

Turinys

1. BENDROJI INFORMACIJA	5
1.1. Ataskaitos rengimo pagrindas	5
1.1.1. Su ypatingomis aplinkybėmis susijusios informacijos atskleidimas	6
1.2. Valdymas	6
1.2.1. Administracinių, valdymo ir priežiūros organų vaidmuo.....	6
1.2.2. Tvarumo klausimų valdymo struktūra	6
1.2.3. Įmonės administraciniams, valdymo ir priežiūros organams teikiama informacija ir jų sprendžiami tvarumo klausimai.....	9
1.2.4. Su tvarumu susijusių veiklos rezultatų integravimas į paskatų sistemas	9
1.2.5. Pareiškimas dėl išsamaus patikrinimo	9
1.2.6. Tvarumo atskaitomybės rizikos valdymas ir vidaus kontrolė.....	10
1.3. Strategija	11
1.3.1. Verslo modelis	11
1.3.2. Strategija ir tvarumo tikslai	12
1.3.3. Vertės grandinė	12
1.3.4. Suinteresuotųjų šalių įtraukimas.....	13
1.4. Poveikio, rizikų ir galimybių vertinimo procesas.....	15
1.1. Poveikio, rizikų ir galimybių vertinimo rezultatai.....	18
1.2. Įmonės politikos	23
2. APLINKOSAUGINĖ INFORMACIJA	26
2.1. Pertvarkos planas klimato kaitai švelninti.....	27
2.2. Šiltnamio efektą sukeliančios dujos.....	27
2.2.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	27
2.2.2. Veiksmai ir uždaviniai	27
2.2.3. ŠESD išmetimas.....	28
2.2.4. Energijos suvartojimas	29
2.2.5. ŠESD mažinimo tikslai	31
2.2.6. ŠESD metodika	31
2.3. Žiedinė ekonomika.....	34
2.4. Tarša	34
2.5. Vandens ir jūrų ištekliai.....	34
2.6. Biologinė įvairovė.....	35
3. SOCIALINĖ INFORMACIJA	36
3.1. Sava darbo jėga.....	36
3.1.1. Įmonės darbuotojai ir jų įvairovė.....	36
3.1.2. Žmogaus teisių politika	38
3.1.2.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	39
3.1.2.2. Veiksmai ir uždaviniai	39
Darbuotojų įtrauktis ir atstovavimas	40
Incidentai.....	40
3.1.3. Darbo sąlygos.....	40
3.1.3.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	40

3.1.3.2. Veiksmai ir uždaviniai	41
3.1.3.3. Darbuotojų kaita.....	41
3.1.3.4. Deramas darbo užmokestis.....	42
3.1.3.5. Gerovės paketas.....	43
3.1.3.6. Socialinė apsauga	43
3.1.4. Socialinis dialogas	44
3.1.4.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	44
3.1.4.2. Veiksmai ir uždaviniai	44
3.1.5. Sveikata ir sauga	44
3.1.5.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	45
3.1.5.2. Veiksmai ir uždaviniai	45
3.1.6. Mokymai ir įgūdžių ugdymas	46
3.1.6.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	47
3.1.6.2. Veiksmai ir uždaviniai	47
3.1.7. Įvairovė, įtrauktis ir lygios galimybės	49
3.1.7.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	49
3.1.7.2. Veiksmai ir uždaviniai	49
3.1.7.3. Lyčių pasiskirstymas aukščiausioje įmonės vadovybėje	49
3.1.7.4. Asmenys su negalia	49
3.1.7.5. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra	50
3.2. Vertės grandinės darbuotojai.....	50
3.3. Paveikiamos bendruomenės	50
3.4. Vartotojai ir galutiniai naudotojai	51
4. VALDYMO INFORMACIJA.....	52
4.1. Verslo etikos politika ir įmonės kultūra	52
4.1.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	52
4.1.2. Veiksmai ir uždaviniai	52
4.2. Pranešėjų apsauga	53
4.2.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	53
4.2.2. Veiksmai ir uždaviniai	53
4.2.2.1. Pranešimai apie pažeidimus	53
4.3. Santykių su tiekėjais valdymas.....	54
4.4. Korupcijos ir kyšininkavimo prevencija.....	54
4.4.1. Korupcijai jautrios pareigybės	54
4.4.1.1. Korupcijos ir kyšininkavimo incidentai.....	55
4.5. Kibernetinis saugumas ir privatumas	55
4.5.1. Poveikis, rizikos ir galimybės.....	55
4.5.2. Veiksmai ir uždaviniai	55
4.6. Mokėjimo praktika	56
Priedas 1. ETAS atskleidimo reikalavimai, įtraukti į įmonės tvarumo ataskaitą	57
Priedas 2. Atskleidimo reikalavimų sąrašas pagal ETAS	65

IŽANGINIS ŽODIS

Gerbiami Partneriai ir Kolegos,

Pirmą kartą „Civinity“ savanoriškai parengė 2024 metų tvarumo ataskaitą, iš dalies vadovaudamasi Europos tvarumo atskaitomybės standartų (ETAS) bendraisiais principais ir iš dalies – teminiais atskleidimais. Šio proceso metu pirmą kartą apskaičiavome įmonės šiltnamio efektą sukeliančių dujų emisijas ir atlikome išsamų veiklos poveikio vertinimą.

Ataskaita leidžia aiškiau identifikuoti sritis, kuriose galime veiksmingiau valdyti savo poveikį aplinkai ir visuomenei. „Civinity“ siekia ne tik atitikti reguliacinius reikalavimus, bet ir diegti tvaresnius sprendimus kasdienėje veikloje.

Ši pirmoji tvarumo ataskaita yra svarbus žingsnis siekiant nustatyti aiškius rodiklius ir tikslus, kurie padės formuoti mūsų tolesnę pažangą ir strategiją.

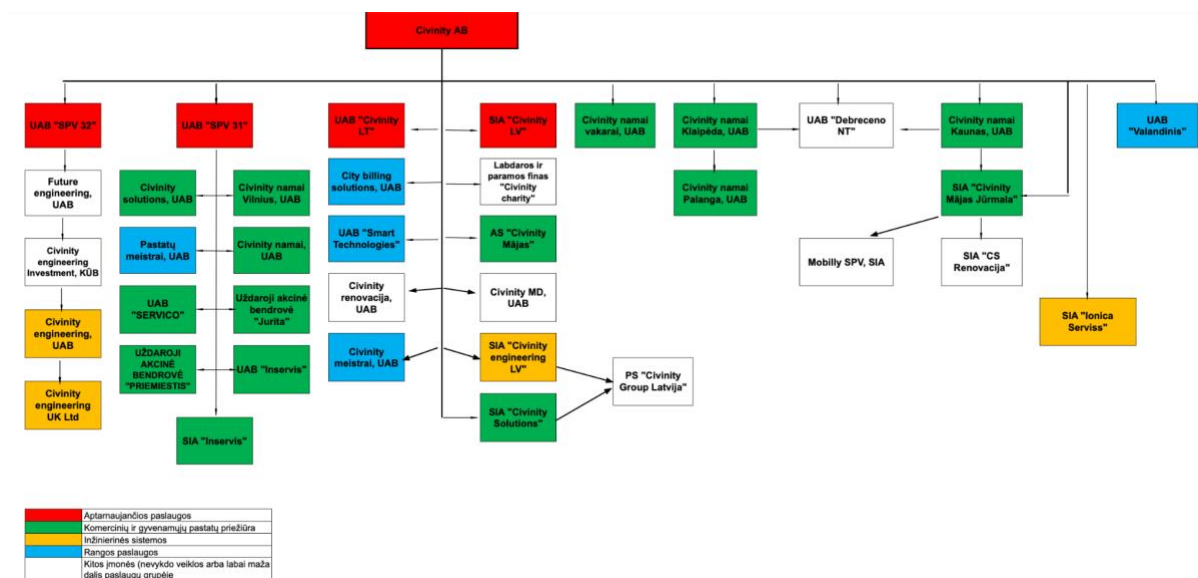
Informacija tvarumo klausimais yra parengta iš dalies remiantis Europos Tvarumo Atskaitomybės Standartais (ETAS), įtvirtintais ES Komisijos deleguotuoju reglamentu (ES) 2023/2772, bei Įmonių informacijos apie tvarumą teikimo direktyva (IITD, Direktyva (ES) 2022/2464), kurios nuostatos buvo perkeltos į nacionalinius teisės aktus. Žemiau esančioje lentelėje pateikiama ataskaitos struktūra su nuorodomis į tvarumo temas, nustatytas ETAS.

Tvarumo ataskaitos struktūra

Ataskaitos dalys	ETAS kodas	Pavadinimas
1. Bendroji informacija	2 ETAS	<i>Bendroji atskleistina informacija</i>
2. Aplinkosauginė informacija	Netaikoma	<i>Informacijos atskleidimas pagal Reglamento (ES) 2020/852 (Taksonomijos reglamento) 8 straipsnį</i>
	E1 ETAS	<i>Klimato kaita</i>
	E2 ETAS	<i>Tarša</i>
	E3 ETAS	<i>Vandens ir jūrų išteklių</i>
	E4 ETAS	<i>Biologinė įvairovė ir ekosistemos</i>
	E5 ETAS	<i>Žiedinė ekonomika</i>
3. Socialinė informacija	S1 ETAS	<i>Sava darbo jėga</i>
	S2 ETAS	<i>Vertės grandinės darbuotojai</i>
	S3 ETAS	<i>Paveikiamos bendruomenės</i>
	S4 ETAS	<i>Vartotojai ir galutiniai naudotojai</i>
4. Valdymo informacija	G1 ETAS	<i>Verslo etika</i>

1. BENDROJI INFORMACIJA

AB Civity (toliau – Civity, įmonė) viena didžiausių statinių priežiūros ir inžinerinių sprendimų grupių Baltijos šalyse, visą klientams teikiamų paslaugų spektrą apjungianti trimis pagrindiniais prekių ženklais: „Civity Namai“, „Civity Solutions“ ir „Civity Engineering“. „Civity Namai“ istorija prasidėjo nuo daugiabučių gyvenamųjų namų administravimo įmonių Lietuvoje 1991 metais.



1.1. Ataskaitos rengimo pagrindas

Tvarumo ataskaita parengta konsoliduotu pagrindu ir apima visą įmonės veiklą už 2024 finansinius metus. Civity tvarumo ataskaitos konsolidavimo apimtis atitinka finansinėms ataskaitoms taikomą apimtį, užtikrinant, kad tvarumo rodikliai apima visas grupės įmones taip pat, kaip ir finansinė atskaitomybė.

Informacija tvarumo klausimais aprėpia Civity vertės grandinės pradinę ir galutinę grandis, siekiant atskleisti reikšmingą poveikį, rizikas ir galimybes, susijusias su įmonės veikla. Bendrovė savanoriškai parengė 2024 metų tvarumo ataskaitą, iš dalies vadovaudamasi Europos tvarumo atskaitomybės standartų (ETAS) bendrosios dalies principais ir iš dalies – teminiais atskleidimais. Rengdami ataskaitą, siekiame užtikrinti kuo išsamesnį duomenų surinkimą iš visų vertės grandinės dalyvių. Nuolat stipriname bendradarbiavimą su tiekėjais ir partneriais, skatindami skaidrumą bei duomenų keitimąsi tvarumo srityje. Tobulėjant mūsų tiekėjų ir partnerių duomenų valdymo procesams, sieksime kuo tiksliau atspindėti jų poveikį mūsų vertės grandinėje.

Civity nepasinaudojo galimybe nepateikti informacijos apie intelektinę nuosavybę, praktinę patirtį ar inovacijų rezultatus ir atskleidžia visą reikiamą informaciją apie būsimus veiklos pokyčius ir su vykstančiomis derybomis susijusius klausimus. Tokiu būdu užtikrinamas skaidrus ir išsamus tvarumo informacijos pateikimas, leidžiantis suinteresuotoms šalims aiškiai suprasti įmonės veiklos poveikį bei tvarumo strategiją.

BP-1

1.1.1. Su ypatingomis aplinkybėmis susijusios informacijos atskleidimas

Rengdami pirmąją Civinity tvarumo ataskaitą pagal ETAS standartą už 2024 metus, pirmą kartą atlikome šiltnamio efektą sukeliančių dujų (ŠESD) emisijų apskaitą. Pirmą kartą skaičiuodami emisijas, nustatėme pagrindines duomenų spragas ir galimybes tobulinti jų rinkimą ateityje. 2025 metais planuojame plėsti skaičiavimo apimtį ir įtraukti 3-osios srities emisijų skaičiavimą visoje vertės grandinėje.

BP-2

1.2. Valdymas

1.2.1. Administracinių, valdymo ir priežiūros organų vaidmuo

Pagal ETAS standartą, administraciniai, valdymo ir priežiūros organai (toliau – AVP) yra įmonės valdymo organai, turintys aukščiausius sprendimų priėmimo įgaliojimus. Civinity AVP apima valdybą, kurią sudaro penki nariai, iš kurių keturi yra nepriklausomi valdybos nariai, ir generalinį direktorių. AVP yra sukaupę reikšmingą ilgametę patirtį pastatų administravimo ir priežiūros, inžinierinių sprendimų ir valymo sektoriuose, užtikrinantį gilų supratimą apie vykdomą verslą, personalo valdymo sprendimus, darbo rinkos dinamiką bei specifinius veiklos ir geografinius ypatumus Lietuvoje ir Latvijoje. AVP sudaro 1 vykdomasis ir 1 nevykdomasis narys. Visus įmonės darbuotojus atstovauja generalinis direktorius. AVP sudaryti iš 3 vyrų ir 3 moterų, užtikrinant lyčių balansą sprendimų priėmimo lygyje. Už poveikio, rizikų ir galimybių (IRO) priežiūrą Civinity AVP yra atsakingas generalinis direktorius.

1.2.2. Tvarumo klausimų valdymo struktūra

Tvarumo klausimų valdymo struktūrą vizualiai apibendriname ir pateikiamame tvarumo veiklos modelyje.

Civinity tvarumo valdymo struktūra

VALDYBA	
SUDĖTIS	FUNKCIJOS
Įmonės savininkas Valdyba	Nustato strateginę tvarumo kryptį ir tikslus. Gauna Tvirtina strateginę kryptį ir tikslus. Gauna ataskaitas apie įgyvendinimą.

