

2018

„LIETUVOS ENERGIJOS GAMYBA“, AB
SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS
PAŽANGOS ATASKAITA



Lietuvos
energija

GAMYBA



Lietuvos
energija

2018 m. socialinės atsakomybės pažangos ataskaita

Bendrovės pažanga socialinės atsakomybės srityje

Socialinės atsakomybės principai

3

Žmogaus teisės

4

Darbuotojai

4

Visuomenė

8

Aplinkos apsauga

8

Veikla rinkoje

9

„Lietuvos energijos gamyba“ yra strateginė elektros energijos gamintoja. Šią ataskaitą parengėme siekdami parodyti, kaip, nuolat augant energetikos sektoriaus iššūkiams, atsakingo verslo požiūris bei korporatyvinio valdymo principai atsispindi mūsų kasdienėje veikloje ir ateities planuose.

Ši ataskaita parengta atsižvelgiant į Jungtinių Tautų (JT) „Pasaulio susitarimo“ (angl. Global Compact) principus. „Lietuvos energijos grupė“, kuriai priklauso „Lietuvos energijos gamyba“ yra „Pasaulinio susitarimo“ narė.

Šioje ataskaitoje pristatome 2018 metų „Lietuvos energijos gamybos“ veiklą. Ankstesniais metais tokios ataskaitos taip pat rengtos ir paskelbtos per vertybinių popierių biržą bei bendrovės interneto svetainėje. Ataskaita pateikiama lietuvių ir anglų kalbomis. Ataskaita nėra audituota ar peržiūreta trečiųjų šalių.

Šią ataskaitą prašome skaityti kartu su „Lietuvos energijos gamybos“ 2018 metų metiniu pranešimu.

BENDROVĖS PAŽANGA SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS SRITYJE

Socialinės atsakomybės principai

„Lietuvos energijos gamybos“ socialinės atsakomybės veikla yra paremta Bendrovės vertybėmis ir apibrėžta Bendrovės požiūri į savo veiklą, socialinių, aplinkos apsaugos bei skaidrios veiklos principų įtraukimą į Bendrovės vidaus procesus ir į santykius su suinteresuotomis šalimis.

Atsakingoje veikloje „Lietuvos energijos gamyba“ vadovaujasi „Lietuvos energijos“ grupėje patvirtinta įmonių grupės Socialinės atsakomybės politika. Šiame dokumente apibrėžiamos bendros atsakingos veiklos kryptys ir nuostatos, kuriomis vadovaujantis kuriama socialiai atsakingo ir darniai vystomo įmonių grupės verslo kultūra bei praktika.

Apie „Pasaulinį susitarimą“

Jungtinių Tautų inicijuotas „Pasaulinis susitarimas“ yra didžiausia savanoriška verslo atsakomybės iniciatyva, kurioje dalyvauja ne tik verslo įmonės, bet ir kitos organizacijos, profsąjungos, viešojo sektoriaus ir pilietinės visuomenės organizacijos daugelyje pasaulio šalių.

Šio tarptautinio susitarimo siekis – padėti organizacijoms taikyti susitarimo principus organizacijų veiklos strategijose, skatinti bendradarbiavimą ir partnerystę tarp įvairių sektorių, valstybėje ir už jos ribų, siekiant universalių pasaulio plėtros tikslų.

„Pasaulinio susitarimo“ principai:

Žmogaus teisės

- 1 principas. Siekti, kad verslo organizacijos remtų ir gerbtų tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje.
- 2 principas. Užtikrinti, kad jos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidimų.

Darbuotojų teisės

- 3 principas. Siekti, kad verslo organizacijos remtų asociacijų laisvę ir pripažintų teisę į veiksmingas bendras derybas.

Bendrovė įprasmina socialinę atsakomybę per kryptingą ir nuoseklią veiklą šiose srityse:

- santykiuose su darbuotojais ir visuomene,
- aplinkosaugoje,
- veikla rinkoje.

Bendrovė laikosi dešimties Pasaulinio susitarimo (angl. Global Compact) principų, apibrėžiančių verslo atsakomybę žmogaus teisių, darbuotojų teisių, aplinkosaugos ir kovos su korupcija srityse bei siekia mažinti savo veiklos poveikį aplinkai, bendruomenei, kitiems verslams ir bendromis pastangomis dalyvauti ekonominių, socialinių ir aplinkos apsaugos problemų sprendime, prisidėti prie visuomenės raidos ir ekonomikos augimo. Šios visuotinai priimtose ir deklaruojamos atsakingo elgesio gairės yra aiški bei stipri nuoroda Bendrovei plėtojant socialiai atsakingo verslo veiklas.

