitomis EPSO-G įmonių grupės įmonėmis praplėtė darbuotojų karjeros galimybes – įmonės susitarė dėl bendrų principų taikymo, suteikiant visiems darbuotojams galimybes dalyvauti atrankose į grupės įmonių laisvas pozicijas. 2020 m. sėkmės pavyzdžiai – 2 Bendrovės darbuotojai atrankos būdu perėjo dirbti į kitą grupės įmonę ir 2 darbuotojai – iš grupės įmonės į Bendrovę. Kiti vidinės karjeros Bendrovėje rodikliai pateikiami 10-oje lentelėje.

Pareigų kategorijos pokytis	Darbuotojų skaičius 2020 m.	Darbuotojų skaičius 2019 m.
Vadovai - Vadovai	1	2
Specialistai - Vadovai	7	2
Specialistai - Specialistai	14	15
Darbininkai - Specialistai	2	2
Darbininkai - Darbininkai	0	1

10 lentelė. Darbuotojų vidinės karjeros rodikliai

## 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 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 – 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 išskirti 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.



*2020 m. Bendrovėje nenustatyta jokių diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais.*

## 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 galima 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 šurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

2020 m. Bendrovėje nenustatyta jokių diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais (2017-2019 m. taip pat nenustatyta). 2020 m. darbuotojų įsitraukimo tyrimo rezultatai rodo, kad 91 proc. darbuotojų, dalyvavusių tyrime įvertino teigiamai teiginį, kad Bendrovė nediskriminuoja darbuotojų pagal lytį, rasę, religiją, amžių, tautybę ir pan. (2019 m. - 87 proc.).

## APLINKOS APSAUGA IR DARBUOTOJŲ SAUGA

Aplinkos apsauga yra viena iš prioritetinių „Amber Grid“ socialinės atsakomybės veiklos sričių, kuriai skiriamas visokeriopa dėmesys. Bendrovės 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 dalyvaujantios 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.

2019 m. Bendrovės vadybos sistema buvo pakartotinai sertifikuota pagal ISO 14001 standartą bei sertifikuotą pagal naują darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos standartą ISO 45001. Aplinkos apsaugos bei darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema integruota į visus „Amber Grid“ veiklos planavimo, organizavimo ir valdymo procesus. Sėkmingai vadybai Bendrovėje aiškiai nustatyti atsakomybės už vadybos proceso koordinavimo bei jo įgyvendinimo dalis. Vadybos priemonių įgyvendinimas užtikrinamas integruojant jas į Bendrovės ir atsakingų darbuotojų metinius tikslus.

Bendrovės vadovybė, atsižvelgdama į besikeičiančios ekonominės, socialinės ir gamtinės aplinkos sąlygas, kintančius ir Bendrovės veiklai įtaką darančius išorės ir vidaus veiksnius, 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.

2020 m. Bendrovė siekdama prisidėti prie klimato kaitos mažinimo savo iniciatyva pradėjo identifikuoti visus savo veikloje galimus šiltnamio efektą sukeliančių dujų (ŠESD) išmetimo šaltinius. Įsteigta vidinė darbo grupė numatė ir pradėjo įgyvendinti ŠESD išmetimų mažinimo priemonių planą.

2020 m. mobiliuoju kompresoriumi sutaupėme daugiau nei du kartus daugiau dujų negu 2019 m.

2020 m. perpumpuota 2,03 mln. m<sup>3</sup>, sutaupyta – ~1,99 mln. m<sup>3</sup>, kai 2019 metais atitinkamai perpumpuota – 0,82 mln. m<sup>3</sup>, sutaupyta – 0,73 mln. m<sup>3</sup> dujų.

Išaugusį sutaupymą lėmė 2020 m. ženkliai išaugęs dujų perdavimo sistemos remonto darbų kiekis. „Amber Grid“ specialistai deda nuolatines pastangas vertinant ir skaičiuojant, mobilios kompresoriaus panaudojimo remonto darbų metu reikalingumą. Specialistų patirtis eksploatuojant šį įrankį nuolat auga, todėl tai leis dar efektyviau planuoti darbus ateityje.

### Atliekų tvarkymas

Bendrovės padaliniuose įrengtos specialios šiukšliadėžės buitinių atliekų rūšiavimui, taip pat specialūs konteineriai, skirti nebenaudojamos smulkios elektros ir elektroninės įrangos bei baterijų išmetimui. Gamybinės nuotekos valomos savo valymo įrenginiuose, įrengti naftos produktų pėdsakų signalizatoriai. Gamybinėje veikloje susidarantių atliekų saugiam sutvarkymui ir utilizavimui sudaromos sutartys su specializuotomis įmonėmis. 2020 metais atliekų tvarkytojams perduota apie 19,6 t pavojingųjų atliekų (2019 m. – 19,1 t), apie 45,7 t nepavojingųjų atliekų (2019 m. – 1629,6 t), popieriaus, plastiko ir stiklo atliekų apie 2,5 t (2019 m. – 1 t). 2020 m. buvo vykdoma daugiau dujų sistemos remonto bei rekonstrukcijos darbų nei 2019 m., todėl atitinkamai susidarė didesnis pavojingų atliekų bei plastiko kiekis.