GENERALINIS DIREKTORIUS(-Ė)	
SUDĖTIS	FUNKCIJOS
Generalinis direktorius	<p>Gavęs valdybos įžvalgas, tvirtina strateginę tvarumo kryptį ir tikslus.</p> <p>Gauna ataskaitas apie įgyvendinimą.</p> <p>Tvirtina tvarumo kryptį bei tikslams įgyvendinti reikalingus veiksmus.</p>
STRATEGINIŲ PROJEKTŲ DARBO GRUPĖ	
SUDĖTIS	FUNKCIJOS
Generalinis direktorius Finansų direktorius Teisės direktorius Operacijų direktorius Marketingo vadovas	<p>Aptaria tvarumo krypties ir tikslų įgyvendinimo ataskaitas, auditų rezultatus.</p> <p>Pržiūri tvarumo krypties ir tikslų įgyvendinimą.</p> <p>Inicijuoja reikalingus veiksmus krypties laikymuisi, koregavimui, tikslų įgyvendinimui.</p> <p>Priima sprendimus dėl tvarumo krypties ir tikslams pasiekti reikalingų veiksmų.</p>
TVARUMO STRATEGIJOS PROJEKTO VADOVAS	
SUDĖTIS	FUNKCIJOS
Teisės direktorius	<p>Atlieka analizę ir teikia pasiūlymus dėl strateginės tvarumo krypties ir tikslų, įgyvendinimo būdų.</p> <p>Numato tvarumo rodiklius, kurių siekiama.</p> <p>Užtikrina pasirinktos strategijos įgyvendinimo kontrolę</p>
VADOVŲ SUSIRINKIMAS	
SUDĖTIS	FUNKCIJOS

<p>C lygio (funkciniai) vadovai Verslų vadovai</p>	<p>Igyvendina tvarumo kryptį ir tikslus nustatytais priemonėmis.</p> <p>Deklaruoja tvarumo kryptį klientams, partneriams.</p> <p>Informuoja apie įgyvendinimo iššūkius, sėkmes.</p> <p>Duoda grįžtamąjį ryšį dėl tvarumo krypties priėmimo, įgyvendinimo galimybių vadovų susirinkimui.</p> <p>Teikia pasiūlymus dėl tvarumo krypties bei tikslų įgyvendinimo.</p>
ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJAI	
SUDĖTIS	FUNKCIJOS
<p>Administracijos darbuotojai</p>	<p>Teikia pasiūlymus tvarumo strategijos projektų vadovui dėl tvarumo krypties bei tikslų įgyvendinimo.</p> <p>Laikosi tvarkų bei politikų tvarumo klausimais.</p>

Vadovybė atlieka esminį vaidmenį užtikrinant poveikio, rizikų ir galimybių (IRO) stebėseną, valdymą ir priežiūrą per aiškiai apibrėžtą tvarumo valdymo struktūrą ir atsakomybių pasiskirstymą. Civinity tvarumo valdymas integruotas į strateginius organizacijos sprendimus, o sprendimų priėmimas paskirstytas tarp valdybos, generalinio direktoriaus, strateginių projektų darbo grupės, tvarumo strategijos projekto vadovo bei vadovų susirinkimo.

Atsakomybė už IRO priežiūrą tenka generaliniam direktoriui, kuris tvirtina tvarumo kryptį ir sprendžia dėl jos įgyvendinimui reikalingų veiksmų. Tvarumo strategijos projekto vadovu yra paskirtas teisės direktorius – jis atlieka analizę, teikia pasiūlymus dėl strateginės krypties ir tikslų, nustato siekiamus rodiklius bei užtikrina įgyvendinimo kontrolę. Strateginių projektų darbo grupė, kurioje taip pat dalyvauja teisės direktorius, reguliariai aptaria pažangą, auditų rezultatus, inicijuoja korekcinis veiksmus ir sprendžia dėl tvarumo įgyvendinimo priemonių.

Vadovų susirinkimas įgyvendina tvarumo veiksmus praktikoje, teikia grįžtamąjį ryšį ir pasiūlymus, o administracijos darbuotojai prisideda laikydamiesi nustatytų tvarkų ir teikdami pasiūlymus dėl jų tobulinimo. Tokia daugiasluoksnė struktūra užtikrina, kad tvarumo valdymo procesai būtų įgyvendinami veiksmingai, skaidriai ir nuosekliai.

Tvarumo kompetencijų ugdymas taip pat priklauso teisės direktoriui. Jis identifikuoja mokymosi poreikius, dalyvauja tvarumo konferencijose ir bendruomenės renginiuose, kad galėtų sekti aktualias tendencijas bei inicijuoti jų integravimą į organizacijos praktiką. Esant poreikiui, pasitelkiami ir išoriniai ekspertai bei mokymai, siekiant užtikrinti aktualių žinių prieinamumą visiems su tvarumu dirbantiems darbuotojams.

Verslo etikos politikos formavimas, patvirtinimas ir įgyvendinimo priežiūra yra valdybos atsakomybė. Ji peržiūri etikos pažeidimus, sprendžia dėl veiksmų, užtikrina darbuotojų informuotumą, mokymus ir pranešimo kanalų prieinamumą. Siekiant atnaujinti ekspertines žinias, valdyba pasitelkia išorės konsultantus bei dalyvauja tarptautiniuose mokymuose.

GOV-1

1.2.3. Įmonės administraciniams, valdymo ir priežiūros organams teikiama informacija ir jų sprendžiami tvarumo klausimai

AVP informuojami apie tvarumo klausimus per strateginių projektų ataskaitas, vadovų susirinkimus bei ketvirtinius ir metinius administracijos darbuotojų susitikimus. Tvarumo temos įtraukiamos į strateginių projektų planavimą ir jų vykdymo ataskaitas, užtikrinant, kad AVP nariai būtų tinkamai informuoti ir galėtų efektyviai vykdyti savo priežiūros funkcijas. AVP apie reikšmingą poveikį, rizikas ir galimybes informuoja už tvarumo projekto įgyvendinimą atsakingas Teisės direktorius.

GOV-2

1.2.4. Su tvarumu susijusių veiklos rezultatų integravimas į paskatų sistemas

Šiuo metu AVP nariams su tvarumo klausimais susijusi paskatų sistema nėra taikoma. Ateityje planuojama analizuoti galimas paskatų sistemos formas ir jų naudą įmonės tvarumo tikslams.

GOV-3

1.2.5. Pareiškimas dėl išsamaus patikrinimo

Išsamaus patikrinimo procesas Civinity yra priemonė, padedanti įvertinti ir valdyti veiklos poveikį aplinkai bei žmonėms. Jis apima galimų rizikų nustatymą, prevenciją, mažinimą ir atsakomybės prisiėmimą už įmonės veiklos sukeltą poveikį. Šis procesas taikomas tiek vidinei veiklai, tiek vertės grandinei – nuo tiekėjų iki paslaugų teikimo ir verslo santykių valdymo.

Išsamaus patikrinimo procesas daro įtaką įmonės strategijai, veiklai, verslo santykiams, operacijoms bei darbuotojų įdarbinimui tarptautinėse rinkose. Vadovaujames tarptautinėmis gerosiomis praktikomis, o mūsų orientyrai – Jungtinių Tautų Verslo ir žmogaus teisių gairės bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) rekomendacijos tarptautinėms įmonėms. Nors procesas dar nėra visiškai įgyvendintas pagal šiuos standartus, ateityje numatome stiprinti jų taikymą, didinant skaidrumą ir atsakingo verslo praktiką visoje vertės grandinėje.

Civinity išsamaus patikrinimo procesas apima šiuos pagrindinius elementus:

Pagrindiniai išsamaus patikrinimo elementai	Tvarumo ataskaitos dalys
a) Išsamaus patikrinimo įtraukimas į valdymą, strategiją ir verslo modelį	GOV-2 , GOV-3 , SBM-3
b) Paveikiamų suinteresuotųjų šalių įtraukimas į visus pagrindinius išsamaus patikrinimo etapus	GOV-2 , SBM-2 , IRO-1 , MDR-P , S1 , S2 , S3 , S4 , G1
c) Neigiamo poveikio nustatymas ir vertinimas	IRO-1 , SBM-3
d) Veiksmų siekiant spręsti šio neigiamo poveikio klausimus vykdymas	E1 , E5 , S1 , S2 , S3 , S4 , G1
e) Šių pastangų veiksmingumo stebėjimas ir komunikavimas	E1 , E5 , S1 , S2 , S3 , S4 , G1

GOV-4

1.2.6. Tvarumo atskaitomybės rizikos valdymas ir vidaus kontrolė

Šiuo metu Civinity dar tik formuoja tvarumo atskaitomybės rizikų valdymo sistemą, siekdama užtikrinti duomenų tikslumą, patikimumą ir skaidrumą. Pagrindiniai iššūkiai, kuriuos sprendžiame atskleiddami tvarumo informaciją:

- Informacijos sklaidos iššūkis – duomenys apie tvarumo veiklą yra išsklaidyti skirtingose sistemose, dokumentuose ir padaliniuose, o tai apsunkina jų rinkimą ir konsolidavimą. Siekiant efektyvesnio valdymo, stipriname duomenų centralizavimą ir vieningą prieigą prie informacijos.
- Duomenų rinkimas ir ataskaitų teikimas – daugumą rodiklių reikia adaptuoti pagal tvarumo atskaitomybės standartus ir metodikas, todėl kuriame sistemas, kurios leistų operatyviai rinkti, tikrinti ir teikti duomenis.
- Procesų dokumentavimas ir saugojimas – informacijos priklausomybė nuo atskirų darbuotojų kelia tęstinumo riziką. Siekiame įdiegti sistemingą procesų dokumentavimą ir užtikrinti žinių perdavimą bei saugojimą.

1.3. Strategija

1.3.1. Verslo modelis

Mūsų įmonė siūlo visapusiškas pastatų priežiūros ir inžinerinius sprendimus. Grupė vienija daugiau kaip 20 įmonių, veikiančių keturiose srityse:

- Gyvenamųjų pastatų administravimas – kasdienė priežiūra, techninis aptarnavimas, valymas, šildymo sistemų priežiūra, renovacijos, 24/7 pagalba, savitarnos mobilioji aplikacija.
- Komerčių pastatų priežiūra – teritorijų ir patalpų tvarkymas, techninis aptarnavimas, saugos ir energijos sistemų priežiūra.
- Inžineriniai sprendimai – išmaniųjų inžinerinių sistemų projektavimas, montavimas ir priežiūra: šildymo, vėdinimo, vėsinimo, elektros, vandens, priešgaisrinių bei BMS sistemų.
- Skaitmeniniai sprendimai – pastatų valdymo automatizavimas (BMS), duomenų analizė, mobiliosios programėlės gyventojams ir verslo klientams.

Įmonės tikslas – užtikrinti ilgalaikį pastatų funkcionalumą, komfortą ir vertę, pasitelkiant inovacijas ir atsakingą veiklą.

Aptarnaujamos rinkos

Civinity paslaugas teikia dviejuose pagrindinėse geografinėse rinkose – Lietuvoje ir Latvijoje. Įmonė yra įsitvirtinusi didžiausiuose miestų centruose, užtikrinant plačią aprėptį bei operatyvų paslaugų teikimą.

Lietuvoje Civinity veikia per „Civinity Namai“, „Civinity engineering“, „Civinity solutions“ ir „Inservis“ ženklus ir teikia visas gyvenamųjų ir kitos paskirties pastatų administravimo bei priežiūros paslaugas. Pagrindinės veiklos sritys apima techninę priežiūrą, remonto darbus, šildymo sistemų ir kitų pastato inžinerinių sistemų priežiūrą, inžinerinių sistemų projektavimo ir montavimo darbus, teritorijų tvarkymą, valymo paslaugas bei klientų savitarną. Būstinės įsikūrusios Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Palangoje.

Latvijoje Civinity veikia per „Civinity Mājas“ prekės ženklą ir teikia ne tik gyvenamųjų pastatų administravimo ir priežiūros, bet ir komercinių bei visuomeninių pastatų priežiūros paslaugas. Būstinės įsikūrusios Rygoje ir Jūrmaloje.

Šiose rinkose Civinity nuosekliai plečia paslaugų spektrą ir siekia užtikrinti pastatų ilgalaikį funkcionavimą, gyventojų komfortą bei klientų pasitenkinimą.

Per ataskaitinį laikotarpį naujų ar pašalintų rinkų ir klientų grupių nebuvo, o mūsų paslaugos išliko prieinamos visoms suinteresuotoms šalims. Samdomųjų darbuotojų skaičių pagal geografines vietas pateikėme skyriuje 3.1.1 [“Įmonės darbuotojai ir jų įvairovė”](#).

SBM-1

1.3.2. Strategija ir tvarumo tikslai

Tvarumas yra Civinity strategijos dalis, padedanti kurti ilgalaikę vertę klientams, darbuotojams, partneriams ir visuomenei. Siekiame užtikrinti atsakingą augimą, efektyvų išteklių naudojimą, inovatyvių sprendimų diegimą bei darbuotojų gerovę. Mūsų strategija grindžiama paslaugų kokybės gerinimu, veiklos skaitmenizavimu, tvarių energijos sprendimų plėtra ir skaidria valdymo kultūra.

Tvarumo kryptys apima tris pagrindines sritis – aplinkosaugą, socialinę atsakomybę ir valdymą (ESG). Kiekvienoje srityje iki 2025 metų esame išsikėlę konkrečius tikslus ir iniciatyvas, padedančias mažinti poveikį aplinkai, stiprinti darbuotojų patirtį ir užtikrinti atsakingą valdymą.

Aplinkosaugos srityje Siekiame prisidėti prie klimato kaitos mažinimo ir efektyvesnio išteklių naudojimo, dėmesį skiriame energijos vartojimo efektyvumui, transporto sprendimams bei žaliųjų sprendimų integracijai. Įgyvendinamos iniciatyvos, susijusios su atsinaujinančios energijos naudojimu, emisijų mažinimu ir techninės įrangos modernizavimu.

Socialinės srities ambicija - kurti saugią, įtraukią ir palaikančią darbo aplinką. Įmonė investuoja į darbuotojų emocinę ir fizinę gerovę, profesinį augimą, lygių galimybių užtikrinimą. Skatinamas darbuotojų įsitraukimas, mokymasis bei bendruomeniškumas – tiek vidinėje kultūroje, tiek santykiuose su klientais.

Valdysenos srityje vadovaujamės skaidrios, atsakingos ir efektyvios vadybos principais. Diegiamos antikorupcijos, elgesio, tiekimo grandinės etikos politikos, užtikrinamas duomenų saugumas, klientų pasitikėjimas ir kokybiškas atitikties valdymas. Siekiama skaitmenizuoti veiklos procesus ir stiprinti klientų patirtį bei įsitraukimą.

SBM-1

1.3.3. Vertės grandinė

Mūsų vertės grandinė ¹apima visus pagrindinius pastatų administravimo, inžinerinių ir skaitmeninių paslaugų teikimo etapus – nuo klientų poreikių identifikavimo ir sprendimų projektavimo iki paslaugų įgyvendinimo bei ilgalaikės priežiūros. Įvestiniai elementai apima vidaus ir išorės žmogiškuosius išteklius, rangovus, tiekėjus, skaitmeninius sprendimus ir klientų įtraukimą.

¹ Vertės grandinė - visa įmonės veikla, ištekliai ir santykiai, susiję su įmonės verslo modeliu ir išorės aplinka, kurioje ji vykdo veiklą.

Vertės kūrimas grindžiamas aukštos kokybės paslaugomis, efektyviu procesų valdymu, darbuotojų kompetencijų stiprinimu ir inovatyvių sprendimų diegimu. Ateityje planuojame rengti išsamią vertės grandinės vizualizaciją, kuri atspindės visų Civinity grupės įmonių vertės grandinę, su išryškintais pagrindiniais poveikiais tiek vidinėms, tiek išorinėms suinteresuotosioms šalims.

Civinity vertės grandinė

Pradinė grandis	Veiklos operacijos	Galutinė grandis
<p>Apima klientų poreikių analizę, paslaugų modelių kūrimą, užsakymo priėmimą, pardavimų veiklas bei partnerystę su tiekėjais ir rangovais. Šiame etape formuojamas paslaugų turinys ir pasirenkami veikimo būdai, užtikrinantys sklandžią paslaugų eigą.</p>	<p>Pagrindinė vertė kuriama per paslaugų teikimą – pastatų administravimą, techninę priežiūrą, remontą, valymą, energetinių ir inžinerinių sistemų valdymą bei klientų aptarnavimą. Viso to pagrindas – procesų efektyvumas, kokybės standartai, darbuotojų kompetencijų ugdymas ir nuolatinis tobulinimas. Skaitmeninės priemonės (pvz., „Mano Civinity“) užtikrina skaidrumą ir ryšį su klientais.</p>	<p>Galutinė vertė pasiekama klientams per aukštą paslaugų kokybę, ilgalaikį pastatų funkcionavumą, greitą reagavimą į poreikius bei skaidrų informacijos teikimą. Be to, vertė grįžta ir vidinei auditorijai – darbuotojams suteikiamos darbo augimo galimybės, partneriams – stabilūs santykiai, o investuotojams – finansinis ir reputacinis patikimumas.</p>

Vertės grandinės savybės ir Civinity padėtis joje

Civinity veikia kaip tarpininkė tarp gyventojų, verslo ir viešojo sektoriaus, integruodama pastatų priežiūros, inžinerijos ir skaitmenines paslaugas. Įmonė sujungia įvairių partnerių, klientų ir darbuotojų interesus, koordinuodama jų veiklą bendros vertės kūrimo tikslais. Civinity veikia keliose rinkose – Lietuvoje ir Latvijoje, prisitaikydama prie vietinių teisinių reikalavimų ir pastatų infrastruktūros specifikos. Tokia pozicija vertės grandinėje leidžia Civinity užtikrinti sklandžią, tvarią ir klientui pritaikytą paslaugų eigą nuo užsakymo iki ilgalaikės priežiūros.