„Pasaulinis susitarimas“ remiasi žmogaus teisių, darbo jėgos ir aplinkosaugos principais, įtvirtintais šiuose tarptautiniuose dokumentuose:

- Visuotinė žmogaus teisių deklaracija;
- Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe;
- Rio de Žaneiro deklaracija dėl aplinkosaugos ir plėtros;
- Jungtinių Tautų konvencija prieš korupciją.

4 principas. Siekti panaikinti bet kokį privalomąjį ar priverstinį darbą.

5 principas. Siekti panaikinti vaikų darbą.

6 principas. Siekti panaikinti diskriminaciją, susijusią su įdarbinimu ir profesija.

Aplinkos apsauga

7 principas. Siekti, kad verslo organizacijos remtų prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą.

- 8 principas. Imtūsi iniciatyvų aplinkosauginei atsakomybei didinti.
- 9 principas. Skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą.

Kova su korupcija

- 10 principas. Verslo organizacijos turi kovoti prieš visas korupcijos formas (tarp jų – papirkinėjimą ir kyšininkavimą).

Žmogaus teisės

Vykdydama savo veiklą ir teikdama paslaugas, veikdama skirtingose bendruomenėse Bendrovė laikosi žmogaus teisių apsaugos principų, remia ir gerbia tarptautinę

žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje, užtikrina, jog pati neprisideda prie žmogaus teisių pažeidimų ir pasisako prieš bet kokius jų pažeidimus.

Darbuotojai

Bendrovė gerbia darbuotojų teises ir pasisako prieš vaikų darbą, bet kokią diskriminaciją tiek įdarbinant naujus darbuotojus, tiek tarp esamų darbuotojų. Bendrovėje veikia profesinės sąjungos ir galioja kolektyvinė sutartis.

Pagrindinis Bendrovės personalo politikos siekis yra pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, abipusės vertės generavimo principu kurti su jais ilgalaikės partnerystės santykius ir bendrą sėkmingą Bendrovės ateitį.

Objektyvus paties darbuotojo ir jo vadovo atliktas darbuotojo kompetencijų įvertinimas yra vienintelis darbuotojų vertinimo būdas. Bendrovė ir pati rūpinasi darbuotojų kompetencijos kėlimu. Bendrovė nustato ir moka atlyginimus skaidriai, pagal aiškiai nustatytą tvarką. Bendrovė rūpinasi darbuotojų sveikata, savo iniciatyva organizuoja neformalius renginius, į kuriuos kviečia visus darbuotojus, rūpinasi darbuotojams palankios organizacinės kultūros įtvirtinimu.

Tęsdama organizacinės kultūros formavimą, Bendrovė įgyvendino „Lietuvos energijos“ įmonių grupės žmogiškųjų išteklių valdymo politikos principus, kuriais visoje Grupėje vadovaujamosi valdant žmogiškuosius išteklius ir siekiant strateginių tikslų, taip pat skyrė daug dėmesio žmogiškųjų išteklių valdymo efektyvinimui.

Darbuotojų skaičius

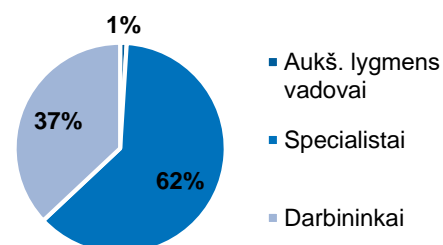
Bendrovėje 2018 m. gruodžio 31 d. dirbo 372 darbuotojai (įskaitant ir vaiko priežiūros atostogose esančius darbuotojus) 2018 m. pradžioje dirbo 392 darbuotojai. Darbuotojų skaičius mažėjo dėl gamybos apimčių

mažėjimo Elektrėnų komplekse bei procesų efektyvinimo, daliai darbuotojų sulaukus pensinio amžiaus ir dėl šios ar kitų priežasčių palikus Bendrovę.

Bendrovės darbuotojai pagal pareigybes

Pareigybė	Darbuotojų skaičius 2015-12-31	Darbuotojų skaičius 2016-12-31	Darbuotojų skaičius 2017-12-31	Darbuotojų skaičius 2018-12-31
Įmonės vadovas	1	1	1	1
Aukščiausio lygmens vadovai	4	3	4	3
Vidurinio lygmens vadovai	33	31	34	34
Ekspertai, specialistai, darbininkai	391	364	353	334
Visi darbuotojai	429	399	392	372

Darbuotojai pagal pareigybes



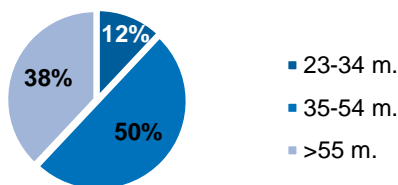
Lygios galimybės

Vyrai 2018 m. pabaigoje sudarė 86 proc. Bendrovės darbuotojų, moterys – 14 proc. Vyrų Bendrovėje dirba daugiau dėl jos veiklos specifikos – moterys rečiau renkasi technologinius darbus ir su jais susijusias specialybes.