2020 m. poveikio aplinkai mažinimui buvo iškelti šie tikslai:

Eil. Nr.	Aplinkos apsaugos aspektas / saugos rizikos veiksnys	Tikslas/uždavinys	Rodiklis (KPI)		
			Matavimo vnt.	Siekiamas	Įgyvendintas
1	Gamtinių dujų technologiniai išleidimai į aplinkos orą	Sumažinti gamtinių dujų išmetimus į aplinkos orą, panaudojant mobilųjį dujų kompresorių	kub. m	500,0 tūkst.	Sumažinta 2 037,837 tūkst.
2	Gamtinių dujų technologiniai išleidimai į aplinkos orą	Sumažinti išmetimus į aplinkos orą DSS, išleidžiant dujas į skirstymo sistemą	kub. m	150	Sumažinta 173
3	Iš stacionarių kurą deginančių įrenginių (katilai) taršos šaltinių išmetami teršalai į aplinkos orą / Gamtinių dujų technologiniai išleidimai į aplinkos orą	Sudaryti šiltnamio efektą sukeliančių dujų poveikio aplinkai mažinimo planą	Planas	100%	100%
4	Iš stacionarių kurą deginančių įrenginių (katilai) taršos šaltinių išmetami teršalai į aplinkos orą	1. DSS katilinių išjungimas vasaros sezono metu: Šalčininkų DSS, Jasiūnų DSS, A. Panerių -1,-2 DSS, Širvintų DSS, Batniavos DSS, Butrimonių DSS, Lekėčių DSS, Šakių DSS, Visagino DSS. 2. Kauno-2 DSS dujų katilo demontavimas.	Neišmestų CO <sub>2</sub> kiekis	Mažinti 10%	Sumažinta 10%
			Demontuotų dujų katilų skaičius	1 vnt.	1 vnt., Kaunas 2 DSS
5	Cheminių medžiagų ir preparatų naudojimas atliekant eksploatavimo darbus	Odoranto talpos demontavimas Kauno 2 DSS teritorijoje, tam, kad sumažinti grunto taršą	Demontuojamos talpos	1 vnt.	1 vnt., Kaunas 2 DSS

11 lentelė. Poveikio aplinkai mažinimo tikslai ir rezultatai



Iniciatyvų imasi patys įmonės darbuotojai: 2021 m. startuoja kabinetai be šiukšliadėžių iniciatyva, kuria siekiama sunaudoti mažiau šiukšlėms skirtų maišelių bei paskatinti darbuotojus daugiau judėti ir rūšiuojamas šiukšles nešti į specialias šiukšliadėžes.

## Transporto ūkis

Įmonė siekia efektyviai valdyti savo transporto ūkį. Darbuotojai skatinami naudotis bendro naudojimo automobiliais, viešuoju transportu, taksi paslaugomis, kooperuotis ir į keliones, jei tik galima vykti ne po vieną. Karantino metu, siekiant išvengti užsikrėtimo atvejų, buvo naudojama 10 papildomų rezervinių automobilių darbuotojų kelionėms į objektus, kad būtų išlaikomas rekomenduojamas atstumas.

Bendrovės automobilių parką sudaro 116 eksploatuojamų automobilių bei 44 specialiosios transporto priemonės (sunkvežimiai, mechanizmai, priekabos). 2020 m. įmonė automobiliams naudojo dvi kuro rūšis – dyzeliną ir benziną. Benzino sunaudota 48,1 tūkst. litrų, o dyzelino – 239,3 tūkst. litrų.

Bendrovė skatina darbuotojus susitikimus tarp skirtingų įmonių ir padalinių organizuoti vaizdo konferencijų būdu, mažinant išlaidas transportui ir mažiau teršiant aplinką išmetamosiomis dujomis.

## Popieriaus taupymas

Siekiant mažinti naudojamo popieriaus kiekį, efektyvinti dokumentų valdymo procesus bei kaštus, Bendrovėje įdiegta ir veikia elektroninė dokumentų valdymo sistema, kurioje visi dokumentai yra valdomi ir archyvuojami elektroniniu būdu. Ši priemonė leidžia Bendrovei ženkliai sumažinti popieriaus naudojimą. 2020 m. bendrovė tęsė dokumentų perkėlimą į elektroninę erdvę, maksimaliai atsisakant popierinių dokumentų, aktyviai pasirašant elektroniniu parašu ir raginant tai daryti savo klientus, tiekėjus bei partnerius. Per 2020 m. įmonė peržiūrėjo daugiau kaip 645 dokumentų bylų, apie 141 popierinių bylų pakeistos elektroninėmis, išanalizuoti

procesai, kuriuose daugiausiai naudota popierinių dokumentų, skaitmenizuota dalis teisės aktų veiklos klausimais (individualūs ir norminiai teisės aktai) – dokumentų, kurie sudaro didžiausią popierinių dokumentų dalį. Taip pat buvo priimtas sprendimas nuo 2020 m. kovo 16 d. skatinti pirkimo sutartis (prekių, paslaugų, rangos) bendrovėje pasirašyti tik kvalifikuotu elektroniniu parašu – kiek daugiau nei 90 proc. sutarčių ir buvo sudarytos el. parašu.