SBM-1

1.3.4. Suinteresuotųjų šalių įtraukimas

Vertiname suinteresuotųjų šalių požiūrį nustatydami, vertindami ir valdydami poveikį, rizikas bei galimybes. Įtraukdami suinteresuotąsias šalis, siekiame užtikrinti sprendimų pagrįstumą,

veiklos skaidrumą ir tvarumo principų integravimą į mūsų veiklą. Pagrindinės mūsų suinteresuotosios šalys yra:

Suinteresuotosios šalys ir įtraukimo būdai

Suinteresuotos šalys	Įtraukimo būdai
Akcininkai ir investuotojai	Valdybos susitikimai, strateginės sesijos
Darbuotojai	Teams, Facebook uždara grupė, asmeniniai susitikimai, apklausos (NPS) metinės ir mėnesinės, įmonės renginiai, Civinity Academy (mokymai), vidiniai dokumentai, tvarkos, rodiklių peržiūros ir vertinimas
Klientai (B2B, B2C, B2G)	Paslaugų klientams teikimas ir klientų aptarnavimas, klientų apklausos, mokomieji straipsniai įmonės tinklalapyje, žiniasklaidoje ir socialiniuose tinkluose, savitarnos platforma, konferencijos
Vadovybė	Savaitiniai ir mėnesiniai susitikimai, KPI peržiūros ir vertinimo susitikimai, visų vadovų susitikimai, įmonės renginiai.
Tiekėjai	Individualūs susitikimai, komunikacija įvairiais kanalais (el. paštas, telefonu, gyvi susitikimai, kt.), įvairūs renginiai ir konferencijos
Reguluotojai (NASDAQ) ir valstybinės institucijos	Įmonės tinklalapis, finansinės ir veiklos ataskaitos, informacijos apie esminius įvykius teikimas NASDAQ sistemoje
Nevyriausybines organizacijos NVO	Socialiai atsakingos partnerystės, renginiai, socialinė žiniasklaida, konferencijos
Verslo partneriai	Individualūs susitikimai, komunikacija įvairiais kanalais (el. paštas, telefonu, gyvi susitikimai, kt.), įvairūs renginiai ir konferencijos


Suinteresuotųjų šalių įtraukimas buvo atliekamas keliais būdais, siekiant užtikrinti kuo platesnį požiūrį ir duomenų pagrįstumą. Vienas svarbiausių informacijos šaltinių buvo 2022 m. atlikta apklausa, kurioje dalyvavo Lietuvos ir Latvijos įmonių atstovai. Iš viso buvo gauta 701 suinteresuotųjų šalių atsakymas, apimantis B2C ir B2B klientus, darbuotojus, akcininkus, investuotojus, verslo partnerius, nevyriausybines organizacijas bei kitus svarbius išorės atstovus.

Papildomai buvo pasinaudota turimais duomenimis iš periodinių klientų apklausų, darbuotojų pasitenkinimo vertinimų (įskaitant NPS rodiklius) ir kitų reguliariai renkamų įžvalgų. Taip pat aktyviai veikė darbo grupė, sudaryta iš teisės, marketingo, operacijų ir finansų specialistų, kurie atstovavo skirtingas įmonės funkcijas. Darbo grupė pateikė strateginių ir praktinių įžvalgų bei dalyvavo dviejuose seminaruose, kurių metu buvo įvertinti ir suderinti nustatyti poveikiai, rizikos ir galimybės. Išoriniai konsultantai viso proceso metu teikė metodologinę ir strateginę paramą. Toks įvairiapusis įtraukimo modelis užtikrina, kad reikšmingumo vertinimas būtų ne tik struktūruotas, bet ir pagrįstas suinteresuotųjų šalių lūkesčiais bei aktualiomis įžvalgomis.

1.4. Poveikio, rizikų ir galimybių vertinimo procesas

2024 metais atlikome dvejopo reikšmingumo vertinimą, vadovaudamiesi Europos tvarumo atskaitomybės standartų (ETAS) gairėmis, Įmonių informacijos apie tvarumą teikimo direktyva (ITTD, Direktyva (ES) 2022/2464), EFRAG gairėmis dėl dvejopo reikšmingumo vertinimo ir vertės grandinės analizės, taip pat su klimato kaita susijusios finansinės informacijos atskleidimo darbo grupės (TCFD) rekomendacijomis. Papildomai buvo remtasi Tvarumo apskaitos standartais (SASB). Dvejopo reikšmingumo vertinimas buvo atliktas atsižvelgiant į visų Civity grupės įmonių veiklas. Šis vertinimas buvo esminė Civity tvarumo strategijos dalis, padėjusi išskirti svarbiausius socialinius, aplinkosauginius ir valdysenos klausimus, darančius reikšmingą poveikį mūsų veiklai, suinteresuotosioms šalims ir aplinkai. Vertinimo procesą koordinavo išoriniai tvarumo konsultantai.

Poveikio nustatymas ir vertinimas

 **Reikšmingas poveikis** - tvarumo klausimas laikomas reikšmingu poveikio požiūriu, kai jis susijęs su dideliu faktiniu ar potencialiu teigiamu ar neigiamu įmonės poveikiu žmonėms ar aplinkai trumpuoju, vidutinės trukmės ir ilguoju laikotarpiu. Vertinant poveikį, reikšmingas tvarumo klausimas apima poveikį, susijusį su įmonės veikla ir pradiniais bei galutiniais vertės grandinės etapais, įskaitant jos produktus ir paslaugas, taip pat verslo santykius.

Pradėjome nuo išsamios pramonės analizės, kad nustatytume platesnį esamo ir galimo bendrovės poveikio² kontekstą, atsižvelgdami į sektoriaus tendencijas ir kitų įmonių praktikas. Po to atlikome išsamią vidaus dokumentų, įskaitant tvarumo strategijos dokumentą (2022 m.), suinteresuotųjų šalių įtraukimo rezultatus, įmonės struktūrą ir vertės grandines, peržiūrą. Tai apėmė gyvenamųjų ir kitos paskirties pastatų administravimą ir priežiūrą, inžinerines sistemas, aptarnaujančias paslaugas ir rangos paslaugas. Šie duomenys³ buvo naudojami įmonės vertės grandinei atvaizduoti pagal ETAS tvarumo klausimų sąrašą⁴.

Siekdami patikslinti informaciją, kiekvieną savaitę rengėme darbinės sesijas su teisės ir marketingo skyriaus vadovais, kurių metu buvo atmetos su įmonės poveikiu nesusijusios temos, ir taip sudarytas trumpesnis, tikslingesnis sąrašas. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas klimato kaitos ir socialinėms temoms įmonės operacijose ir vertės grandinėje, taip pat bendrovės darbuotojų gerovei ir su ja susijusiems verslo etikos klausimams. Siekdami dar labiau padidinti šio proceso tikslumą, panaudojome anksčiau atliktą suinteresuotųjų šalių apklausą, kad patvirtintume šiu

² ETAS 2, IRO-1, 53 b.

³ ETAS 2, IRO-1, 53 g.

⁴ ETAS 1, Priedas A, AR16.

poveikių svarbą ir surinktume papildomų nuomonių, daugiausia dėmesio skirdami veiklai ir verslo santykiams, kurie didina neigiamo poveikio tikimybę.

Dvejopo reikšmingumo metu įvertinome galimą ir faktinį įmonės poveikį žmonėms ir aplinkai pagal ETAS nustatytus kriterijus:

1. **Poveikio mastas (S):** Kiek neigiamas poveikis yra stiprus arba kiek teigiamas poveikis yra naudingas žmonėms ar aplinkai;
2. **Poveikio aprėptis (Sc):** Kiek neigiamas ar teigiamas poveikis yra paplitęs. Poveikio aplinkai atveju aprėptis gali būti suprantama kaip žalos aplinkai mastas arba geografinė aprėptis. Poveikio žmonėms atveju aprėptis gali būti suprantama kaip neigiamai paveikiamų žmonių skaičius;
3. **Neatitaisomas poveikio pobūdis (I):** Ar ir koku mastu neigiamą poveikį galima ištaisyti, t. y. atkurti pirminę aplinkos arba paveikiamų žmonių būklę;⁵
4. **Tikėtinumumas (L):** Poveikio tikimybė ir pobūdis - nuo faktinio iki galimo.⁶
5. **Laikotarpis (T):** Trumpalaikis, vidutinės trukmės arba ilgalaikis.⁷

Formulė buvo sukurta siekiant sujungti visus atskirus įvairių kriterijų balus į vieningą vertinimo sistemą, kuri aiškiai ir nuosekliai parodo bendrą poveikio sunkumą. Integruojant skirtingus matmenis - poveikio mastą, poveikio aprėptį, neatitaisomumą, tikėtinumą ir laikotarpį - ši vertinimo sistema užtikrina, kad įvairūs poveikį lemiantys veiksniai būtų suvienodinti į vieną standartizuotą rodiklį. Šis metodas leidžia holistiškiau suprasti bendrą poveikį, kartu išlaikant skirtingų poveikių ir kriterijų palyginamumą ir objektyvumą.

Formulė				
Poveikio stiprumas =	(S x Sc x I)	+	(L x T)	
	3		2	

Svorio struktūra formulėje atspindi santykinę skirtingų kriterijų svarbą. Vidutiniškai įvertinus pirmuosius tris kriterijus (mastą, aprėptį ir ištaisomumą) ir atskirai atsižvelgus į tikimybę ir laikotarpį, formulėje subalansuojama trumpalaikių ir ilgalaikių aplinkybių svarba, kartu atsižvelgiant į tikimybę ir galimą poveikio mastą. Be to, teigiamo grįžtamojo ryšio atvejais balas laikomas lygiu 0, taip užtikrinant, kad neigiamas poveikis įgautų didesnę reikšmę bendrame vertinime ir vidutiniame balų skaičiuje.⁸

⁵ ETAS 1, Priedas A, AR10 c.

⁶ ETAS 2, BP-2, 9.

⁷ ETAS 2, BP-2, 9.

⁸ ETAS 2, IRO-1, 53 b iv.

Rizikų ir galimybių nustatymas ir įvertinimas

💡 Finansinis reikšmingumas - tvarumo klausimas laikomas finansiškai reikšmingu, jei jis kelia riziką arba suteikia galimybių, kurios trumpuoju, vidutinės trukmės ar ilguoju laikotarpiu daro (arba pagrįstai tikimasi, kad gali daryti) poveikį įmonės finansinei padėčiai, finansiniams rezultatams, pinigų srautams, gebėjimui užsitikrinti finansavimą arba kapitalo kainai.

Remdamiesi pramonės įžvalgomis ir pagalbinais dokumentais nustatėme galimą riziką ir galimybes, susijusias su nustatytu poveikiu. Išsami su klimatu susijusių rizikų scenarijų analizė šiame etape nebuvo atliekama.

Dvejopo reikšmingumo vertinimo metu buvo vertinama kylančios rizikos ir galimybės, turinčios faktinį arba galimą finansinį poveikį, taip pat galimas ir faktinis poveikis, taikant ETAS apibrėžtus kriterijus, kurie skiriasi nuo poveikio vertinimui taikomų kriterijų:

1. **Galimas finansinio poveikio dydis (*M*):** galimo ar faktinio finansinio poveikio įmonei mastas arba apimtis;⁹
2. **Tikėtinumumas (*L*):** Poveikio tikimybė ir pobūdis - nuo faktinio iki galimo.
3. **Laikotarpis (*T*):** Trumpalaikis, vidutinės trukmės ar ilgalaikis.

Finansinio poveikio vertinimo logika yra panaši į poveikio vertinimo skyriuje pateiktą struktūrą. Tačiau užuot vertinus mastą, aprėptį ir neatitaisomumą, dėmesys sutelkiamas į finansinio poveikio dydį, tikėtinumą ir laikotarpį.

Formulė				
Finansinis poveikis =	M	+	(L x T)	
			2	

Finansinis reikšmingumas buvo įvertintas taikant kiekybinius ir kokybinius rodiklius, pagrįstus finansiniu poveikiu pelningumui, finansinei padėčiai ir pinigų srautams.

Reikšmingumo slenksčių nustatymas

Nustatant svarbius tvarumo klausimus, apie kuriuos reikia informuoti, reikšmingo poveikio ir finansinio reikšmingumo riba buvo nustatyta 6 balų iš 10.¹⁰

Reikšmingumas	Balas
Aukštas	8-10
Vidutinis	5-7

⁹ ETAS 1, 3.5 Finansinis reikšmingumas, 49.

¹⁰ ETAS 2, IRO-1, 53 b iv.

Žemas

≤ 4

Reikšmingumo vertinimo dažnis

Reikšmingumo vertinimas įmonėje bus atliekamas kas dvejus metus, nebent per tą laikotarpį įvyktų reikšmingų pokyčių, galinčių turėti įtakos reikšmingų poveikių, rizikų ar galimybių identifikavimui. Kiekvienais metais, rengiant tvarumo ataskaitą, bus atliekama vertinimo peržiūra, siekiant įsitikinti, ar ankstesnio vertinimo rezultatai išlieka aktualūs. Jei bus nustatyta, kad neįvyko jokių esminių pokyčių įmonės veikloje, struktūroje ar išorinėje aplinkoje, bus remiamasi anksčiau atlikto vertinimo išvadomis.

IRO-1

1.1. Poveikio, rizikų ir galimybių vertinimo rezultatai

Po dvejopo reikšmingumo vertinimo išgryninome pagrindines temas, kurios yra svarbios Civinity veiklai pagal ETAS reikalavimus. Aplinkosaugos srityje reikšmingiausia tema yra E1 Klimato kaita, socialinėje srityje – S1 Sava darbo jėga ir S4 Vartotojai ir galutiniai naudotojai, o valdysenos srityje – G1 Verslo etika. Šios temos atspindi mūsų veiklos poveikį, rizikas ir galimybes tiek įmonės viduje, tiek išorėje.

Vertindami poveikį, rizikas ir galimybes, atskirai nagrinėjome laikinuosius darbuotojus ir administracijos darbuotojus, nes jų darbo pobūdis, sąlygos ir su tuo susijusios rizikos reikšmingai skiriasi. Laikinieji darbuotojai tiesiogiai dirba klientų organizacijose, todėl jų darbo aplinka, socialinės garantijos ir saugos klausimai priklauso nuo konkretaus sektoriaus ir darbdavio politikos. Šie darbuotojai dažniausiai susiduria su skirtingomis darbo sąlygomis, priklausomai nuo sektoriaus, kuriame jie dirba, todėl jų socialiniai ir darbo saugos aspektai buvo vertinami atskirai.