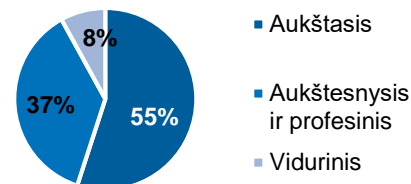
Bendrovės stebėtojų taryboje 2018 m. buvo viena moteris.

Bendrovė sudaro galimybes įsidarbinti ir sėkmingai dirbti įvairaus amžiaus ir patirties asmenims. Darbuotojų sudėtis pagal amžių, išsilavinimą, darbo stažą ir veiklos sritį įmonėje pateikiama dešinėje esančiuose grafikuose.

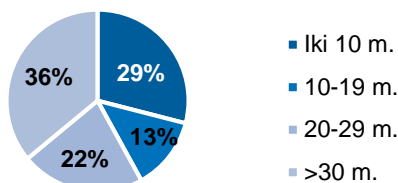
Darbuotojai pagal amžių



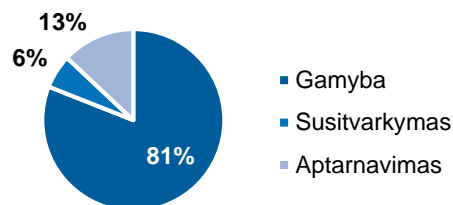
Darbuotojai pagal išsilavinimą



Darbuotojai pagal stažą



Darbuotojai pagal veiklas



Organizacinė kultūra ir darbuotojų įsitraukimo didinimas

2018 m. aktyviai savo veiklą tęsė grupė Bendrovės ambasadorių iš įvairių įmonės padalinių. Pagrindinis ambasadorių tikslas – organizuojant renginius, susitikimus, prisidėti prie darbuotojų įsitraukimo didinimo. Svarbus Bendrovės ambasadorių indėlis į geriausių darbuotojų rinkimo proceso koordinavimą. Bendrovės ambasadoriai atnaujino geriausių darbuotojų rinkimo procesą, į jį įtraukdami visus Bendrovės darbuotojus bei profesinių sąjungų atstovus. Šis procesas leido pastebėti ir įvertinti pačių geriausių darbuotojų pasiekimus, jų indėlį į bendrą Bendrovės rezultatą. Geriausieji darbuotojai išsiskiria ne tik savo profesiniu indėliu, tačiau ir vertybes atitinkančiu elgesiu, kuris yra pavyzdys kolegoms. Ambasadoriai organizavo darbuotojų vaikams skirtą edukaciją. Buvo ruošama programa, visi kviečiami prisidėti

2018 m. „Lietuvos energijos gamyboje“ nenustatyta jokių diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais.

ir supažindinti vaikus su energetika. Chemikų komanda smarkiai prisidėjo prie renginio ir rodė mini bandymus/eksperimentus. Buvo organizuoti pėsčiųjų ir dviračių žygiai.

Bendrovės darbuotojai vadovaujasi jų pačių atstovų (ambasadorių) sukurtu elgesio kodeksu, atspindinčiu Bendrovės vertybes bei konkrečias elgsenas.

Bendrovė ir toliau teikia prioritetą proaktyviai komunikacijai su darbuotojais. 2018 m. vyko tradiciniai kartą per ketvirtį organizuojami Bendrovės vadovų, valdybos narių susitikimai su visų padalinių darbuotojais. Susitikimuose buvo aptariami Bendrovės veiklos rezultatai, vykdomų ir planuojamų projektų naujienos, Bendrovės vadovai atsakė į darbuotojams kylančius klausimus. Iš viso per metus įvyko keturi tokie susitikimai.

Darbuotojų profesinės sąjungos, kolektyvinė sutartis

Bendrovėje veikia keturios profesinės sąjungos, kurios jungia apie 220 Bendrovės darbuotojų. Bendrovė palaiko darbuotojų būrimąsi į savanoriškas profesines sąjungas ir su jomis glaudžiai bendradarbiauja. Periodiškai organizuojami susitikimai, kuriuose aptariamos Bendrovės aktualijos, vykdomi projektai. Bendrovė įtraukia profsąjungų atstovus į aktualių klausimų sprendimo darbo grupes. Bendrovė skiria lėšų ir palaiko profesinių sąjungų organizuojamą sportinę ir kultūrinę veiklą.