## Visuomenės įtraukimas į aplinkosaugą

Bendrovė, planuodama naujas ūkines veiklas ar modernizavimą, įvertiną jų galimą poveikį aplinkai ir jau ankstyvosiose projekto stadijose numato galimas taršą mažinančias priemones. Vykdamas poveikio aplinkai

vertinimo procedūras visuomenei sudaromos sąlygos kuo anksčiau susipažinti su planuojamomis ūkinėmis veiklomis ir taršą mažinančiomis priemonėmis bei teikti savo pastabas ir pasiūlymus. Bendrovė aktyviai rūpinasi aplinka ir visuomenės gerove, yra atvira informacijos teikimui suinteresuotoms institucijoms, visuomeninėms organizacijoms bei gyventojams, ne vienerius metus skiria didelį dėmesį ryšiams su bendruomenėmis stiprinti.

## Klimato kaitos stabdymas

„Amber Grid“ valdybos patvirtintoje strategijoje 2021-2030 m. numatoma ŠESD išmetimus į aplinkos orą iki 2030 m. sumažinti 66 proc.

Siekiant įgyvendinti aplinkosaugos tikslus, 2021 m. planuoja-

ma pradėti poveikio aplinkai vertinimo auditą, kurio tikslas – identifikuoti visus galimus aplinkosauginius aspektus bei vadovaujantis auditu išvadamis parengti monitoringo metodiką ir numatyti aplinkosaugos priemones ateinančiam laikotarpiui iki 2030 m.

## Darbuotojų sauga

2020 m. – kovos su pandemija metai, kai Bendrovė ėmėsi visų įmanomų veiksmų, siekdama apsaugoti savo darbuotojus nuo galimo užsikrėtimo COVID-19 rizikos. Prasidėjus COVID-19 pandemijai Bendrovė sudarė sąlygas organizuoti darbą nuotoliniu būdu darbuotojams, kurių darbo pobūdis leido tai daryti: darbuotojai buvo aprūpinti nešiojamais kompiuteriais, papildomais monitoriais patogesniai darbui, esant poreikiui galėjo pasiimti iš Bendrovėje organizuotų darbo vietų trūkstantus baldus (darbo kėdes, stalus). Bendrovė ypač lanksčiai žiūrėjo į darbuotojų su mažamečiais vaikais poreikius, prisitaikydama organizuojant darbą nuotoliniu būdu. Pavyzdžiui, darbo pasitarimus buvo stengiamasi organizuoti po vaikų pamokų, į objektus vyko darbuotojai, kuriems nereikėjo prižiūrėti vaikų ir pan. Darbuotojai, kurių darbo pobūdis susijęs su nepertraukiamos gamtinių dujų perdavimo sistemos veiklos užtikrinimu, buvo nuolat aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis, dezinfekantais. Siekiant užtikrinti darbuotojų saugumą, darbuotojai galėjo vykti į objektus tik dviese viename automobilyje. Tam tikslui buvo skirtos papildomos transporto priemonės. Siekiant užtikrinti minimalų darbuotojų kontaktavimą, darbuotojams buvo leista prie savo namų laikyti gamybinį ir tarnybinį transportą, skirtą vykimui į darbą atlikimo vietas.

2020 m. spalį Bendrovė organizavo visiems norintiems darbuotojams testavimą nustatyti COVID-19 antikūnams. Tokia galimybe pasinaudojo 195 darbuotojai.

Be visų būtinų apsaugos priemonių prie pagrindinių įėjimų į Bendrovės biurus yra įrengti išmanūs bekontaktiniai termometrai, matuojantys darbuotojų kūno temperatūrą bei primenantys apie taisyklingą veido kaukės dėvėjimą.



Prevenčių ir saugos priemonių dėka susirgimų Bendrovėje per visą pandemiją pavyko išvengti iki lapkričio antros pusės, o vėliau aiškūs situacijos valdymo algoritmas padėjo užtikrinti, kad koronavirusas neplistų Bendrovės viduje.

2020 m. Bendrovėje užbaigtas visų pareigybių ir darbo vietų profesinės rizikos vertinimas, kurio metu vertinami fizikiniai, cheminiai, biologiniai, ergonominiai, fiziniai, psichosocialiniai veiksniai. Profesinės rizikos vertinimo rezultatai pristatyti visiems darbuotojams.