Administracijos darbuotojai veikia įmonės viduje, todėl jų reikšmingiausios temos susijusios su darbo sąlygų užtikrinimu, profesinio augimo galimybėmis ir organizacijos valdymo principais. Kadangi jų darbo aplinka yra stabili ir reguliuojama vidinių procesų, jų vertinimas buvo orientuotas į valdysenos ir socialinės atsakomybės aspektus.

Aplinkosaugos srities poveikis, rizikos ir galimybės

E1 KLIMATO KAITA

Potemė: Klimato kaitos švelninimas

Reikšmingi IRO	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
ŠESD emisijos	Neigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Visos	Neigiamas poveikis aplinkai ir visuomenei dėl šiltnamio efektą sukeliančių dujų (ŠESD) išmetimo įmonės veikloje ir visoje vertės grandinėje.
Energijos naudojimas	Neigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos; Galutinė grandis	Neigiamas poveikis kyla dėl didelio energijos suvartojimo tiesioginėms operacijoms, lemiamo įmonės dydžio, ir dėl papildomo energijos poreikio, susijusio su tarpininkavimu organizuojant energijos tiekimą klientams.
	Galimybė	Trumpasis laikotarpis	Galutinė grandis	Siūlyti klientams pastatų renovaciją ir kitas priemones, didinančias energetinį efektyvumą ir mažinančias energijos sąnaudas.
	Galimybė	Vidutinis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Galimybė pirkti sertifikuotą atsinaujinančią energiją tiek tiesioginei veiklai, tiek klientams, taip mažinant neigiamą poveikį aplinkai, prisidedant prie tvarumo tikslų įgyvendinimo bei užtikrinant komfortiškas darbo ir paslaugų sąlygas.

Socialinės srities poveikis, rizikos ir galimybės

S1 SAVA DARBO JĖGA

Potemė: Darbo sąlygos

ETAS kodas	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
Užtikrintas užimtumas	Rizika	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Darbuotojų trūkumo rizika: ribotas specifines žinias ir atestatus turinčių ŠVOK specialistų kiekis rinkoje apsunkina jų pritraukimą ir išlaikymą.
Deramas darbo užmokestis (papildomos naudos)	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Įmonės darbuotojai patenkinti ir motyvuoti. Jiems suteikiamos papildomos naudos – taikomos partnerių nuolaidos, skiriami papildomi laisvadieniai tam tikromis progomis, taikomas hibridinis darbo modelis, sudarantis lankstesnes darbo sąlygas.

S1 SAVA DARBO JĖGA

Potemė: Darbo sąlygos

ETAS kodas	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
	Rizika	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Darbuotojų nepasitenkinimas dėl darbo užmokesčio ir augantys atlygio lūkesčiai gali lemti darbuotojų kaitą bei didinti veiklos kaštus.
Socialinis dialogas	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Teigiamas poveikis: skatinamas bendradarbiavimas tarp vadovybės ir darbuotojų stiprina organizacinę kultūrą ir tarpusavio pasitikėjimą.
Sveikata ir sauga	Neigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Atsižvelgiant į Civinity veiklos pobūdį, dirbant su pastatų priežiūros, inžinerinių sistemų įrengimo ir remonto darbais, neišvengiamai susiduriama su padidintos rizikos aplinka. Tokios veiklos gali sukelti su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų ir sveikatos sutrikimų riziką, todėl sveikatai ir saugai kyla tiesioginis neigiamas poveikis.
	Rizika	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Pagrindinė rizika – sveikatos ir saugos reikalavimų nesilaikymas, galintis lemti nelaimingus atsitikimus, įskaitant mirtinus atvejus, ir turėti neigiamą poveikį darbuotojų saugumui bei įmonės reputacijai.
Potemė: Vienodas požiūris ir lygios galimybės visiems				
Lyčių lygybė ir vienodas užmokestis už vienodos vertės darbą	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Teigiamas poveikis: užtikrinamas vienodas požiūris ir lygios galimybės visiems – laikomasi lyčių lygybės principų ir taikomas vienodas atlygis už vienodos vertės darbą, nepriklausomai nuo lyties.
Kovos su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje priemonės	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Teigiamas poveikis: įdiegta kovos su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje politika bei aiškus pranešimų kanalas (el. paštas) užtikrina darbuotojų saugumo jausmą ir skatina atvirai pranešti apie galimus pažeidimus.

S1 SAVA DARBO JĖGA

Potemė: Darbo sąlygos

ETAS kodas	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
Įvairovė	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Teigiamas poveikis: įmonėje skatinama įvairovė ir nediskriminacija pagal amžių, lytį ar įsitikinimus. Šiai politikai įgyvendinti taikomos standartinės nuostatos ir vidinė tvarka, užtikrinant, kad nėra jokių kliūčių, kurios galėtų riboti ar mažinti įvairovę.

S2 VERTĖS GRANDINĖS DARBUOTOJAI

Potemė: Vertės grandinės darbuotojai

ETAS kodas	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
Sveikata ir sauga	Neigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pradinė grandis	Visoje Civinity grupės vertės grandinėje – nuo paslaugų teikimo iki inžinerinių sprendimų diegimo ir pastatų priežiūros – tiekėjų, rangovų ir kitų partnerių darbuotojams kyla su sveikata ir sauga susijusios rizikos. Šios rizikos gali lemti nelaimingus atsitikimus darbo vietoje, dėl kurių atsiranda neigiamas poveikis darbuotojų gerovei ir sveikatai
	Rizika	Trumpasis laikotarpis	Pradinė grandis	Galima rizika vertės grandinės darbuotojų sveikatai dėl rangovų ar paslaugos tiekėjų saugos reikalavimų nesilaikymo - galimi vėlavimai, reputacinė žala, klientų nepasitenkinimas

S4 VARTOTOJAI IR GALUTINIAI NAUDOTOJAI

Potemė: Vartotojų ir (arba) galutinių naudotojų asmeninė sauga

ETAS kodas	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
Asmens saugumas	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Galutinė grandis	Teigiamas poveikis: užtikrinamas vartotojų ir galutinių naudotojų asmeninis saugumas, apšviečiant laiptines ir

S4 VARTOTOJAI IR GALUTINIAI NAUDOTOJAI

Potemė: Vartotojų ir (arba) galutinių naudotojų asmeninė sauga

ETAS kodas	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
				teritorijas, diegiant vaizdo stebėjimo kameras, užtikrinant neslidžius laiptus ir saugią teritoriją šaltuoju sezonu, atliekant deratizaciją, dezinfekciją, hidraulinius bandymus, prižiūrint ir testuojant įrangą (pvz., liftus) bei nuolat prižiūrint pastatus.
	Galimybė	Trumpasis laikotarpis	Galutinė grandis	Siūlyti klientams papildomas saugumo priemones, tokias kaip vaizdo stebėjimo kameros, siekiant užtikrinti didesnę asmens saugumą ir pagerinti saugumo lygį.

Valdysenos srities poveikis, rizikos ir galimybės

G1 Verslo etika

Potemė: Įmonės kultūra

Reikšmingi IRO	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
Įmonės kultūra	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Teigiamas poveikis: įmonėje vyrauja vienijanti organizacinė kultūra, kuri motyvuoja darbuotojus, skatina jų įsitraukimą

Potemė: Santykių su tiekėjais valdymas, įskaitant mokėjimo praktiką

Santykių su tiekėjais valdymas, įskaitant mokėjimo praktiką	Teigiamas poveikis / faktinis	Trumpasis laikotarpis	Pradinė grandis	Teigiamas poveikis: įmonė palaiko tvirtus ir ilgalaikius santykius su tiekėjais, užtikrindama tęstinumą ir stabilumą bendradarbiaujant. Mokėjimo praktika yra skaidri ir laiku vykdoma, kas padeda stiprinti pasitikėjimą tiekėjais ir užtikrina sėkmingą bendradarbiavimą ateityje.
--	-------------------------------	-----------------------	-----------------	---

Potemė: Kibernetinis saugumas

Kibernetinis saugumas	Rizika	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Įsilaužimų rizika, dėl kurios gali būti prarasti duomenys, patirta reputacinė žala ir galimas veiklos sutrikdymas, kas gali turėti neigiamą poveikį įmonės veiklai ir pasitikėjimui.
------------------------------	--------	-----------------------	------------------------	---

G1 Verslo etika

Potemė: Įmonės kultūra

Reikšmingi IRO	Reikšmingi poveikiai, rizikos ir galimybės	Numatomas laikotarpis	Vertės grandinės dalis	Aprašymas
Potemė: Korupcija ir kyšininkavimas				
Prevenција ir aptikimas, įskaitant mokymą	Rizika	Trumpasis laikotarpis	Pagrindinės operacijos	Ribotas darbuotojų žinojimas apie prevencines priemones gali lemti tai, kad ne visi darbuotojai yra informuoti apie galimybę pranešti apie incidentus, kas gali sumažinti pažeidimų aptikimo efektyvumą ir kelti riziką nesąžiningam elgesiui organizacijoje.

Kitos ETAS temos, tokios kaip E2 Tarša, E3 Vandens ir jūrų ištekliai, E4 Biologinė įvairovė ir ekosistemos, E5 Išteklių naudojimas ir žiedinė ekonomika, taip pat socialinėje srityje, tema susijusi su S3 Paveikiamomis bendruomenėmis, nebuvo pripažintos reikšmingomis Civinity veikloje. Šių temų poveikis mūsų organizacijai yra minimalus, nes mūsų veikla nėra tiesiogiai susijusi su gamybos procesais, taršos šaltiniais ar natūralių išteklių naudojimu.

IRO-1

SBM-3

Civinity tvarumo ataskaitoje įtraukti ETAS 2 IRO-2 atskleidimo reikalavimai, kurie apima horizontaliųjų ir teminių standartų duomenų vienetus bei atitinka kitų ES teisės aktų, tokių kaip Tvaraus finansavimo atskleidimo reglamentas (TFIAR) ir ES klimato teisės aktas, reikalavimus. Reikšminga atskleidžiama informacija buvo nustatyta vadovaujantis poveikio, rizikų ir galimybių vertinimo procesu, o išsamūs duomenys pateikti šios ataskaitos [1 priede](#).

IRO-2

1.2. Įmonės politikos

Šiuo metu neturime formalios tvarumo politikos, tačiau planuojame ją parengti 2025 m. antrąjį ketvirtį, nustatydami pagrindinius tvarumo principus ir nuostatas. Žemiau pateikiame Civinity aktualias politikas, kurių įgyvendinimą užtikrina įmonės direktorius. Toliau sekiančiuose skyriuose bus pateikti išsamūs kiekvienos politikos aprašymai, atsižvelgiant į reikšmingus IRO aspektus.

Pagrindinės Civinity politikos

Politika	Patvirtinta	Aprėptis	Supažindinimas su politika	ASV temos, susijusios su Politika
Socialinės atsakomybės pareiškimas	2022 m.	Įmonės požiūris ir veikla susijusi su savanorystės skatinimu, įsitraukimu į socialines veiklas, darbuotojų skatinimu dalyvauti socialinėje, bendruomeninėje veikloje.	Pagrindinės politikos nuostatos įtraukiamos į sutartis su suinteresuota šalimi arba jai deklaruojamos turint su šalimi kontaktą. Darbuotojai visada turi prieigą prie politikos nuo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Vienodas požiūris ir lygios galimybės visiems, Įmonės kultūra
Darbo tvarkos taisyklės	2023 m.	Dokumente yra įtvirtintos pagrindinės nuostatos, susijusios su darbo proceso organizavimu bendrovėje, darbuotojų teisėmis ir pareigomis.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Darbo sąlygos
Etikos kodeksas	2019 m.	Dokumente nustatomos elgesio normos, kurių laikosi darbuotojai. Dokumentas apibendrina bendrovės porpauojamas vertybes bei verslo principus.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Įmonės kultūra
Informacinių ir komunikacinių technologijų bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka	2019 m.	Dokumentas nustato informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bendrovėje tvarką, o taip pat apibrėžia darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje apimtį ir sąlygas.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Kitos teisės, Kibernetinis saugumas

Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka	2019 m.	Politikos tikslas yra užtikrinti visų bendrovės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį, tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Vienodas požiūris ir lygios galimybės visiems, Įmonės kultūra
Darbuotojų prašymų, susijusių su šeimyniais įsipareigojimais, teikimo ir nagrinėjimo tvarka	2019 m.	Šia tvarka nustatomos taisyklės ir procedūros, kuria vadovaujantis darbuotojai gali teikti darbdaviui prašymus, susijusius su šeimynių įsipareigojimų ir darbo pareigų derinimu, o taip pat nustato pagrindinius principus ir gaires, kuriomis vadovaujantis darbdavys šiuos prašymus nagrinės.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Kitos teisės
Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	2022 m.	Politika nustato efektyvias ir veiksmingas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo. Politika taip pat padeda darbuotojams aiškiai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Kitos teisės, Įmonės kultūra
Gautų pretenzijų nagrinėjimo ir atsakymo klientams pateikimo tvarka	2021 m.	Nustato procesą kaip yra nagrinėjamos iš klientų gautos pretenzijos, ruošiamas ir pateikiamas atsakymas klientui.	Su tvarka yra supažindinami darbuotojai, kurie bendrauja su bendrovės klientais, nagrinėja klientų pretenzijas ir ruošia atsakymus į jas.	Kitos teisės, Su informacija susijęs poveikis vartotojams ir (arba) galutiniams naudotojams
Nuotolinio darbo tvarka	2023 m.	Tvarka nustato bendrovės darbuotojų nuotolinio darbo organizavimo taisykles	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti.	Darbo sąlygos

			Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	
Kliento aptarnavimo standartas	2021 m.	Nustato pagrindinius principus, tvarką ir procedūras kaip bendrovės darbuotojai bendrauja su klientais	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Su informacija susijęs poveikis vartotojams ir (arba) galutiniams naudotojams, Įmonės kultūra
Nulinės tolerancijos nesąžiningam elgesiui politika	2024 m.	Politika nustato privalomus visiems darbuotojams veiklos principus, kuriais yra vadovujamasi siekiant užtikrinti skaidrią bendrovės veiklą ir užkirsti kelią bet kokiame nesąžiningame elgesiui. Politika taip pat apima korupcijos prevenciją ir interesų konflikto vengimą. Politika nustato procedūras kaip asmenys gali pranešti apie nesąžiningą elgesį, kaip tokie prašymai yra nagrinėjami, kaip užtikrinamas pranešėjo anonimiškumas ir apsauga.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Korupcija ir kyšininkavimas, Įmonės kultūra
Asmens duomenų tvarkymo politika. Asmens duomenų tvarkymo taisyklės. Darbuotojų asmens duomenų saugojimo politika.	2018 m.	Nustato asmens duomenų tvarkymo principus ir taisykles, asmens duomenų subjektų teisių įgyvendinimo ir užtikrinimo taisykles, skundų nagrinėjimo tvarką.	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	Kitos teisės

Įsiskolinimų valdymo ir išieškojimo tvarka	2018 m.	Nustato taisykles ir procedūras, kaip yra dirbama su klientų, tiekėjų, rangovų skolomis, kaip organizuojamas skolų išieškojimo procesas ir vykdoma įsiskolinimų prevencija	Kiekvienas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su Darbo tvarkos taisyklėmis pradėdamas dirbti. Darbuotojas turi prieigą prie taisyklių nuo savo pirmos darbo dienos bendrovėje.	"Santykių su tiekėjais valdymas, įskaitant mokėjimo praktiką"
---	---------	--	--	---

S1-1	E1-2	MDR-P
------	------	-------

2. APLINKOSAUGINĖ INFORMACIJA

Aplinkosaugos klausimai yra svarbi mūsų veiklos dalis, todėl siekiame nuosekliai mažinti savo poveikį klimatui ir integruoti tvarumo principus į kasdienes operacijas. Atsižvelgdami į ETAS reikalavimus ir mūsų dvejojo reikšmingumo vertinimo rezultatus, identifikavome E1 Klimato kaitą kaip vieną iš pagrindinių sričių, kurioje turime imtis veiksmų. Klimato kaitos švelninimas ir energijos vartojimas yra reikšmingiausi tvarumo klausimai.