Bendrovėje veikia kolektyvinė sutartis, kuri užtikrina palankesnę socialinių naudų paketą Bendrovėje dirbantiems

darbuotojams, negu to reikalauja Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Pagal Kolektyvinę sutartį visiems darbuotojams (ne tik profesinių sąjungų nariams) taikomos papildomos garantijos (išmokos) įvykus nelaimingiems atsitikimams, ligos, artimųjų mirties atvejais, parama gimus vaikui, papildomos mokamų atostogų dienos gimus vaikui, sudarius santuoką, mirus artimajam bei kitais atvejais. Nuo 2018 m. Bendrovėje įsigaliojo naujas, bendras visoje „Lietuvos energijos“ įmonių grupėje papildomų naudų paketas.

Darbuotojų veiklos valdymas ir vertinimas

Darbuotojų veiklos valdymo sistemos tikslas – suderinti darbuotojų tikslus su Bendrovės tikslais bei nukreipti darbuotojų veiklą siekiamų rezultatų kryptimi.

Darbuotojų veiklos vertinimo procesas Bendrovėje vyksta vieną kartą per metus. Veiklos vertinimo procesas prasideda 360° tyrimu, kurio metu vertinamos vadovų ir specialistų bendrosios ir vadovavimo kompetencijos. Kompetencijas vertina patys darbuotojai, darbuotojų

Kompetencijų ugdymas

Remiantis keliamais veiklos tikslais, kompetencijų vertinimais bei jų tobulinimo poreikiu, Bendrovėje sudaromos sąlygos darbuotojams kryptingai augti bei tobulėti, plėsti profesines, bendrąsias ir vadybines kompetencijas. Profesinių mokymų metu darbuotojai atnaujina savo darbui privalomas technines žinias ir gauna reikiamus kvalifikacinius pažymėjimus bei atestatus. Seminarų, vidinių mokymų, išorinių konferencijų metu susipažįsta su savo veiklos srities naujovėmis, inovacijomis ir gerąja praktika.

2018 m. privalomuose techninės srities mokymuose dalyvavo 163 Bendrovės darbuotojai: seminaruose, vidiniuose bei išoriniuose mokymuose, konferencijose, kurių metu susipažino su savo veiklos srities naujovėmis, inovacijomis, gerąja praktika, dalyvavo 170 darbuotojų, vidiniuose „Lietuvos energijos“ akademijos“ mokymuose – 41 darbuotojas. Iš viso 2018 m. mokymuose dalyvavo 348 unikalūs darbuotojai (t. y. jei tas pats darbuotojas dalyvavo keliuose mokymuose, skaičiuojamas kaip vienas). Toliau intensyviai buvo ugdomos vadovų vadovavimo kompetencijos. Daugybė vidinių mokymų, kuriuose dalyvavo bei laikė testus visi Bendrovės darbuotojai, vyko elektroniniu būdu, paminėtini iš jų – antikorupciniai, darbų,

Atlygis

Bendrovės atlygio sistema nustato, kad visų Bendrovės darbuotojų, įskaitant Bendrovės vadovus, atlyginimas susideda iš pastovios dalies, kintamos dalies ir papildomo atlygio.

Pastovi atlygio dalis darbuotojams nustatoma remiantis pareigybės lygmeniu ir darbuotojo turima kompetencija. Kintama atlygio dalis mokama už pamatuojamus veiklos rezultatus – kiekvienai konkrečiai pareigybei nustatytų tikslų arba rodiklių įvykdymą. Vadovams ir palaikančios veiklos padalinių specialistams keliami metiniai tikslai, gamybos specialistų ir darbininkų kintama atlygio dalis priklauso nuo mėnesio veiklos rezultatų.

vadovai ir kolegos. Pagal darbuotojų veiklos valdymo tvarką bendrovėje kiekvienais metais vyksta metinis vadovo ir darbuotojo veiklos vertinimo pokalbis. Metinio pokalbio metu vadovas ir darbuotojas įvertina praėjusių metų tikslų pasiekimo lygį, numato tikslus. Remdamiesi kompetencijų įvertinimais, jie sutaria ugdytinas kompetencijas bei konkrečias darbuotojų ugdymo priemones ateinantiems metams.

priešgaisrinės bei civilinės saugos, asmens duomenų apsaugos, naujo darbo kodekso ir daugelis kitų mokymų.

2018 m. Bendrovė tęsė meistrų, pamainų vadovų bei kitų vadovaujančių darbuotojų vadybinių kompetencijų ugdymo programą. Programos dalyviai mokėsi vadovavimo pagal pavaldinių brandą, užduočių delegavimo, grįžtamojo ryšio teikimo, motyvavimo, veiklos meistriškumo įrankių naudojimo.