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.

Nuo 2018 m. sėkmingai veikia Bendrovėje įsteigtas Incidentų prevencijos komitetas. 2019 m. buvo pašalintos 63 esamos ir galimos rizikos, 2020 m. – 30 pašalintų esamų ir galimų rizikų. Incidentų prevencijos komitetas taip pat numato prevencines priemones rizikos valdymui bei kontroliuoja jų įgyvendinimą.

### Darbuotojų sveikata

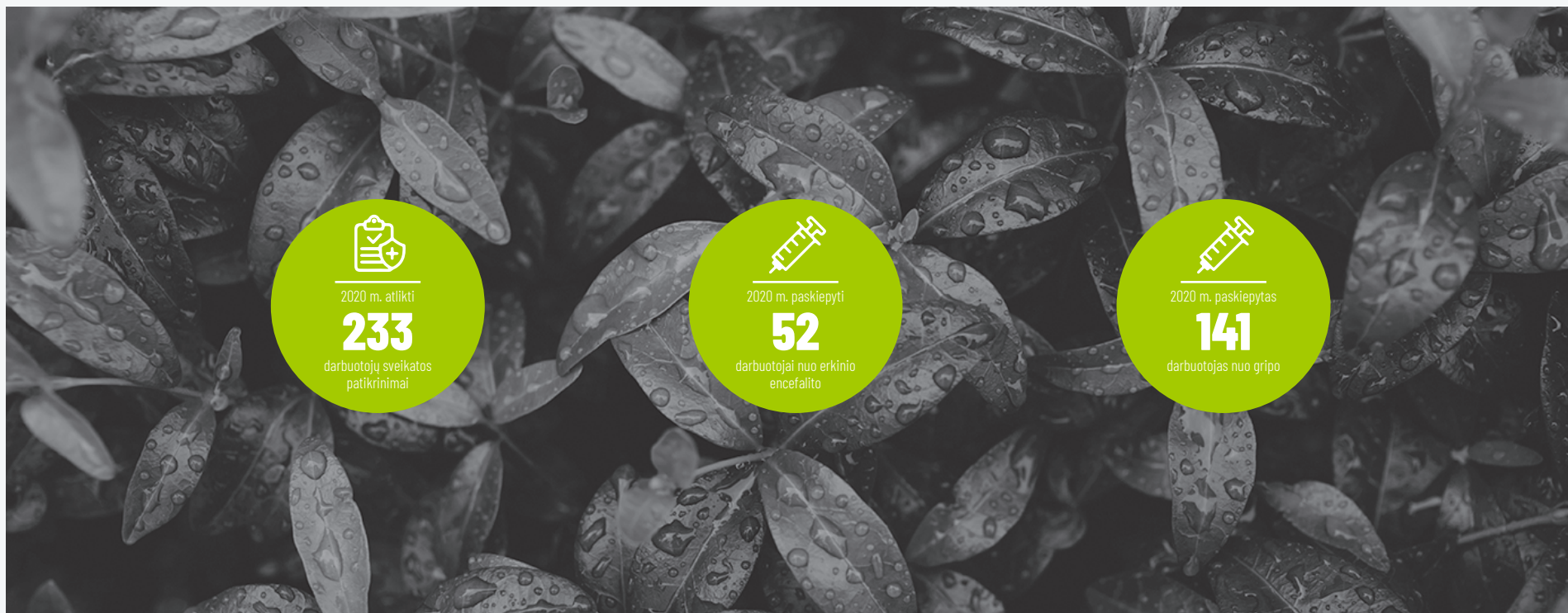
Bendrovei rūpi darbuotojų sveikata, todėl yra nuolat skatinama sveika gyvensena ir aktyvi veikla, organizuojami privalomi profilaktiniai sveikatos patikrinimai ir darbuotojų profilaktiniai skiepėjimai. 2020 m. atlikti 233 darbuotojų sveikatos patikrinimai (2018 m. – 172 sveikatos patikrinimai). Nuo erkinio encefalito paskiepyti 52 darbuotojai (2019 m. – 72 darbuotojai), nuo gripo – 141 darbuotojas (2019 m. – 122 darbuotojų).

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

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

Atsižvelgiant į COVID-19 pandemijos metu darbuotojų jaučiamą nežinomybės ir nesaugumo jausmą, Bendrovė suteikė galimybę pasinaudoti psichologinės pagalbos telefonu paslauga, kurią teikė profesionalus psichologas ir kuriomis galėjo pasinaudoti bet kuris įmonės darbuotojas.

2020 m. siekiant pagerinti darbuotojų savijautą ir psichologinį darbuotojų daryti reguliarias pertraukas darbo metu, pagrindinės Bendrovės veiklos padaliniuose, Vilniuje ir Panevėžyje, įrengtos aktyvaus ir ramaus poilsio zonos, kuriomis gali naudotis visi Bendrovės darbuotojai. Aktyviosiose poilsio zonose, darbuotojai gali lengvai pasimankštinti, pažaisiti stalo teniso ar stalo futbolo žaidimus, neformaliai pabendrauti su kolegomis. Ramaus poilsio zonos yra skirtos atsipalaiduoti, pabūti tylioje, ramioje aplinkoje.