Informacijos atskleidimas pagal Reglamento (ES) 2020/852 (Taksonomijos reglamento) 8 straipsnį

Šiais metais dar neteikėme informacijos pagal Reglamento (ES) 2020/852 (Taksonomijos reglamento) 8 straipsnį, kadangi prioritetą teikėme kitiems tvarumo atskleidimo reikalavimams. Nuo kitų metų planuojame pradėti teikti informaciją apie veiklos atitiktį taksonomijai pagal teisės aktų nuostatas.

2.1. Pertvarkos planas klimato kaitai švelninti

Siekdami mažinti mūsų veiklos poveikį klimatui, numatome integruoti tvarumo sprendimus į verslo procesus. Vienas iš svarbiausių mūsų tikslų – sumažinti ŠESD emisijas bei optimizuoti energijos naudojimą biuruose ir kitose veiklos vietose. Planuojame įtraukti papildomus tvarumo kriterijus į paslaugų tiekėjų atrankos procesus, kad užtikrintume, jog mūsų partneriai laikosi aplinkosauginių principų.

Šiuo metu dar neparengėme išsamaus pertvarkos plano, tačiau vertiname įvairias galimybes ir renkamės tinkamiausius sprendimus, kurie leistų veiksmingai mažinti poveikį klimatui. Planuojame, kad išsamus pertvarkos planas bus parengtas ir pristatytas per artimiausius 2–3 metus.

E1-1

2.2. Šiltnamio efektą sukeliančios dujos

Siekdami atsakingai valdyti mūsų poveikį aplinkai, kuriame Tvarumo politiką ir vadovaujamės tvarumo principais, kurie padeda integruoti aplinkosaugos aspektus į kasdienę veiklą. 2026 - 2027 metais parengus ŠESD emisijų mažinimo planą, bus suformuluota ir įgyvendinama politika, susijusi su klimato kaitos švelninimu ir prisitaikymu prie jos. Daugiau informacijos apie mūsų taikomas politikos gaires pateikiama skyriuje [1.5 „Įmonės politikos“](#).

2.2.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Dvejopo reikšmingumo vertinimo metu nustatyta, kad Civinity veikla daro reikšmingą poveikį klimatui dėl šiltnamio efektą sukeliančių dujų (ŠESD) emisijų, kylančių tiek iš tiesioginių įmonės operacijų, tiek iš veiklos vertės grandinėje. Taip pat identifikuotas didelis energijos suvartojimas, susijęs su įmonės mastu bei tarpininkavimu organizuojant energijos tiekimą klientams, kuris lemia papildomą poveikį aplinkai.

Vertinimo metu taip pat išryškėjo su klimato kaita susijusios galimybės – žaliosios energijos pirkimas gali ženkliai sumažinti neigiamą poveikį aplinkai, padėti įgyvendinti tvarius veiklos tikslus bei pagerinti pastatų energetinį efektyvumą.

E1-1

SBM-3

2.2.2. Veiksmai ir uždaviniai

Įmonės veiksmai, uždaviniai ir rodikliai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Parengti ir įgyvendinti žaliųjų energijos pirkimų planą	Pradėti pirkti (žaliąją) energiją	100 % įmonės perkamos energijos yra iš atsinaujinančių energijos šaltinių

E1-4

2.2.3. ŠESD išmetimas

2024 metais Civinity visas išmestas ŠESD kiekis sudarė 2098,92 tonas anglies dvideginio emisijų ekvivalento. Bendras išmestas 1 lygio ŠESD kiekis sudarė 1979,39 tonų anglies dvideginio emisijų. Bendras išmestas 2 lygio ŠESD kiekis sudarė 119.53 tonas anglies dvideginio emisijų. Šiais metais įmonė skaičiavo tik tiesiogines ir netiesiogines savo veiklos (operacijų) emisijas – t. y. 1-os ir 2-os srities emisijas. Ateityje Civinity planuoja išplėsti skaičiavimo apimtį, įtraukdama

administruojamų pastatų emisijas bei visą tiekimo grandinę (3-oji sritis), taip užtikrindama visapusiškesnį savo poveikio klimatui vertinimą.

ŠESD emisijų pasiskirstymas pagal sritis

		Mato vnt.	CO2e
1 lygio ŠESD išmetimas			
Bendras išmestas 1 lygio ŠESD kiekis		tCO2e	1979.39
1	Mobilieji įrenginiai	tCO2e	1979.387
2	Stacionarieji įrenginiai	tCO2e	0
1 lygio ŠESD kiekio, kuriam taikoma reguliuojama ATLPS, procentinė dalis		%	0
2 lygio ŠESD išmetimas			
Bendras išmestas 2 lygio ŠESD		tCO2e	
Bendras vietos medotu nustatytas išmestas 2 lygio ŠESD		tCO2e	119.535
Bendras rinkos metodu nustatytas išmestas 2 lygio ŠESD		tCO2e	236.319
Visas išmestas ŠESD kiekis			2098.92
Visas išmestas ŠESD kiekis (vietos metodas)		tCO2e	2098.92
Visas išmestas ŠESD kiekis (rinkos metodas)		tCO2e	2215.71
Antropogeninės kilmės emisijos		tCO2e	1974.41
Biogeninės kilmės emisijos		tCO2e	124.509

Baziniai metai

2024 metai yra pirmieji, kai skaičiuojame savo anglies pėdsaką, todėl šie duomenys taps atskaitos tašku būsimoms emisijų skaičiavimo ir mažinimo iniciatyvoms.

Taršos ŠESD intensyvumas pagal grynąsias pajamas

2024 metais įmonių grupės grynosios pajamos siekė 88,481,000 € (Civinity finansinių ataskaitų rinkinys, 10 psl.). Išanalizavę aplinkosauginį pėdsaką, apskaičiavome, kad kiekvienam uždirbtam eurui tenka 0,000025 tCO₂e pagal vietos ir rinkos metodą. Šis rodiklis buvo nustatytas padalijus bendrą Civinity ataskaitiniais metais išmestą ŠESD kiekį iš metinių grynujų pajamų, siekiant įvertinti mūsų veiklos poveikį klimatui.

ŠESD emisijų intensyvumas pagal grynąsias pajamas

Taršos ŠESD intensyvumas pagal grynąsias pajamas	Mato vnt.	2024
Visas išmestas ŠESD kiekis (<u>pagal vieta grindžiama metodu</u>), padalytas iš grynujų pajamų	tCO2e / €	0.000024
Visas išmestas ŠESD kiekis (<u>pagal rinka grindžiama metodu</u>), padalytas iš grynujų pajamų	tCO2e / €	0.000025

E1-6

2.2.4. Energijos suvartojimas

Civinity 2024 metais grynosios pajamos buvo uždirbo 88,481,000 € (Civinity finansinių ataskaitų rinkinys, 10 psl.). Per tą patį laikotarpį įmonės energijos suvartojimas siekė 782.69 MWh. Energijos intensyvumo rodiklis parodo, kiek energijos tenka vienam pajamų eurui uždirbti. Jis apskaičiuojamas padalijus metinį energijos suvartojimą iš metinių grynujų pajamų. Šiuo atveju 2024 m. intensyvumo rodiklis - 0.00088 MWh/Eur.

Civinity energijos suvartojimas ir rūšių derinys

Nr.	Energijos suvartojimas ir rūšių derinys	Mato vnt.	2024
1	Akmens anglių ir jų produktų kuro suvartojimas	MWh	0.00
2	Žalios naftos ir naftos produktų kuro suvartojimas	MWh	0.00
3	Gamtinių dujų kuro suvartojimas	MWh	56.51
4	Kitų iškastinių išteklių kuro suvartojimas	MWh	0.00
5	Į(si)gytos iškastinių išteklių elektros energijos, šilumos, garo ir vėsumos suvartojimas	MWh	726.18
6	Visas iškastinių išteklių energijos suvartojimas	MWh	782.69
	Iškastinių išteklių energijos dalis visame energijos suvartojime	%	100.000%
7	Branduolinių išteklių kuro suvartojimas	MWh	0.00
	Branduolinių išteklių energijos dalis visame energijos suvartojime	%	0.00%
8	Atsinaujinančiųjų išteklių kuro, įskaitant biomasę (kuri taip pat apima biologinės kilmės pramonines ir komunalines atliekas, biodujas, vandenilį iš atsinaujinančiųjų išteklių ir t. t.) suvartojimas	MWh	0.00
9	Į(si)gytos atsinaujinančiųjų išteklių elektros energijos, šilumos, garo ir vėsumos suvartojimas	MWh	0.00
10	Pasigamintos ne kurui naudojamos atsinaujinančiųjų išteklių energijos suvartojimas	MWh	0.00

11	Visas atsinaujinančiųjų išteklių energijos suvartojimas	MWh	0.00
	Atsinaujinančiųjų išteklių energijos dalis visame energijos suvartojime	%	0.000%
	Visas energijos suvartojimas (6 ir 11 eilučių suma)	MWh	782.69

Energijos suvartojimo intensyvumas pagal grynąsias pajamas			2024
	Visas vykdant didelį poveikį klimatui darančių sektorių veiklą suvartotos energijos kiekis, padalytas iš grynujų pajamų, gautų iš tos veiklos	MWh / €	0.00088

			2024
1	Įmonės pasigamintas neatsinaujinančiųjų išteklių energijos kiekis.	MWh	0
2	Įmonės pasigamintas atsinaujinančiųjų išteklių energijos kiekis.	MWh	0

Šiais metais pirmą kartą fiksuojame energijos suvartojimo intensyvumo rodiklius, todėl šiuo metu dar negalime jų palyginti su ankstesniais ataskaitiniais metais. Kitoje ataskaitoje 2024 metai bus nustatyti kaip baziniai, o sukaupti duomenys leis tiksliau įvertinti energijos vartojimo pokyčius ir efektyvumą.

E1-5

2.2.5. ŠESD mažinimo tikslai

Nuosekliai mažindami poveikį klimatui, siekiame nustatyti trumpalaikius, vidutinės trukmės ir ilgalaikius ŠESD išmetimo mažinimo tikslus, apimančius visas sritis. Šiuo metu konkretūs tikslai dar nėra apibrėžti, tačiau planuojame juos nustatyti ir pristatyti 2026 metų ataskaitoje.

Anglies dioksido įsikainojimas

Ataskaitiniu laikotarpiu nevykdėme anglies dioksido absorbuojimo ar saugojimo veiklų ir neprisidėjome prie ŠESD mažinimo projektų per anglies dioksido kreditus. Taip pat dar nesame parengę metodikos likutinių emisijų neutralizavimui.

Numatomas finansinis reikšmingų su klimatu susijusių fizinių ir pertvarkos rizikų ir potencialių galimybių poveikis

Numatomo finansinio reikšmingų fizinių ir pertvarkos rizikų poveikio bei su klimatu susijusių galimybių vertinimą planuojame atskleisti etapais. Tai bus daroma atlikus išsamų klimato rizikų vertinimą ir parengus pertvarkos planą.

E1-4	E1-7	E1-8	E1-9
------	------	------	------

2.2.6. ŠESD metodika

Šiame skyriuje pateikiame išsamią informaciją apie mūsų ŠESD pėdsaką, detaliai apžvelgiame kategorijas, ribas, prielaidas ir taikomą metodiką.

Informacija yra pagrįsta geros praktikos principais ir parengta pagal:

- Pasaulio verslo subalansuotos plėtros tarybos (angl. *World Business Council for Sustainable Development*) ir Pasaulio išteklių instituto (angl. *World Resource Institute*) 2004-aisiais parengtą „Įmonių apskaitos ir atskaitomybės standartą“ (angl. *GHG Protocol*; toliau – ŠESD protokolą);
- Jungtinės Karalystės aplinkos, maisto ir kaimo reikalų departamento (angl. *UK Department for Environment, Food & Rural Affairs*; toliau – DEFRA) 2022-ųjų metų „Vyriausybės nustatytus šiltnamio efektą sukeliančių dujų perskaičiavimo koeficientus įmonių ataskaitoms teikti“ (angl. *Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting*);
- Tarpvyriausybėnė klimato kaitos grupės (angl. *Intergovernmental Panel on Climate Change*, toliau – IPCC) 2006 m. „Nacionalinių šiltnamio efektą sukeliančių dujų apskaitos gaires“.

Organizacinės ribos

Civinity, remdamasis ŠESD protokolu, nustatė aiškias organizacines ribas, siekdamas apskaičiuoti šiltnamio efektą sukeliančių dujų kiekį ir pateikti ŠESD pėdsako ataskaitą. Šioms riboms apibrėžti taikomas veiklos kontrolės (angl. *Operational boundaries*) metodas, užtikrinantis, kad būtų apskaitomas ŠESD emisijų kiekis iš visų operacijų, kurias įmonė kontroliuoja, nepriklausomai nuo to, ar turi su jomis susijusių finansinių interesų.

Atskaitomybės ribos

1-oji sritis: tiesioginis ŠESD emisijų kiekis

Civinity tiesioginės ŠESD emisijos, priskiriamos pirmajai sričiai, susidaro iš mūsų valdomų ir kontroliuojamų emisijų šaltinių. Į šią sritį įtraukiame:

- Mobilieji šaltiniai – kuro sąnaudos, susidarančios naudojant Civinity priklausančius automobilius. Šios emisijos sudarė 29,68 % visų pirmosios srities emisijų.

2-oji sritis: netiesioginis ŠESD emisijų kiekis, susidarantis dėl perkamos energijos

Civinity netiesioginės ŠESD emisijos, priskiriamos antrajai sričiai, susidaro dėl mūsų veikloje naudojamos perkamos elektros energijos, šilumos ir vėsinimo energijos suvartojimo mūsų biuruose ir administracinėse patalpose.

Mūsų antrajai sričiai priskiriame šias emisijas:

- **Elektros energijos suvartojimas biuro patalpose** – sudaro didžiąją dalį antrosios srities emisijų. Visuose mūsų biuruose elektros energija yra perkama pagal standartines sutartis, naudojant tiek atsinaujinančių energijos išteklių elektros energiją, tiek įprastą elektros energiją.
- **Patalpų šildymas ir vėsinimas** – visos mūsų biurų patalpos šildomos ir vėsinamos naudojant išorinių tiekėjų tiekiamą energiją (centralizuotas šildymas, elektra arba išorinės energijos tiekimo paslaugos).

Neįtraukti ŠESD išmetimo šaltiniai

Šioje ataskaitoje nėra skaičiuojami ŠESD emisijų kiekiai iš trečiosios srities.

Kokybinis neapibrėžtumo vertinimas

Apskaičiuojant ŠESD emisijas, rėmėmės emisijų koeficientais, gautais iš patikimų šaltinių, tokių kaip DEFRA, AIB (angl. *Association of Issuing Bodies*), Jungtinės Karalystės verslo, energetikos ir pramonės strategijos departamento (angl. *Department for Business, Energy & Industrial Strategy*), IPCC, Prancūzijos aplinkos ir energetikos valdymo agentūros (angl. *French Environment and Energy Management Agency*), Jungtinių Valstijų aplinkos apsaugos agentūros (angl. *U.S. Environmental Protection Agency*) viešų leidinių ir ataskaitų. Taip pat buvo naudojami „Climateq.io“ duomenų bazėje prieinami emisijų koeficientai. Esant galimybei, naudojamės Lietuvos regionui prieinamais emisijų koeficientais.