Bendrovėje daug dėmesio skiriama ir darbuotojų pamainumo užtikrinimui. Bendrovėje veikia darbuotojų pamainumo programa, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad Bendrovėje būtų paruošti reikiamos kompetencijos darbuotojai, užtikrinantys Bendrovės veiklos tęstinumą. Pagal šią programą ruošiami darbuotojai, kurie prireikus galėtų pakeisti įmonės veiklos tęstinumui svarbių pareigybių darbuotojus – tokius, kuriuos paruošti, apmokyti ilgai užtrunka, kurie sunkiai surandami darbo rinkoje dėl veiklos specifiškumo, reikalingos patirties. Programa labiausiai orientuota į pagrindinės veiklos – gamybos padalinius. Pamainumą vertiname ir kaip galimybę augti bei tobulėti, stiprinant profesines kompetencijas.

Papildomas piniginis atlygis apima socialinę rūpybą, materialinę paramą, papildomas mokamas atostogas, darbuotojams skiriamus vienkartinus priedus už papildomą darbo krūvį, pažymėtinus darbo rezultatus, inovatyvių idėjų pasiūlymus ir diegimą. Papildomas nepiniginis atlygis apima Bendrovės lėšomis finansuojamus mokymus, Bendrovės organizuojamus renginius darbuotojams ir jų vaikams, medicinos punkto paslaugas, darbuotojų skiepijimą nuo sezoninių ligų.

Vidutinis darbo užmokestis Bendrovėje (2018 m.)

	Darbuotojų skaičius pagal pareigybių lygį	Vidutinis darbo užmokestis, eurų
Įmonės vadovas	1	6 074
Aukščiausio lygmens vadovai	3	4 566
Vidurinio lygmens vadovai	34	2 348
Ekspertai, specialistai	202	1 483
Darbininkai	132	1 008
Iš viso	372	1 435

Karjera

Savanoriška Bendrovės darbuotojų kaita yra nedidelė – apie 3,3 proc. Esant naujo darbuotojo poreikiui, į visas laisvas pareigybes skelbiamos atrankos. Pirmenybė atrankose teikiama vidiniams kandidatams. Jei Bendrovėje ar „Lietuvos energijos“ įmonių grupėje nėra tai pozicijai tinkamų kandidatų, paieška tęsiama už jos ribų. 2018 m. virš 30 proc. skelbtų atrankų laimėjo vidiniai kandidatai, t. y. Bendrovės darbuotojai. Vykdam darbuotojų paiešką vidinės rotacijos principu per 2018 m. pareigose pakilo 16 Bendrovės darbuotojų (vertikali karjera), 9 darbuotojų perėjo į panašias pareigas kituose padaliniuose (horizontali karjera). Plečiant darbuotojų karjeros galimybes bei

skatinant darbuotojų judėjimą tarp Grupės įmonių, iš kitų įmonių į Bendrovę atėjo 2 darbuotojai, į kitas Grupės įmones perėjo 5 darbuotojai.

Siekiant sėkmingiau integruoti naujus darbuotojus į Bendrovės ar Lietuvos energijos“ įmonių grupės veiklą ir komandą, naujokams rengiami adaptacijos planai, kurių tikslas – padėti naujam darbuotojui greičiau susipažinti su darbo aplinka, įmonės kultūra ir įsitraukti į veiklą. Visi naujokai dalyvauja „Lietuvos energijos“ įmonių grupės organizuojamose naujokų dienose, kuriose jie susipažįsta su grupės strategija, svarbiausiomis veiklomis.

Darbuotojų sveikata ir saugus darbas

„Lietuvos energijos gamyba“ laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos bendras nuostatas ir principus bei jų įgyvendinimo pagrindines gaires apibrėžiančios „Lietuvos energijos“ įmonių grupės Darbuotojų saugos ir sveikatos politikos nuostatų.

Gamyboje naudojami atviros ugnies šaltiniai, degios, sprogios medžiagos, garas, karštas vanduo, laikinos, trumpalaikės specifinių darbų atlikimo darbo vietos, sudėtingos darbų atlikimo sąlygos – visa tai kelia tiek darbuotojų, tiek rangovų saugos ir sveikatos neužtikrinimo riziką.

Nelaimingų atsitikimų prevencijai Bendrovėje skiriamas didžiulis dėmesys: **saugos ir sveikatos užtikrinimui**

palaikomas OHSAS 18001:2007 sertifikatas, periodiškai tikrinamos darbo vietos ir darbų organizavimo kokybė, darbuotojai instruktuojami ir aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

Bendrovė rūpinasi darbuotojų sveikata. Organizuotas nemokamas medicininis patikrinimas visiems darbuotojams, kuriems tai atlikti buvo būtina. Darbuotojai skiepyti nuo gripo ir erkinio encefalito, praveisti higienos ir pirmosios pagalbos mokymai. Naudojantis elektroninių mokymų platforma, praveistas Bendrovės darbuotojų periodinis saugos reikalavimų instruktavimas.