## RINKA, KLIENTAI

Amber Grid“ sistemos naudotojams, kitiems operatoriams, dujų rinkos dalyviams teikia gamtinių dujų perdavimo paslaugas Lietuvos teritorijoje: perduoda dujas Lietuvos vartotojams, taip pat transportuoja gamtines dujas į Latviją ir Rusijos Federacijos Kaliningrado sritį. Dujos į sistemą patiekiamos per SGD terminalą Klaipėdoje bei dujų įleidimo taškus iš Baltarusijos ir Latvijos.

ES bendrojo intereso projektas – GIPL, kurį „Amber Grid“ įgyvendina kartu su Lenkijos dujų perdavimo sistemos operatoriumi GAZ-SYSTEM S.A., sujungs Baltijos šalių ir Suomijos dujų rinkas su ES gamtinių dujų rinka ir ateityje padidins prieigą prie naujų dujų tiekimo šaltinių.

Taip pat „Amber Grid“ atsakinga už dujų srautų balansavimą perdavimo sistemoje ir SGD terminalo, jo infrastruktūros, jungties įrengimo bei lėšų, skirtų pastoviosioms eksploatavimo sąnaudoms ir paskirtojo tiekėjo būtinųjų suskystintų gamtinių dujų kiekio tiekimo pagrįstoms sąnaudoms kompensuoti, administravimą. Su partneriais bendrovė aktyviai dirba kurdama sąlygas efektyviam gamtinių dujų rinkos funkcionavimui, didindama dujų rinkos konkurencingumą ir likvidumą, klientams užtikrindama patrauklias veikimo gamtinių dujų rinkoje sąlygas.

Nuo 2019 m. birželio 1 d. „Amber Grid“ administruoja dujų, pagamintų iš atsinaujinančių energijos išteklių, (toliau – AEI), nacionalinį kilmės garantijų registrą, t. y., teikia kilmės garantijų išdavimo, perdavimo ir jų galiojimo panaikinimo bei kilmės garantijų naudojimo priežiūros bei kontrolės ir kitose valstybės išduotų kilmės garantijų pripažinimo Lietuvoje funkcijas. Žaliosios dujos gaminamos iš biomasės ir kitų AEI. Kilmės garantija suteikiama vienam energijos vienetai – vienai megavatvalandei (MWh), patiekiami j dujų perdavimo ir skirstymo tinklą. Kilmės garantijų sistema leidžia identifikuoti, registruoti ir stebėti pagaminamų biudujų kilmę, o šio kuro vartotojai gali būti garantuoti, kad jų vartojamos dujos yra pagamintos naudojant atsinaujinančius energijos išteklius.

### Regioninė dujų rinka

2017 m. liepos 1 d. „Amber Grid“ kartu su Latvijos ir Estijos perdavimo sistemos operatoriais pradėjo naudoti netiesioginio pajėgumų paskirstymo modelį (angl. implicit capacity allocation) tarpvalstybiniuose sujungimo taškuose Baltijos šalyse, taip per dujų biržą GET Baltic paskirstydamos dalį dieną prieš užsakomų pajėgumų. Nuo 2018 m. liepos 1 d. šis metodas pradėtas taikyti ir einamosios paros pajėgumų paskirstymui. Tai – pereinamojo laikotarpio Baltijos šalių dujų integravimo priemonė, siekiant padidinti dujų rinkų konkurencingumą bei skatinti tarpvalstybinę prekybą dujomis. Numatoma, kad regioninė dujų rinka turėtų vystytis palaipsniui.

Nuo 2020 m. bendrą dujų rinkos zoną sukūrė Latvija ir Estija, kurios kartu su Suomija suformavo bendrą tarifų zoną – jungtyje su Suomija nuo 2020 m. taikoma nulinė perdavimo kaina, o patekimo į tarifų zoną perdavimo kainos yra suvienodintos.

Nors Lietuva palaiko bendros regioninės dujų rinkos sukūrimo idėją, tokio susitarimo sąlygos neužtikrina Lietuvos interesų, nes, jei prisijungus, sukeltų nepagrįstą papildomą finansinę našta vidaus vartotojams. Todėl su Latvijos, Estijos ir Suomijos operatoriais toliau vyksta derybos dėl sąlygų, kuriomis prie zonos prisijungtų ir Lietuva. Siekiama, kad bendra rinka būtų sukurta visoms pusėms, taip pat ir Lietuvos gyventojams bei verslui, priimtinais sąlygomis. Lietuva tikisi į bendrą tarifų zoną prisijungti vėlesniame etape, tikėtina – iki 2023 m. Baltijos šalys ir Suomija toliau derins pozicijas dėl tolesnės rinkos integracijos, siekdamas sukurti visoms šalims priimtina operatorių bendradarbiavimo modelį.