Kiekybinis išmetamų ŠESD kiekio nustatymas

Siekiant nustatyti ŠESD emisijų kiekį, mūsų veiklos duomenys yra dauginami iš atitinkamo ŠESD emisijų koeficiento.

Anglies dvideginio pėdsakas, išreikštas CO₂ ekvivalentu (kg CO₂e), gaunamas veiklos duomenis padauginus iš patvirtintų ŠESD emisijų koeficiento. Galutinis kiekvienos grupės ŠESD emisijų kiekis nurodomas CO₂ ekvivalento tonomis (t CO₂e.). Apskaičiuojant CO₂e naudojama visuotinio atšilimo potencialo vertė (angl. *Global Warming Potential, GWP*), pagrįsta ketvirtąja IPCC vertinimo ataskaita.

ŠESD kiekio nustatymo formulė

Išmetamas ŠESD kiekis = VD x EV	
Išmetamų ŠESD kiekis	kg CO ₂ e
VD (veiklos duomenys)	Įmonės veiklos išraiška atitinkamo mato vienetais
EV (emisijų veiksnys)	kg CO ₂ e/mato vieneta

Nustačius išmetamų ŠESD (pvz., anglies dioksido, metano ir azoto oksido) kiekius, jų CO₂ ekvivalento vertė apskaičiuojama padauginus šiuos kiekius iš atitinkamo visuotinio atšilimo potencialo, kaip nurodyta žemiau esančioje lentelėje lentelėje. Šios vertės paimtos iš ketvirtosios IPCC vertinimo ataskaitos.

ŠESD visuotinio atšilimo potencialo vertės

Dujos	Visuotinio atšilimo potencialas (GWP)
Anglies dvideginis (CO ₂)	1
Metanas (CH ₄)	25
Diazoto monoksidas (N ₂ O)	293
Hidrofluorangliavandenilis (HFC)	1 300 – 1 924* ¹¹

ŠESD skaičiavimo principai

Ši ataskaita parengta pagal pagrindinius ŠESD apskaitos ir ataskaitų teikimo principus:

- **reikšmingumą:** Civinity sistemingai nustatė ŠESD emisijų šaltinius, susijusius su įmonės veikla ir suinteresuotosiomis šalimis, ir apie juos praneša šioje ataskaitoje. Taip užtikrinama, kad Civinity ŠESD apskaita atitiktų veiklos mastą ir būtų atsižvelgta į pagrindinius suinteresuotųjų šalių keliamus klausimus;
- **išsamumą:** ataskaitoje įtraukti visi ŠESD išmetimo šaltiniai, esantys Civinity apibrėžtose veiklos ribose. Jei tam tikri šaltiniai nebus įtraukti, ataskaitoje pateikiamos aiškios ir argumentuotos jų neįtraukimo priežastys.
- **nuoseklumą:** siekiant patikimai palyginti kasmetinius duomenis ir suteikti suinteresuotosioms šalims galimybę stebėti Civinity pažangą, nuosekliai laikomasi pasirinktos metodikos ir naudojami atitinkami duomenų šaltiniai. Bet kokie nukrypimai nuo metodikos ar jos pakeitimai bus išsamiai paaiškinti ir pagrįsti;
- **skaidrumą:** Civinity įsipareigoja teikti išsamią informaciją apie savo ŠESD apskaitos metodikas, prielaidas ir duomenų šaltinius. Šis įsipareigojimas užtikrina, kad suinteresuotosios šalys aiškiai suprastų įmonės ataskaitų teikimo procesus ir galėtų įvertinti pateiktų duomenų vientisumą;
- **tikslumą:** Civinity taiko griežtus duomenų rinkimo procesus, naudoja atnaujintus išmetamųjų teršalų faktorius ir taiko tiksliai matavimo metodikas. Nors pasiekti visišką tikslumą sudėtinga, tačiau visuomet siekiama kuo labiau sumažinti galimas duomenų klaidas ir neapibrėžtumus.

¹¹ Priklauso nuo dujų.

E1-6

2.3. Žiedinė ekonomika

Žiedinės ekonomikos veiksnys Civinity veikloje buvo įvertintas kaip nereikšmingas, nes mūsų veikla nesusijusi su gamybos procesais, intensyviu žaliavų naudojimu ar atliekų susidarymu dideliais kiekiais. Tačiau skatiname atsakingą išteklių vartojimą bei atliekų mažinimą biuro veikloje. Ateityje, pakartotinai atliekant dvejojo reikšmingumo vertinimą, peržiūrėsime šį veiksnį ir, jei jis taps reikšmingas, įtrauksime jį į analizę.

E5

2.4. Tarša

Taršos veiksnys Civinity veikloje buvo įvertintas kaip nereikšmingas, nes mūsų veikla nėra tiesiogiai susijusi su gamybos procesais ar intensyviu taršos šaltinių naudojimu. Ateityje, pakartotinai atliekant dvejojo reikšmingumo vertinimą, peržiūrėsime šį veiksnį ir, jei jis taps reikšmingas, įtrauksime jį į analizę.

E2

2.5. Vandens ir jūrų ištekliai

Civinity vandenį naudoja tik pagrindiniams biuro poreikiams bei kiek jį naudoja klientai administruojamuose pastatuose, todėl dvejojo reikšmingumo vertinime šis veiksnys buvo pripažintas nereikšmingu. Ateityje, pakartotinai atliekant dvejojo reikšmingumo vertinimą, planuojame peržiūrėti šį veiksnį ir, jei jis bus pripažintas reikšmingu, įtraukti jį į tvarumo analizę.

E3

2.6. Biologinė įvairovė

ŠESD emisijos prisideda prie klimato kaitos ir ekstremalių orų reiškinių, kurie ilgainiui gali turėti neigiamą poveikį bioįvairovei ir ekosistemoms – skatinti rūšių nykimą, buveinių degradaciją ir gamtinių resursų disbalansą. Tačiau atliekant dvejojo reikšmingumo vertinimą, nenustatytas reikšmingas faktinis ar galimas neigiamas ar teigiamas Civinity poveikis biologinei įvairovei. Ateityje, pakartotinai atliekant dvejojo reikšmingumo vertinimą, planuojame peržiūrėti šį veiksnį ir, jei jis bus pripažintas reikšmingu, įtraukti jį į tvarumo analizę.

E4

3. SOCIALINĖ INFORMACIJA

Mūsų veiklos pagrindas – pagarba žmogui ir siekis kurti atsakingą, bendradarbiavimu grįstą aplinką. Suprantame, kad kiekvienas darbuotojas prisideda prie įmonės sėkmės, todėl siekiame stiprinti pasitikėjimu grįstus santykius, aiškią atsakomybių kultūrą ir tarpusavio supratimą.

Vadovaudamiesi vertybėmis „Žmonės“ ir „Viena komanda“, žvelgiame į komandą kaip į bendrą visumą, kurioje svarbus kiekvieno indėlis. Mums rūpi, kad darbuotojai jaustųsi išgirsti, įsitraukę ir galintys augti kartu su organizacija.

Socialinė atsakomybė mums reiškia ne tik pagarbūs santykius, bet ir pastangas kurti tvarią, žmogui palankią darbo aplinką. Siekiame, kad kiekvienas galėtų savo darbą vertinti kaip prasmingą ir prisidedantį prie atsakingos ateities kūrimo.

3.1. Sava darbo jėga

3.1.1. Įmonės darbuotojai ir jų įvairovė

2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis darbuotojų skaičius siekė 1642 asmenis. Žemiau pateikiame darbuotojų pasiskirstymą per skirtingus pjūvius.

SBM-1	S1-6
-------	------

Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo formą ir lytį

2024.12.31	2024				
	MOTERYS	% dalis nuo visų	VYRAI	% dalis nuo visų	IŠ VISO
Samdomieji darbuotojai (visi)	866	52.74%	776	47.26%	1642
Nuolatiniai darbuotojai	862	52.85%	769	47.15%	1631
Laikinieji darbuotojai	0	0.00%	0	0.00%	0
Negarantuoto užimtumo darbuotojai	0	0.00%	0	0.00%	0
Aukščiausioji vadovybė	4	0.00%	7	0.00%	11
Nesamdomieji darbuotojai (visi)	0	0.00%	0	0.00%	0

Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių ir darbuotojų kategoriją

	Moterys						
	iki 30 metų		30-50 metų		virš 50 metų		IŠ VISO
	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	
Valdymo organo nariai (valdyba)	1	9.1%	1	9.1%	2	18.2%	4
Vyresniosios grandies vadovai	0	0.0%	6	26.1%	1	4.3%	7
Vidurinėsios grandies vadovai	0	0.0%	9	33.3%	2	7.4%	11
Administracija	11	2.4%	220	47.2%	18	3.9%	249
Vairuotojai	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
Kvalifikuoti darbininkai	0	0.0%	4	4.1%	3	3.1%	7
Nekvalifikuoti darbininkai	13	1.3%	250	25.7%	304	31.3%	567
Kitataučiai (pilietybė)	0	0.0%	7	15.2%	14	30.4%	21
Iš viso (2023m.)	33	2.0%	474	28.6%	331	20.0%	838
Iš viso (2024m.)	25	1.5%	497	30.3%	344	21.0%	866
Pokytis	-8	-24.2%	23	4.9%	13	3.9%	28

	Vyrai						
	iki 30 metų		30-50 metų		virš 50 metų		IŠ VISO
	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	
Valdymo organo nariai (valdyba)	0	0.0%	7	63.6%	0	0.0%	7
Vyresniosios grandies vadovai	0	0.0%	14	60.9%	2	8.7%	16
Vidurinėsios grandies vadovai	0	0.0%	16	59.3%	0	0.0%	16
Administracija	22	4.7%	161	34.5%	34	7.3%	217
Vairuotojai	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
Kvalifikuoti darbininkai	1	1.0%	56	57.7%	33	34.0%	90
Nekvalifikuoti darbininkai	14	1.4%	182	18.7%	208	21.4%	404
Kitataučiai (pilietybė)	5	10.9%	17	37.0%	3	6.5%	25
Iš viso (2023m.)	51	3.1%	484	29.2%	284	17.1%	819
Iš viso (2024m.)	42	2.6%	454	27.6%	280	17.1%	776

Pokytis	-9	-17.6%	-30	-6.2%	-4	-1.4%	-43
----------------	----	--------	-----	-------	----	-------	-----

2024 m. darbuotojų skaičius sumažėjo 0.9% lyginant su ankstesniais ataskaitiniais metais. Didžiausias pokytis matomas iki 30 metų amžiaus kategorijoje.

	IŠ VISO							
	iki 30 metų		30-50 metų		virš 50 metų		IŠ VISO	IŠ VISO (%)
	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų	Darbuotojų skaičius	% dalis nuo visų		
Valdymo organo nariai (valdyba)	1	9.1%	8	72.7%	2	18.2%	11	100.0%
Vyresniosios grandies vadovai	0	0.0%	20	87.0%	3	13.0%	23	100.0%
Vidurinėsios grandies vadovai	0	0.0%	25	92.6%	2	7.4%	27	100.0%
Administracija	33	7.1%	381	81.8%	52	11.2%	466	100.0%
Vairuotojai	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
Kvalifikuoti darbininkai	1	1.0%	60	61.9%	36	37.1%	97	100.0%
Nekvalifikuoti darbininkai	27	2.8%	432	44.5%	512	52.7%	971	100.0%
Kitataučiai (pilietybė)	5	10.9%	24	52.2%	17	37.0%	46	100.0%
Iš viso (2023m.)	84	5.1%	958	57.8%	615	37.1%	1657	100.0%
Iš viso (2024m.)	67	4.1%	951	57.9%	624	38.0%	1642	100.0%
Pokytis	-17	-20.2%	-7	-0.7%	9	1.5%	-15	-0.9%

S1-6	S1-7	S1-9
------	------	------

3.1.2. Žmogaus teisių politika

Civinity siekia užtikrinti lygybę, pagarbą žmogaus teisėms visuose įmonės veiklos etapuose ir užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai. Šiam tikslui įgyvendinti bendrovėje galioja dvi pagrindinės politikos:

1. Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka užtikrinanti visų bendrovės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį, tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

2. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, kurioje nustatomos efektyvios ir veiksmingos priemonės, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo. Politika taip pat padeda darbuotojams aiškiai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.

Daugiau informacijos skyriuje 1.5 „Įmonės politikos“.

S1-1

3.1.2.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Įmonė daro teigiamą poveikį darbuotojams, įgyvendindama kovos su smurtu ir priekabiavimu priemones, kurios didina darbuotojų saugumą ir pasitikėjimą darbo aplinka. Įmonėje veikia Vindikacijos skyrius, suteikiantis visiems samdomiems darbuotojams galimybę konfidencialiai pranešti apie priekabiavimą ar smurtą per specialiai tam skirtą paštą (daugiau informacijos skyriuje **4.2.3 Pranešimai apie pažeidimus**). Be to, organizuojami vidiniai mokymai apie mobingo prevenciją ir jos svarbą, ugdant darbuotojų sąmoningumą ir stiprinant pagarbos kultūrą kolektyve.

S1-4

SBM-3

3.1.2.2. Veiksmai ir uždaviniai

Įmonė aktyviai įgyvendina priemones, skirtas kovai su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje, siekdama užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką visiems darbuotojams. Prevencinės priemonės yra tęstinės, o jų veiksmingumas bus nuolat stebimas ir vertinamas ateityje. Žemiau pateikiama lentelė su informacija apie įmonės veiksmus, uždavinius ir rodiklius susijusius su kova su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje.

Įmonės veiksmai, uždaviniai ir rodikliai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Tęsti darbuotojų susipažinimą su Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika bei užtikrinti jos suvokimo kokybę.	Išlaikyti 0 toleranciją smurto ir priekabiavimo atvejams darbo vietoje.	0 % patvirtintų mobingo atvejų per metus.
Užtikrinti aiškią ir nuosekliai veikiančią grįžtamojo ryšio infrastruktūrą, kuri sukuria galimybę darbuotojams aptarti iššūkius su tiesioginiu vadovu, kassavaitiniame susitikime, arba konfidencialiai su personalo vadovu pagal galimybes.		100 % darbuotojų dalyvavo mokymuose.

S1-5

Politikos įgyvendinimas ir stebėseną

Žmogaus teisės yra palaikomos visose Civinity grupės įmonėse veiklos procesuose, apimančiuose lygių galimybių užtikrinimą, socialinę atsakomybę ir žmogaus teisių apsaugą. Tačiau kiekviename procese atsižvelgiama į objektyvius kriterijus, kurie gali lemti išimtis politikos taikymui.

Aukščiausia pozicija, atsakinga už politikos įgyvendinimą įmonėje, yra įmonės generalinis direktorius. Civinity nėra įsipareigojusi laikytis trečiųjų šalių standartų ar iniciatyvų įgyvendinant šią politiką.

Darbuotojų įtrauktis ir atstovavimas

Priimdama sprendimus, kuriais siekiama valdyti tiek faktinį, tiek galimą poveikį darbuotojams, Civinity aktyviai atsižvelgia į darbuotojų požiūrį. Darbuotojai arba jų atstovai yra tiesiogiai įtraukiami įvairiais kanalais, priklausomai nuo poveikio tipo: atliekant mikroklimate apklausas, individualių susitikimų metu, taikant mūsų Etikos kodekse ir kitose susijusiose taisyklėse išdėstytas gaires (plačiau - [Suinteresuotojų šalių įtraukimas](#)).