Darbuotojų sveikatos ir saugaus darbo rodikliai (2018 m.)

Darbuotojų susižeidimai (smulkūs sveikatos sutrikdymai arba žūtys)	18 smulkių susižeidimų (akių užkrėtimai, aukštas kraujospūdis, širdies ritmo sutrikimai, sumušimai) ir 3 lengvi nelaimingi atsitikimai. Žūčių – 0. Pagrindinė smulkių sužeidimų priežastis – neatsargus darbuotojų elgesys darbo vietoje. Visi susižeidimai ištirti, bei parengti prevencinių priemonių planai.
Bendrovės objektuose įvykė rangovų darbuotojų darbų saugos ir sveikatos pažeidimai, jų pobūdis	16 vnt. (iš jų 4 kartus stabdyti darbai) Pobūdis: asmeninių apsaugos priemonių nenaudojimas, darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių nesilaikymas, netinkamas darbų įforminimas, ugnies darbų vykdymas ir pan.
Dėl darbų saugos ir sveikatos pažeidimų, susižalojimų prarasto laiko rodiklis	Dėl nelaimingų atsitikimų darbe prarasta 201 darbo diena, dėl ligos – 3795 d. d.

Visuomenė

Praktikos galimybės

Siekdama pritraukti jaunus kvalifikuotus specialistus, Bendrovė aktyviai bendradarbiauja su mokymo įstaigomis, sudaromos sąlygos aukštųjų ir profesinių mokyklų studentams pritaikyti teorines žinias bei įgyti praktinių įgūdžių praktikų metu. 2018 m. Bendrovė dalyvavo Kauno technologijos universiteto organizuotose Karjeros dienose bei turėjo tikslinius susitikimus su Kauno technologijos universiteto ir Kauno

technikos kolegijos studentais, siekiant pritraukti studentus praktikai Bendrovėje. Per 2018 m. Bendrovėje ilgalaikę pusės metų trukmės praktiką atliko 5 studentai iš įvairių Lietuvos universitetų, kitų mokyklų: 4 – iš Kauno technologijos universiteto, ir 1 – iš Kauno technikos kolegijos. Po praktikos 4 studentai buvo įdarbinti nuolatiniam darbui.

Edukacija – ekskursijos elektrinėse

Bendrovė geranoriškai ir nemokamai priima ekskursijas į savo valdomus objektus: kombinuoto ciklo bloką, Kruonio HAE, Kauno A. Brazausko HE. Taip Bendrovė siekia prisidėti prie visuomenės ir ypač jaunosios kartos švietimo apie energetiką.

Paramos teikimas

„Lietuvos energijos gamyba“ iki 2017 m. paramą teikė per 2014 m. įsteigtą „Lietuvos energijos“ paramos fondą. Fondas apjungė ir koordinavo visų Grupės įmonių teikiamą

Per 2018 m. elektrinėse apsilankė daugiau nei 2500 lankytojų iš įvairių įmonių, mokyklų ir kitų institucijų, taip pat sulaukta delegacijų iš užsienio šalių.

paramą visuomenei reikšmingiems projektams, programoms bei veikloms. Šiuo metu Bendrovė paramos neteikia.

Aplinkos apsauga

Bendrovė savo veikloje siekia tausoti aplinką, taupiai naudoti gamtos išteklius, gamybinėje veikloje diegti modernias, efektyvias ir poveikio aplinkai požiūriu saugias technologijas. Bendrovė vadovaujasi aplinkosaugą reglamentuojančių teisės aktų ir normų reikalavimais, profesionaliai taiko prevencines priemones, mažinančias neigiamą įtaką aplinkai.

Svarbiausi keliami aplinkos apsaugos klausimai: saugi įrenginių eksploatacija, saugus ekologiniu požiūriu pavojingų medžiagų naudojimas, susidariusių atliekų tvarkymas, Kauno marių ir Nemuno žemiau Kauno A. Brazausko HE vandens lygių leistinų svyravimų užtikrinimas ir kt.