2020 m. rengtos studijos dėl Lietuvos, Latvijos, Estijos ir Suomijos gamtinių dujų rinkos integravimosi rezultatai atskleidė ekonomines naudas kiekvienai iš regiono šalių, kuomet Lietuvos rinka būtų integruota kartu su Latvijos, Estijos ir Suomijos dujų rinka. Studijos dėl naudų rinkai rezultatų pagrindu nuo 2020 m. lapkričio mėn. pradėta rengti alternatyvų analizė dėl galimo kaštų kompensavimo tarp perdavimo sistemos operatorių mechanizmo (angl.

*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.*

Inter-TSO Compensation (ITC) mechanism), detalesnė informacija pateikiama skyriuje „Gamtinių dujų perdavimo sistemos operatoriaus paslaugų kainų reguliavimas“.

### 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 žaliosios 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 valstybės 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.

Nuo 2020 m. rugpjūčio mėn. Bendrovė dalyvauja regioninės Žaliųjų dujų koordinavimo grupės veikloje. Šią grupę sudaro Suomijos, Estijos, Latvijos ir Lietuvos perdavimo sistemos operatoriai, kurie siekia nuo 2021 m. sudaryti sąlygas laisvam žaliųjų dujų kilmės garantijų apskaitinimui tarp šalių, bei bendradarbiauti sprendžiant žaliojo vandenilio vystymo klausimus.

### 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. 2020 m. Bendrovė buvo sudariusi sutartis su 108 sistemos naudotojais (2019 m. – 109 sistemos naudotojų).

## SANTYKIAI SU VISUOMENE

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

## PARAMA

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

### Paramos kryptys

Minėtos tvarkos nuostatuose teigiama, kad Bendrovė, vykdydama strategijoje numatytą plėtrą ir valstybei ekonomiškai svarbius projektus, gali daryti poveikį bendruomenių gyvenimo kokybei ar jų aplinkai, todėl ji turi teisę iš savo pelno skirti paramą vietos regionų ir (ar) bendruomenių, kuriuose vykdomi šie projektai, poreikiams, švietimo, kultūros, sporto, socialinių paslaugų, sveikatos priežiūros ar kitoms bendruomenės gerovės sritims. Bendrovė taip pat gali skirti paramą asmenims, studijuojantiems programoms, susijusias su tiesiogine jos veikla. „Amber Grid“ skatina darbuotojų savanorišką neatlygintą įsitraukimą į visuomeni 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 EPSO-G įmonių grupės bendrove sudarytą sutartį dėl paramos (ar su kitu paramos teikėju ir

apie tai yra žinoma), taip pat veikloms, populiarinančioms ar susijusioms su azartiniais ar tokio pobūdžio lošimais, alkoholiniais gėrimais, rūkalais ar kitomis svaiginančiomis medžiagomis, ir kitoms veikloms, kurios visuomenei turi arba gali turėti neigiamą įtaką.

Bendrovės paramai skiriama pelno dalis nustatoma kasmet eiliniame visuotiniame akcininkų susirinkime, šiai sumai sudarant rezervą pagal ataskaitinių metų pasiektą pelną ir įgyvendinamus projektus. Paramai skiriama

pelno dalis negali sudaryti daugiau kaip 1 proc. grynojo ataskaitinių finansinių metų pelno, bet kuriuo atveju neviršijant 50 tūkst. eurų. Paramos skyrimo tvarkos nuostatai skelbiami Bendrovės interneto tinklalapyje [https://www.ambergrid.lt/lt/apie\\_mus/imones-socialines-atsakomybes-politika/parama-ir-jos-teikimo-tvarka](https://www.ambergrid.lt/lt/apie_mus/imones-socialines-atsakomybes-politika/parama-ir-jos-teikimo-tvarka).

2020 m. parama buvo suteikta pagal šią sutartį: [https://www.ambergrid.lt/uploads/documents/Paramos%20sutartis\\_GV\\_AMBER%20GRID\\_Infobalt%20kompiuteriai.pdf](https://www.ambergrid.lt/uploads/documents/Paramos%20sutartis_GV_AMBER%20GRID_Infobalt%20kompiuteriai.pdf).





### Projektas „Dialogo kultūra ir bendradarbiavimas“

Lietuvai įgyvendinant Europos Sąjungos reikšmės dujotiekių jungties projektą GIPL, kuris per Lenkiją sujungs Lietuvą su Vakarų Europa, 2020 metais „Amber Grid“ pradėjo dujotiekių statybas. Iki 2021 m. pabaigos per Lietuvą bus nutiesta 165 km dujotiekio nuo Širvintų rajono iki Lazdijų. Projekto darbai tiesiogiai aktualūs daugeliui žemės savininkų Lietuvoje, o netiesiogiai projektas palies 9 savivaldybių gyventojus. Todėl „Amber Grid“ dar 2018 m. ėmėsi įgyvendinti dujotiekių 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.