Šie įtraukimo būdai taikomi įvairiuose organizacijos lygmenyse ir apima metines peržiūras, mėnesinius, savaitinius ir kasdienes susitikimus, taip pat pokalbius įdarbinimo metu, pasibaigus bandomajam laikotarpiui ir atleidimo iš darbo procesų metu. Atsakomybė už šios įtraukties skatinimą ir į jos rezultatus formuojant įmonės veiklos strategiją tenka įmonės žmogiškųjų išteklių vadovui. Tokios įtraukties veiksmingumas matuojamas atliekant mikroklimate apklausas ir toliau vertinamas per metinius pokalbius.

Daugiau informacijos apie darbuotojų pranešimų teikimo kanalus bei procedūras pateikiama skyriuje **4.2.3 Pranešimai apie pažeidimus**.

Incidentai

2024 metais sulaukėme 5 skundų dėl užtikrinto užimtumo, darbo laiko ir deramo darbo užmokesčio. Atlikus išsamų aplinkybių tyrimą, nė vienas skundas nebuvo patvirtintas. 2023 metais gavome 3 skundus, susijusius su deramu darbo užmokesčiu bei smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje. Išnagrinėjus visas aplinkybes, nė vienas skundas nebuvo pripažintas pagrįstu incidentu. Analogiškai kaip ir ankstesniais ataskaitiniais metais, 2023 metais negavome jokių skundų dėl diskriminacijos atvejų.

S1-1	S1-2	S1-3	S1-17
------	------	------	-------

3.1.3. Darbo sąlygos

3.1.3.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Darbo sąlygų tema Civinity veikloje apima tiek teigiamą poveikį darbuotojų gerovei, tiek reikšmingas rizikas, susijusias su žmogiškaisiais ištekliais. Įmonė susiduria su iššūkiais pritraukiant ir išlaikant specifinių kvalifikacijų, ypač ŠVOK srities, specialistus – tai didina darbuotojų kaitos riziką ir gali turėti įtakos veiklos tęstinumui. Taip pat pastebimas darbuotojų nenoras dirbti budėjimo metu, o tai riboja lankstumą organizuojant darbo laiką. Nepaisant to, įmonė diegia gerąsias praktikas – siūlo hibridinį darbo modelį, lankstesnius grafikus, papildomas naudas ir trumpesnę darbo savaitę tam tikrose struktūrose, taip skatindama darbuotojų pasitenkinimą ir motyvaciją. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros tema taip pat išlieka svarbi – daliai

darbuotojų budėjimai ir vadovų keliami aukšti reikalavimai gali lemti perdegimą ir mažesnį pasitenkinimą darbu.

S1-4	SBM-3
------	-------

3.1.3.2. Veiksmai ir uždaviniai

Žemiau pateikiama lentelė su informacija apie įmonės veiksmus, uždavinius ir rodiklius susijusius su laikinųjų darbuotojų darbo sąlygomis.

Įmonės veiksmai, uždaviniai ir rodikliai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Parengti įvairovės ir įtraukties politiką	Įtvirtinti lygių galimybių ir pagarbios darbo aplinkos principus	Darbuotojų informuotumo apie politiką lygis - 100%
Peržiūrėti pilnu etatu dirbantiems darbuotojams siūlomą naudų paketą	Atnaujinti naudų paketą pagal identifikuotus poreikius	Darbuotojų pasitenkinimo lygio pokytis (%) po atnaujinimo

S1-5

3.1.3.3. Darbuotojų kaita

Darbuotojų kaitai apskaičiuoti naudojamas metinis darbuotojų kaitos rodiklis. Metinis kaitos rodiklis apskaičiuotas pagal formulę:

Formulė:	
Darbuotojų kaitos rodiklis =	$\frac{\text{Bendras samdomųjų darbuotojų skaičius, kurie išėjo iš darbo savo noru arba buvo atleisti, išeina į pensiją}}{\text{Samdomųjų darbuotojų skaičius metų pabaigoje}}$

2024 m. darbuotojų kaitos rodiklis¹²

¹² Darbuotojų kaitos rodiklis apskaičiuojamas pagal formulę: bendras samdomųjų darbuotojų skaičius, kurie išeina iš darbo savo noru arba yra atleidžiami, išeina į pensiją arba miršta eidami pareigas dalinamas iš samdomųjų darbuotojų skaičiaus metų pabaigoje.

	2023		2024	
	Skaičius	%	Skaičius	%
Išėję samdomi darbuotojai	527	31.80%	693	42.20%

S1-6

3.1.3.4. Deramas darbo užmokestis

Visi atlyginimai bendrovėje atitinka nacionalinius įstatymus, kaip nurodyta Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2022/2041 dėl teisingo minimalaus darbo užmokesčio Europos Sąjungoje. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis yra tarp minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio, vadovaujantis šio sektoriaus lyginamaisiais indeksais. Administracijos darbuotojams darbo užmokestis nustatomas pagal rinkos lyginamuosius indeksus ir viršija rinkos vidurkį. Periodiškai atliekama darbo užmokesčio analizė darbo rinkoje.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai¹³

€	2023			2024		
	Moterys	Vyrai	Santykis	Moterys	Vyrai	Santykis
Vidutinis atlygis (per mėnesį)	1508.00	2098.00	28.12%	1675.00	2321.00	27.83%

Atlygio skirtumai tarp didžiausių ir mažiausių atlygį gaunančių darbuotojų įmonėje yra dideli, daugiausia dėl Civinity Solutions veiklos specifikos. Šioje įmonės dalyje dirba daug valymo paslaugas teikiančių darbuotojų, kurių darbo užmokestis dažnai atitinka minimalų nustatytą šalies lygį. Tai turi reikšmingą poveikį bendram atlygio pasiskirstymo santykiui visoje grupėje.

Civinity bendras metinis atlygio santykis¹⁴

€	2023	2024

¹³ Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas apskaičiuojamas naudojantis formule: iš darbuotojų vyrų vidutinio valandinio užmokesčio neatskaičius mokesčių atimamas darbuotojų moterų vidutinis valandinis užmokestis neatskaičius mokesčių, rezultatas dalijamas iš darbuotojų vyrų vidutinio valandinio užmokesčio neatskaičius mokesčių ir dauginamas iš šimto.

¹⁴ Metinio bendro atlygio santykis yra apskaičiuotas pagal formulę ir gaires, nurodytus ETAS standarto S1-16 TR 101 taikymo reikalavimuose. Jis apskaičiuojamas naudojantis formule: metinis bendras atlygis įmonės didžiausių darbo užmokestį gaunančiam asmeniui padalintas iš samdomųjų darbuotojų vidutinio metinio bendro atlygio (išskyrus didžiausių darbo užmokestį gaunantį asmenį)

Didžiausią DU gaunančio asmens atlygis	269987	164689
Darbuotojų atlygio vidurkis	21698	24422
Santykis	12.44	6.74

S1-10	S1-16
-------	-------

3.1.3.5. Gerovės paketas

Papildomos naudos orientuotos į administracijos darbuotojų emocinį balansą, finansinį saugumą, sveikatą ir profesinį augimą. Jos apima tiek materialines išmokas ypatingomis progomis, sveikatos draudimą, renginius ir lankstų darbo grafiką.

Įmonės gerovės paketas

Pavadinimas	Aprašymas
Apgyvendinimas	Patogios gyvenimo sąlygos mūsų darbuotojams.
Dovanos darbuotojų vaikams	Dovanos darbuotojų vaikams.
Kalėdinės dovanos	Švenčių nuotaiką skleidžiančios šventinės dovanos.
Sveikatos draudimas darbo metu	Užtikriname, kad darbo metu darbuotojai būtų apdrausti sveikatos draudimu.
Dovanos gimtadienio proga	Gimtadienio proga įmonė dovanoja papildomą apmokamą atostogų dieną.
Organizuojami renginiai	Organizuojami renginiai, skirti darbuotojų bendrumo jausmui skatinti.
Skiepai	Įmonė kompensuoja skiepus nuo gripo ir erkinio encefalito(lauko darbus atliekantiems darbuotojams)
Išmokos	Mirus šeimos nariui, sudarius santuoką, gimus vaikui, darbuotojo jubiliejaus proga
Išmokos	Už naujai atvestą darbuotoją, kuris sėkmingai praeina bandomąjį laikotarpį
Darbo grafikas	Taikomas hibridinis darbo modelis - 1 dieną per savaitę galima dirbti iš namų. Darbuotojo darbo pradžios ir pabaigos laikas gali būti individualiai suderintas su darbuotoju

S1-4

3.1.3.6. Socialinė apsauga

Mūsų įmonėje užtikriname socialinę apsaugą visiems samdomiems darbuotojams, kad jie būtų apsaugoti nuo pajamų praradimo svarbiausių gyvenimo įvykių atvejais. Šios garantijos taikomos tiek pagal viešąsias programas, tiek pasinaudojant mūsų siūlomomis išmokomis. Mūsų darbuotojai yra finansiškai apsaugoti ligos, nedarbo (kol dirba įmonėje), nelaimingo atsitikimo darbe ar įgytos negalios atvejais, taip pat išėjus vaiko priežiūros atostogų ar į pensiją. Esame įsipareigoję suteikti šias garantijas visiems savo darbuotojams, kad jie galėtų jaustis saugiai ir užtikrintai.

S1-11

3.1.4. Socialinis dialogas

Siekdami užtikrinti socialinį dialogą su darbuotojais savo veikloje vadovaujamės lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir darbo tvarkos taisyklėmis. Daugiau informacijos skyriuje 1.5 „Įmonės politikos“.

S1-1

3.1.4.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Socialinio dialogo stiprinimas *Civinity* veikloje turi teigiamą poveikį organizacinei kultūrai – bendradarbiavimas tarp vadovybės ir darbuotojų prisideda prie didesnio pasitikėjimo, skaidrumo ir geresnio mikroklimato. Tačiau darbuotojų pasyvumas ar informacijos stoka gali lemti tai, kad darbo tarybos nesusiformuos arba bus neveiksningos, o tai didina riziką praleisti darbuotojų interesus ir galimus darbo teisės pažeidimus. Tuo pačiu, aktyvus darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą per veikiančias tarybas ar kitus dialogo mechanizmus yra galimybė stiprinti įsitraukimą, lojalumą ir tvaresnį organizacijos valdymą.

S1-4

SBM-3

3.1.4.2. Veiksmai ir uždaviniai

Žemiau pateikiama lentelė su informacija apie įmonės veiksmus, uždavinius ir rodiklius susijusius su socialiniu dialogu.

Įmonės veiksmi, uždaviniai ir rodikliai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Skatinti užmegzti socialinį dialogą su darbuotojų atstovais, reguliariai juos informuoti ir su jais konsultuotis.	Suburta ir veikianči darbo taryba	Darbo tarybos narių dalyvavimo lygis kas mėnesiniuose susitikimuose – 90 %.

S1-5

3.1.5. Sveikata ir sauga

Visiems Civinity darbuotojams taikoma sveikatos ir saugos vadybos sistema, atitinkanti teisės aktų reikalavimus. Daugiau informacijos skyriuje 1.5 „Įmonės politikos“.

S1-1

3.1.5.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Dvejopo reikšmingumo vertinimo metu nustatyta, kad Civinity įmonių grupės darbuotojams kyla neigiamas poveikis sveikatai ir saugai dėl veiklos pobūdžio, apimančio pastatų priežiūros, inžinerinių sistemų įrengimo, remonto ir administravimo darbus. Ši veikla neišvengiamai susijusi su fiziniais darbais, elektros instaliacijomis bei kitomis padidintos rizikos situacijomis, todėl darbuotojai gali patirti sužalojimus ar sveikatos sutrikimus. Įmonėje taikomos priemonės, padedančios užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe – darbuotojai aprūpinami visomis reikiamomis saugos priemonėmis ir papildomai draudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Atsižvelgiant į nustatytą riziką, Civinity taiko aktyvias sveikatos ir saugos užtikrinimo priemones, siekdama mažinti galimą neigiamą poveikį darbuotojams.

Tačiau viena iš pagrindinių rizikų yra sveikatos ir saugos reikalavimų nesilaikymas, galintis sukelti nelaimingus atsitikimus, įskaitant mirtinus atvejus. Netinkamai valdoma ši rizika gali turėti reikšmingą neigiamą poveikį ne tik darbuotojų saugumui ir gyvybei, bet ir įmonės reputacijai.

S1-4

SBM-3

3.1.5.2. Veiksmai ir uždaviniai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Sukurti privalomų sveikatos ir saugos mokymų procesą visiems darbuotojams	Užtikrinti, kad visi darbuotojai dalyvautų sveikatos ir saugos mokymuose	100% visų darbuotojai peržiūrėję numatytus mokymus bei išlaikę žinių patikrinimą.
Parengti sveikatos ir saugos politiką	Įtvirtinti nuoseklų požiūrį į darbuotojų saugą ir sveikatą	Visi darbuotojai susipažinę su politika
Įgyvendinti prevencines priemones ir stiprinti saugos kultūrą	Sumažinti su darbu susijusių traumų skaičių 20 %	Su darbu susijusių traumų skaičius

S1-5

Žemiau yra pateikta informacija apie su darbu susijusius incidentus.

Su darbu susiję 2024 m. incidentai¹⁵

		2024
		Sava darbo jėga
		Samdomi darbuotojai
Mirtys dėl su darbu susijusių <u>sužalojimų</u>	Skaičius	0
Mirtys dėl su darbu susijusių <u>sveikatos sutrikimų**</u>	Skaičius	0
Registruotini su darbu susiję <u>sužalojimai</u>	Skaičius	5
	Rodiklis	0.00
Mirtini atvejai	Skaičius	0
	Rodiklis	0
Sunkūs atvejai	Skaičius	0
	Rodiklis	0
Lengvi atvejai	Skaičius	5
	Rodiklis	0.00
Registruotini su darbu susiję <u>sveikatos sutrikimai</u>	Skaičius	0
Mirtini atvejai	Skaičius	0
Sunkūs atvejai	Skaičius	0

¹⁵ Su darbu susijusių incidentų (mirties atvejai, sužalojimai ir sveikatos sutrikimai) sąvoka, rodikliai ir prarastų darbo dienų skaičius taikomi atsižvelgiant į gaires, kaip aprašyta S1-14 taikymo reikalavimuose.

S1-14

3.1.6. Mokymai ir įgūdžių ugdymas

Civinity darbuotojų mokymų bei įgūdžių ugdymas yra užtikrinamas vadovaujantis darbo tvarkos taisyklėmis. Daugiau informacijos skyriuje 1.5 „Įmonės politikos“.

S1-1

3.1.6.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Įmonė daro reikšmingą teigiamą poveikį darbuotojams, suteikdama jiems sisteminę profesinio tobulėjimo galimybes per Civinity Academy organizuojamus mokymus. Šioje mokymosi platformoje darbuotojai turi galimybę nuosekliai kelti savo kompetencijas dalyvaudami tiek kviestinių išorės ekspertų vedamuose mokymuose, tiek patyrusių vidinių specialistų rengiamuose užsiėmimuose. Mokymo programos apima tiek technines sričiai būdingas kompetencijas, tiek universalius įgūdžius, reikalingus šiuolaikinėje darbo aplinkoje.

Ateityje, matome didelį potencialą toliau stiprinti Civinity Academy veiklą, plečiant jos edukacinį poveikį. Planuojame sukurti naujas, specializuotas mokymo programas, pritaikytas skirtingų lygių ir sričių darbuotojams. Taip pat numatome įdiegti individualių mokymosi planų rengimo sistemą, kuri leistų personalizuoti profesinio tobulėjimo kelią kiekvienam darbuotojui pagal jo karjeros tikslus ir įmonės poreikius. Tokiu būdu sieksime ne tik patenkinti esamus darbuotojų mokymosi poreikius, bet ir vystyti ilgalaikę, į ateitį orientuotą kompetencijų ugdymo kultūrą visoje organizacijoje.