Bendrovė vykdo visus jai keliamus aplinkos apsaugos reikalavimus ir savo iniciatyva rūpinasi naujų įrenginių

statyba bei senų įrenginių atnaujinimu, kad Bendrovės veikla darytų dar mažesnę įtaką aplinkai. Bendrovė organizuoja aplinkos tvarkymo akcijas, prie kurių kviečia prisijungti ir kitų įmonių ir įstaigų darbuotojus. Susitikimai tarp skirtingų padalinių darbuotojų Bendrovėje organizuojami per vaizdo konferencijas, kad būtų sumažintos išlaidos transportui, o aplinka mažiau teršiama išmetamosiomis dujomis. Bendrovė skatina veikloje naudojamų elektroninių įrenginių, popieriaus tausojimą ir rūšiavimą. Darbe Bendrovės darbuotojai naudoja vis mažiau popieriaus, vis daugiau dokumentų sutvarkoma elektroniniu būdu per specialią dokumentų valdymo sistemą.

Pagal įmonės patvirtintą resursų taupymo planą įgyvendinamos priemonės, kad mažėtų savoms reikmėms naudojamų resursų poreikis.

Aplinkosaugos vadybos standarto palaikymas

Bendrovė palaiko aplinkosaugos vadybos standartą ISO 14001. Visame pasaulyje pripažįstamas sertifikatas nurodo, kad bendrovė vadovaujasi svarbiausiais aplinkos apsaugos aspektų identifikavimo, stebėjimo, valdymo ir gerinimo reikalavimais. Sertifikatas galioja produktams ir paslaugoms, kurias teikia „Lietuvos energijos gamybos“ valdomos elektrinės Elektrėnuose, Kruonyje ir Kaune. Tai reiškia, kad visa elektrinėse atliekama veikla – Elektrėnų komplekse vykdoma elektros ir šilumos energijos gamyba, elektros, šilumos, turbinų, gamtinių dujų, naftos ir naftos produktų įrenginių eksploatacija, Kruonio HAE vykdoma elektros energijos gamyba, tiekimas, įrenginių

eksploatavimas ir galios rezervavimas, taip pat elektros energijos gamyba, tiekimas ir įrenginių eksploatavimas Kauno A. Brazausko HE – atitinka griežtus tarptautinius aplinkosaugos reikalavimus. 2018 m. lapkričio mėn. UAB „SGS Klaipėda“ atliko standarto ISO 14001:2015 priežiūros auditą, audito metu neatitiktųjų nenustatyta, standartas resertifikuotas iki 2019 m. gruodžio 30 d. Taip pat įgyvendinami Taršos integruotos prevencijos ir kontrolės leidimuose nurodyti reikalavimai oro, paviršinio vandens, požeminio vandens, dirvožemio taršos monitoringui ir apsaugos priemonėms.

Investicijos į aplinkos apsaugą

2018 m. Bendrovė į aplinkos apsaugos veiklas investavo 1,04 mln. eurų. Investicijos apima vandens išteklių apsaugą, dirvožemio ir požeminio vandens apsaugą, atliekų tvarkymą, biologinės įvairovės ir kraštovaizdžio

apsaugą. Lėšos skirtos Obenių sklypo sutvarkymui, cheminio vandens valymo įrenginiams, hidrotechninių statinių kontrolinių matavimų aparatūrai atnaujinti.

Atliekų rūšiavimas

Bendrovės padaliniuose Elektrėnuose, Kruonyje ir Kaune, taip pat Vilniuje, kur įsikūrę keli Bendrovės aptarnavimo padaliniai, pastatytos specialios šiukšliadėžės atliekų rūšiavimui, taip pat pastatyti specialūs konteineriai, skirti nebenaudojamos smulkios elektroninės įrangos ir baterijų išmetimui.

nepavojingos atliekos perduodamos atliekų tvarkytojams. Juodųjų ir spalvotųjų metalų atliekos parduodamos supirkėjams už rinkos kainą.

Elektrėnų komplekse įrengtoje šiuolaikiškoje atliekų rūšiavimo aikštelėje išrūšiuojama keliolika rūšių atliekų. Bendrovės elektrinių veikloje susidariusios pavojingos ir

2018 m. Bendrovės valdomose elektrinėse atliekų tvarkytojams perduota apie 65 t pavojingų atliekų, apie 6 638 t nepavojingų atliekų, parduota 5 275 t juodojo metalo, beveik 67 t spalvotųjų metalų. Išvežta apie 81 t buitinių atliekų.

Aplinkos tvarkymo akcija

Prie gamtos puoselėjimo prisidedanti Bendrovė kasmet organizuoja aplinkos tvarkymo akcijas. Tokia akcija buvo

surengta ir 2018 m. pavasarį. Bendrovės darbuotojai tvarkė Elektrėnų bei Kauno marių prieigas.

„Lietuvos energijos gamyba“ prižiūri ir nuolat tobulina darbuotojų saugos ir sveikatos sistemą, atitinkančią standarto OHSAS 18001:2007 reikalavimus. Aplinkos apsaugą Bendrovė užtikrina vadovaudamasi vadybos standarto ISO 14001:2005 reikalavimais.