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.

2020 m. buvo toliau tęsiami susitikimai su bendruomenėmis savivaldybėse, kuriose tiesiamas magistralinis dujotiekis.



### Palankaus vėjo malūnėlių akcija

2020 m., prisidedant prie paramos teikimo onkologinėmis ligomis sergančius vaikus remiančiam fondui „Rugutė“, 14 „Amber Grid“ darbuotojų dalyvavo savanorystės akcijoje, kurios metu margino palankaus vėjo malūnėlius. Visos lėšos, gautos pardavus malūnėlius, skirtos labdaros ir paramos fondui „Rugutė“.



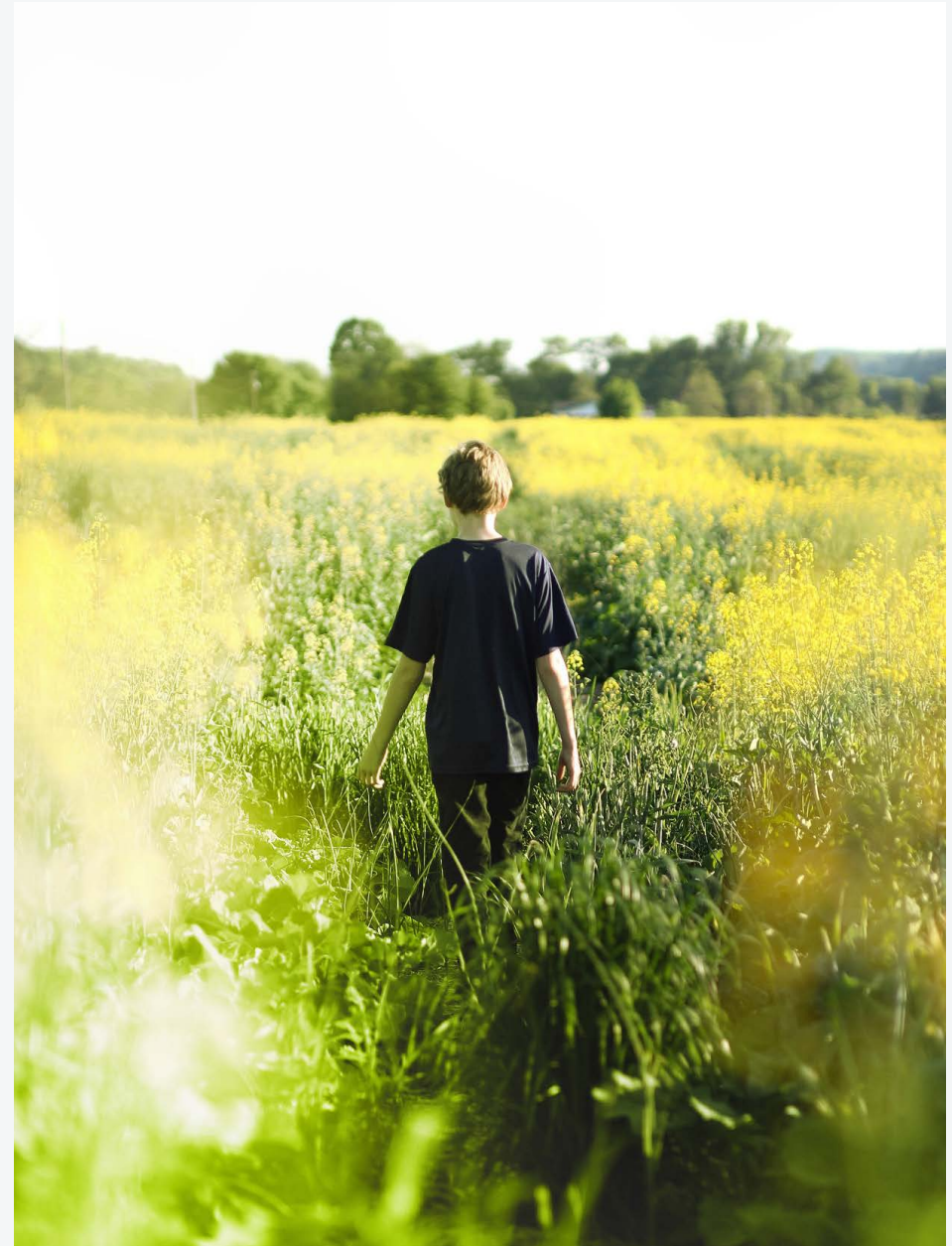
### Amber Grid perdavė 110 naudotų kompiuterių socialiai pažeidžiamų šeimų vaikams

Bendradarbiaudama su visuomenine organizacija „Gelbėkit vaikus“, 2020 m. Bendrovė socialiai pažeidžiamų šeimų vaikams neatlygintinai perdavė 110 nebenaudojamų, bet geros būklės kompiuterių. Kompiuterius naudojimui padėjo paruošti asociacija „Infobalt“, juos visoje Lietuvoje padalino „Gelbėkit vaikus“ darbuotojai.



### „Kraujo donoro diena“

Bendrovėje nuolat organizuojamos kraujo donorystės akcijos. 2020 m. pilietiškoje akcijoje „Kraujo donoro diena“ dalyvavo 38 „Amber Grid“ darbuotojų, kurie prisidėjo gelbstint sergančiųjų sveikatą ir gyvybę. Nacionalinis kraujo centras išreiškė „Amber Grid“ padėką už aktyvų dalyvavimą ir neatlygintinos kraujo donorystės idėjų sklaidą.



## GRI RODIKLIŲ (G4) SĄRAŠAS

Žemiau pateikiamas bendrųjų ataskaitos rodiklių sąrašas.

Rodiklių kodas pagal GRI standartą	Aprašymas	Puslapis
GRI 102-1	Bendrovės pavadinimas	AB „Amber Grid“
GRI 102-2	Bendrovės veikla, pagrindiniai prekės ženklai ir paslaugos	10
GRI 102-3	Bendrovės pagrindinės būstinės adresas	10
GRI 102-4	Veiklos vieta	10
GRI 102-5	Savininkai, teisinė forma	10
GRI 102-6	Rinkos, kuriose Bendrovė veikia	27
GRI 102-7	Bendrovės dydis	19
GRI 102-8	Informacija apie darbuotojus	19
GRI 102-9	Tiekimo grandinė	8
GRI 102-12	Išorinės ekonominės, aplinkosauginės ir socialinės iniciatyvos	5
GRI 102-13	Narystė nacionalinėse ir tarptautinėse organizacijose	13
GRI 102-14	Aukščiausias pareigas einančio Bendrovės vadovo žodis	4
GRI 102-16	Organizacijos vertybės, principai, standartai ir normos, susijusios su elgsenos ir etikos kodeksais	6
GRI 102-17	Etikos klausimų valdymas ir sprendimas	10
GRI 102-18	Valdymo struktūra	12
GRI 102-21	Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis ekonominiiais, aplinkosaugos, socialiniais klausimais	5
GRI 102-22	Aukščiausių valdymo organų ir komitetų sudėtis	11
GRI 102-23	Funkcijų atskyrimas	11
GRI 102-24	Aukščiausiosios vadovybės rinkimas	11
GRI 102-25	Interesų konfliktų valdymas	11
GRI 102-30	Rizikų valdymo proceso efektyvumas	15
GRI 102-35	Atlygio politikos	20
GRI 102-36	Atlygio skyrimo procesas	20
GRI 102-39	Metinio atlygio augimas	20
GRI 102-40	Suinteresuotosios šalys	5
GRI 102-41	Kolektyvinė sutartis	21

Rodiklių kodas pagal GRI standartą	Aprašymas	Puslapis
GRI 102-43	Požiūris į suinteresuotųjų šalių įtraukimą	5
GRI 102-44	Iškeltos aktualiausios temos	5
GRI 102-50	Atskaitomybės laikotarpis	3
GRI 102-51	Paskutinės ataskaitos data	3
GRI 102-52	Atskaitomybės periodiškumas	3
GRI 102-53	Kontaktinis asmuo	3
GRI 102-54	Nuoroda į įdovavimąsi GRI standartais	3
GRI 102-55	GRI rodiklių lentelė	30
GRI 205-2	Mokymai ir komunikacija apie korupcijos prevencijos politiką ir procedūras	16
GRI 205-3	Patvirtinti korupcijos atvejai ir taikytos priemonės	17
GRI 305-5	ŠESD mažinimas	24
GRI 306-2	Atliekos pagal tipą ir tvarkymą	24
GRI 401-1	Nauji darbuotojai ir darbuotojų kaita	19
GRI 403-1	Darbuotojų saugos ir sveikatos sistema	25
GRI 403-5	Darbuotojų mokymai apie saugą ir sveikatą	25
GRI 403-6	Darbuotojų sveikatingumo skatinimas	25
GRI 403-8	Darbuotojai, kuriems taikomos darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatos	25
GRI 404-1	Vidutinis mokymosi valandų skaičius vienam darbuotojui	22
GRI 404-2	Kompetencijų ir įgūdžių kėlimo programos darbuotojams	21
404-3	Darbuotojų, kuriems taikomas metinis veiklos vertinimas, procentas	20
406-1	Diskriminaciniai atvejai ir taikytos priemonės	16
413-1	Vietos bendruomenių įtraukimas, poveikio vertinimas ir vystymo programos	29
418-1	Pagrįsti skundai dėl klientų privatumo pažeidimų ir klientų duomenų praradimo	16