Veikla rinkoje

Laikydamosi „Pasaulinio susitarimo“ principo dėl kovos su korupcija, Bendrovė skaidriai moka visus mokesčius. Bendrovė užtikrina jos organizuojamų pirkimų skaidrumą ir reikalauja iš potencialių ir esamų tiekėjų, kad jie veiktų skaidriai ir sąžiningai. Bendrovė elektros energija biržoje

prekiauja laikydamosi skaidrumo principo, nedalyvauja jokiuose sandoriuose, kuriuose prašoma kyšių, siūloma elgtis neskaidriai. Bendrovė teikia atsakingoms institucijoms pastebėjimus ir pasiūlymus dėl naujų ar koreguojamų aktualių teisės aktų, vertina jų skaidrumą.

Energetinis efektyvumas

Bendrovė 2018 m. kovo mėn. su Lietuvos Respublikos energetikos ministerija pasirašė Energijos vartotojų švietimo ir konsultavimo susitarimą. Taip Bendrovė prisijungė prie energetinio efektyvumo Lietuvoje skatinimo iniciatyvos, kurios tikslas – šviesti ir konsultuoti vartotojus energijos vartojimo efektyvumo klausimais taip padedant vartotojui mažinti energijos vartojimo kaštus bei prisidėti prie energetinio efektyvumo didinimo. Energijos vartojimo efektyvumas – vis svarbesnis visiems energijos vartotojams. Europos Sąjungoje iššūkis taupesnio energetinių resursų vartojimo iššūkis tapo strateginiu tikslu.

2012 m. gruodžio mėn. įsigaliojusioje Energijos vartojimo efektyvumo direktyvoje numatoma, kad ES narės iki 2020 m. elektros energijos vartojimą sumažins 20 procentų. 2016 m. lapkričio 3 d. priimtame Lietuvos Respublikos energijos vartojimo efektyvumo didinimo įstatyme numatyti nacionaliniai energijos vartojimo efektyvumo tikslai ir priemonės, kaip prie šio tikslo ketina prisidėti Lietuva. Bendrovė prie energijos vartojimo efektyvumo iniciatyvų prisideda informuodama savo klientus ir visuomenę apie galimybę energiją vartoti taupiau.

Nulinė tolerancija korupcijai

Kiekvienas „Lietuvos energijos“ įmonių grupės darbuotojas yra įtakinga ir reikšminga nacionalinės svarbos paslaugas valstybės gyventojams ir verslo organizacijoms teikiančios įmonių grupės dalis. Grupės veikla remiasi skaidrumo, atvirumo ir racionalumo principais. Dėl to kiekvienas įmonių grupės, tarp jų – ir „Lietuvos energijos gamybos“ darbuotojas turi susipažinti su grupėje galiojančios Nulinės tolerancijos korupcijai politikos nuostatomis ir principais. Bendrovė netoleruoja bet kokias korupcijos formas, tiek tiesioginės, tiek ir netiesioginės.

Su Nulinės tolerancijos korupcijai politika galima susipažinti Bendrovės interneto svetainėje. Visi „Lietuvos energijos“ įmonių grupės darbuotojai privalo pranešti apie bet kokius Nulinės tolerancijos korupcijai politikos pažeidimus arba įtariamus pažeidimus prevencijos funkcijas vykdančiam darbuotojui įmonėje arba pasinaudodami Pasitikėjimo linija, tel. +370 640 88889 arba el. paštu pasitikėjimolinija@le.lt. Visos kitos šalys taip pat raginamos šiais kontaktais siųsti pranešimus apie Nulinės tolerancijos korupcijai politikos pažeidimus arba įtariamus pažeidimus. Anonimiškumas garantuojamas.

Skaidrūs pirkimai

Vadovaujantis Viešųjų pirkimų įstatymu „Lietuvos energijos gamyba“ Centrinės viešųjų pirkimų informacinės sistemos priemonėmis skelbė visų pirkimų, išskyrus mažos vertės pirkimus, techninių specifikacijų projektus, o apie jų paskelbimą papildomai informavo savo tinklapyje bei skelbdavo pirkimų procedūrų ataskaitas ir informaciją apie vykdomus pirkimus. Perdavusi pirkimų funkciją vykdyti UAB

Verslo aptarnavimo centras, Bendrovė išlaiko tokius pat aukštus viešųjų pirkimų vykdomo ir sutarčių įgyvendinimo reikalavimus.

„Lietuvos energija“ ir grupės įmonės vykdo visas pirkimo bei pardavimo procedūras maksimaliai teisingai ir skaidriai.

Daugiau informacijos ir kontaktai:
www.gamyba.le.lt