S1-4

SBM-3

3.1.6.2. Veiksmai ir uždaviniai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Organizuoti mokymus tvarumo tema	Padidinti darbuotojų, dalyvavusių tvarumo mokymuose, skaičių 10 %	Tvarumo mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičius (% pokytis)
Sudaryti galimybes darbuotojams kelti kvalifikaciją	Padidinti darbuotojų, patobulinusių kompetencijas, skaičių 20 %	Tobulinusių kompetencijas darbuotojų dalis (% visų darbuotojų)

Atlikti mokymų kokybės vertinimą ir imtis tobulinimo priemonių	Gerinti teikiamų mokymų kokybę (jei identifikuojami kokybės trūkumai)	Mokymų kokybės įvertinimas
--	---	----------------------------

S1-5

Darbuotojų metinis veiklos vertinimas

Darbuotojų metinis veiklos vertinimas organizacijoje vykdomas sistemingai - vieną kartą per metus. Šio proceso įgyvendinimu ir kokybe rūpinasi įmonių vadovai bei tiesioginiai darbuotojų vadovai, kurie yra tiesiogiai atsakingi už vertinimo procedūros vykdymą, rezultatų fiksavimą ir tolimesnių vystymosi planų sudarymą.

2024 m. darbuotojų veiklos vertinimo rodikliai

Peržiūrą turėjusių darbuotojų skaičius	2023		2024	
	Skaičius	%	Skaičius	%
Moterys	70	3.9%	86	5.0%
Vyrai	77	4.3%	81	4.7%

Mokymai darbuotojams

Šiuo metu neturime sistemingos metodikos, leidžiančios išmatuoti ir apskaičiuoti darbuotojų per metus užbaigtas mokymų valandas. Nors organizuojame įvairius mokymus per Civinity Academy platformą, iki šiol šis konkretus rodiklis - kiek darbuotojų ir kiek mokymosi valandų sukaupia - nebuvo įtrauktas į mūsų reguliariai stebimus veiklos indikatorius.

Atsižvelgdami į mokymų svarbą darbuotojų kompetencijų tobulinimui ir organizacijos vystymuisi, artimiausiu metu planuojame įtraukti šį rodiklį į mūsų nuolatinę stebėseną. Tai leis mums ne tik sekti mokymams skiriamų resursų efektyvumą, bet ir geriau suprasti darbuotojų įsitraukimą į profesinio tobulėjimo veiklas, identifikuoti trūkumus bei nustatyti tikslingesnes mokymosi galimybes ateityje.

2024 m. darbuotojų mokymų valandos

		2023	2024
Siūlomų valandų skaičiui tenkantis	Siūlomų mokymų valandų skaičius	40	55
	<i>Darbuotojui</i>	0.02	0.03

	<i>Darbuotojai moteriai</i>	0.04	0.06
	<i>Darbuotojai vyrai</i>	0.05	0.07
Baigtų mokymų valandų skaičiui tenkantis	Baigtų mokymų valandų skaičius	n.d.	n.d.
	<i>Darbuotojai</i>	n.d.	n.d.
	<i>Darbuotojai moteriai</i>	n.d.	n.d.
	<i>Darbuotojai vyrai</i>	n.d.	n.d.

S1-13

3.1.7. Įvairovė, įtrauktis ir lygios galimybės

Įvairovės, įtraukties bei lygių galimybių užtikrinimui, savo veiklą grindžiame Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka. Daugiau informacijos skyriuje [1.5 „Įmonės politikos“](#).

S1-1

3.1.7.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Įmonės įvairovės skatinimas daro teigiamą faktinį poveikį tiek darbuotojų gerovei, tiek įmonės veiklos kokybei. Įmonėje galiojančios standartinės nuostatos ir vidinės procedūros užtikrina nediskriminavimą pagal amžių, lytį, įsitikinimus ar kitus asmeninius bruožus. Nėra nustatyta kliūčių ar praktikų, kurios galėtų riboti darbuotojų įvairovę ar galimybes įsitraukti į organizacijos veiklą.

S1-4

SBM-3

3.1.7.2. Veiksmai ir uždaviniai

Įvairovės, įtraukties ir lygių galimybių strategija bus atskleista kitoje ataskaitoje, kai bus pilnai parengta ir įvertinta.

S1-5

3.1.7.3. Lyčių pasiskirstymas aukščiausioje įmonės vadovybėje

Civinity aukščiausioje vadovybėje dirba 11 asmenų, iš kurių 4 yra moterys (36 %), o 7 – vyrai (64 %). Nors moterų dalis vis dar yra mažesnė nei vyrų, įmonė siekia toliau stiprinti įtraukties principus ir skatinti vienodas galimybes visų lyčių atstovams užimti aukščiausio lygio vadovaujančias pareigas.

Vyrų ir moterų pasiskirstymas aukščiausiojoje vadovybėje

	Moterys	% dalis nuo visų	Vyrai	% dalis nuo visų	Iš viso
Aukščiausioji vadovybė	4	36%	7	64%	11

S1-9

3.1.7.4. Asmenys su negalia

Įmonėje šiuo metu nėra tikslios susistemintos informacijos apie darbuotojų, turinčių negalią, skaičių. Pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, darbuotojai, turintys negalią, nėra įpareigoti informuoti darbdavio apie savo negalią, jei tai neįtakoja asmens darbingumo lygio. Kadangi šie duomenys nebuvo renkami sistemškai, įmonė neturi galimybės šiuo metu pateikti šios informacijos.

S1-12

3.1.7.5. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą

Visi įmonės samdomi darbuotojai turi teisę į atostogas dėl šeimyninių priežasčių. Ši teisė yra užtikrinama pagal galiojančius LR įstatymus.

2024 m. darbuotojų atostogas dėl šeimyninių priežasčių

%	2024					
	Moterys	% dalis nuo visų	Vyrai	% dalis nuo visų	Iš viso	% dalis nuo visų
Turėjo teisę į atostogas dėl šeimyninių priežasčių	501	27.97%	489	27.30%	990	55.28%
Pasinaudojo teise į atostogas dėl šeimyninių priežasčių	17	3.39%	9	1.84%	26	2.63%

S1-15

3.2. Vertės grandinės darbuotojai

Vertės grandinės darbuotojai yra reikšminga tema visoms Civinity įmonių grupės veiklos, nes darbuotojų sąlygos tiekimo grandinėje turi įtakos mūsų įmonės veiklos kokybei ir reputacijai.

3.2.1.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Dvejopo reikšmingumo vertinimo metu nustatyta, kad *Civinity* grupės vertės grandinės darbuotojams kyla neigiamas poveikis sveikatai ir saugai. Kadangi *Civinity* veikla apima pastatų priežiūros, administravimo ir inžinerinių sprendimų paslaugas, tiekėjų, rangovų ir kitų partnerių darbuotojai gali susidurti su sužalojimų, nelaimingų atsitikimų ar sveikatos pakenkimo rizika darbo vietoje. Šios rizikos gali turėti neigiamą poveikį ne tik darbuotojų gerovei, bet ir įmonės reputacijai. Galimas neigiamas poveikis dėl rangovų ar paslaugų tiekėjų saugos reikalavimų nesilaikymo – tai galimi vėlavimai, reputacinė žala ir klientų nepasitenkinimas.

Šiuo metu įmonė stebi ir vertina tiekėjų ir partnerių taikomus saugos standartus ir rizikos valdymo priemones, o ateityje planuojama nustatyti konkrečius veiksmus ir uždavinius šiai rizikai valdyti. Šie veiksmai ir uždaviniai bus įtraukti į būsimas ataskaitas, siekiant užtikrinti nuoseklų rizikos valdymą ir saugos standartų laikymąsi visoje vertės grandinėje.

S2

3.3. Paveikiamos bendruomenės

Tema paveikiamos bendruomenės nėra pripažinta reikšminga „Civinity“ veikloje, nes įmonės veikla neturi tiesioginio ar reikšmingo poveikio vietinių bendruomenių socialinei, ekonominei ar aplinkos būklei. „Civinity“ teikia pastatų priežiūros, administravimo ir inžinerinių sprendimų paslaugas, kurios yra orientuotos į klientų turto būklės palaikymą ir komforto užtikrinimą, tačiau nesusijusios su bendruomenių plėtra ar reikšmingais infrastruktūriniais pokyčiais, kurie įprastai daro tiesioginį poveikį gyventojų gyvenimo kokybei. Todėl, vertinant šios temos reikšmingumą, ji nebuvo įtraukta į ataskaitą. Nepaisant to, suprantame, kad netiesioginis poveikis bendruomenėms gali atsirasti per partnerių ar klientų veiklą, todėl tema yra stebima ir esant poreikiui gali būti peržiūrima ateityje.

S3

3.4. Vartotojai ir galutiniai naudotojai

Vartotojai ir galutiniai naudotojai tema buvo pripažinta kaip reikšminga „Civinity“ veiklai, atsižvelgiant į atliktą dvejetainį reikšmingumo vertinimą. Vertinimo metu identifikuotas teigiamas poveikis – užtikrinamas vartotojų ir galutinių naudotojų asmeninis saugumas, apšviečiant laiptines ir teritorijas, diegiant vaizdo stebėjimo kameras, užtikrinant neslidžius laiptus ir saugią aplinką šaltuoju sezonu, atliekant deratizaciją, dezinfekciją, hidraulinius bandymus, prižiūrint ir testuojant įrangą (tokius įrenginius kaip liftai) bei nuolat vykdant pastatų priežiūrą, kas leidžia užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir žaloms.

Nepaisant temos reikšmingumo, šiame ataskaitos etape detalus aprašymas ir konkretūs veiklos rodikliai nėra pateikiami. Siekiame užtikrinti tikslią, išsamią ir patikimą informaciją, todėl šios temos rodikliai ir platesnis paaiškinimas bus įtraukti į vėlesnes ataskaitas, kai bus suformuluoti konkretūs veiksmai ir uždaviniai.

S4

4. VALDYMO INFORMACIJA

4.1. Verslo etikos politika ir įmonės kultūra

Mūsų įmonės kultūra grindžiama keturiomis kartinėmis vertybėmis – viena komanda, tvarus rezultatas, inovacijos ir žmonės. Šios vertybės formuoja mūsų organizacinę struktūrą, vadovavimo principus bei kasdienes sprendimus.

Mes kryptingai stengiamės šviesti savo darbuotojus apie Etikos kodekse išdėstytas taisykles ir lūkesčius, pabrėždami jų svarbą, susijusią su darbo pareigomis. Darbuotojai su Etikos kodeksu supažindinami įsidarbinant ir kiekvieną kartą, kai atliekami pakeitimai. Pasirašyta forma patvirtinama, kad jie perskaitė, suprato ir sutiko laikytis kodekso nuostatų. Kodekso nežinojimas ar nepasirašymas neatleidžia darbuotojo nuo pareigos jo laikytis. Kodekso pažeidimas laikomas darbo pareigų nevykdymu ir už tai gresia drausminės nuobaudos.

G1-1

4.1.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Įmonė daro teigiamą poveikį, nes aiškiai apibrėžta misija, vizija ir vertybės padeda kurti vieningą įmonės kultūrą. Civinity veikla grindžiama aiškiais vertybėmis, kurios skatina bendradarbiavimą, atsakomybę ir nuoseklų tobulėjimą. Daugiau informacijos apie įmonės misiją, viziją ir vertybes pateikiama oficialioje internetinėje svetainėje www.civinity.com.

Savo veikloje įmonė vadovaujasi Etikos kodeksu, Nulinės tolerancijos nesąžiningam elgesiui politika, Klientų aptarnavimo standartu, Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka ir asmens duomenų tvarkymo politika. Daugiau informacijos skyriuje [1.5 „Įmonės politikos“](#).

SBM-3

4.1.2. Veiksmai ir uždaviniai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Periodiniuose įmonės renginiuose įtraukti veiklas, kurios skatintų puoselėti tarpusavyje apibrėžtas vertybes	Suderinti su darbuotojais įmonės vertybes ir jas liudijančias elgsenas	Visi įmonės administracijos darbuotojai supažindinti su įmonės pozicionavimą ir pagal jį veikia (teigiami kokybės vertinimo rodikliai)

G1-1

4.2. Pranešėjų apsauga

4.2.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Įmonė daro teigiamą poveikį, užtikrindama saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojai skatinami pranešti apie netinkamą elgesį ir galimus pažeidimus. Siekdama apsaugoti pranešėjus ir užtikrinti skaidrumą, įmonė taiko pranešėjų apsaugos tvarką, leidžiančią darbuotojams konfidencialiai teikti informaciją apie galimus pažeidimus. Tam įdiegta speciali sistema, įskaitant dedikuotą el. paštą, kuriuo galima anonimiškai pranešti apie neteisėtus veiksmus ar darbo etikos pažeidimus.

Užtikrinant pranešėjų apsaugą, veikloje vadovaujames informacijos apie pažeidimus teikimo tvarkos aprašu. Daugiau informacijos skyriuje [1.5 „Įmonės politikos“](#).

G1-1

SBM-3

4.2.2. Veiksmai ir uždaviniai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Informacijos apie pažeidimus tvarkos aprašas, parengtas pagal pranešėjų apsaugos teisės aktus	Sukurti ir palaikyti infrastruktūrą, užtikrinančią pranešėjų apsaugą.	Pranešėjų apsaugos pažeidimų - 0

4.2.2.1. Pranešimai apie pažeidimus

Įmonių vadovai yra atsakingi už tai, kad Politika būtų tinkamai iškomunikuota ir įgyvendinta, o jiems atskaitingi esami ir nauji Darbuotojai būtų pasirašytinai supažindinti su Politikos nuostatomis bei jos laikytusi. Siekiant užtikrinti Įmonių vykdomų procesų skaidrumą, Vindikacijos skyrius planingai ir sistemingai atlieka rizikingiausių įmonių procesų reglamentavimo bei praktinio įgyvendinimo analizes bei teikia rekomendacijas dėl jų tobulinimo. Bet kuris įmonės darbuotojas, įmonių verslo partneris ar klientas susidūręs su įmonės darbuotojų nesąžiningu elgesiu turi galimybę pranešti Įmonės Vindikacijos skyriui telefono Nr. +370 621 15287 arba elektroniniu paštu pranesk@civinity.com

Užtikrinamas kanalų prieinamumas ir veiksmingumas:

- Darbuotojai gauna informaciją apie pagalbos kanalus darbo sutartyse bei vidinėse tvarkose.
- Savaitinių susitikimų metu stebimi rodikliai, analizuojamas skundų išsprendžiamumas, keliami klausimai. Jei problema kartojasi, sudaromas veikslių planas, nustatomas sprendimo terminas ir stebimas įgyvendinimas.
- Analizuojamas gautų skundų skaičius skirtingais kanalais, remiantis šiais duomenimis gali būti priimami sprendimai dėl procesų tobulinimo.

Įmonė siekia užtikrinti, kad darbuotojai jaustųsi saugiai ir turėtų aiškią galimybę pranešti apie pažeidimus, o kiekvienas pranešimas būtų išnagrinėtas laiku, laikantis konfidencialumo ir objektyvumo principų.

G1-1

4.3. Santykių su tiekėjais valdymas

Civinity taiko kompleksinį požiūrį į tiekėjų valdymą. Prieš užmezgdama verslo santykius, įmonė atlieka išsamų tiekėjų kreditingumo patikrinimą. Tiekėjų atrankos procesas apima ne tik finansinių aspektų vertinimą, bet ir socialinius bei aplinkosauginius kriterijus, siekiant užtikrinti tiekėjų atitiktį teisiniams reikalavimams. Papildomai tikrinamas potencialių partnerių statusas valstybinėse duomenų bazėse, įskaitant Atliekų tvarkytojų valstybės registrą (ATVR).

Šiuo metu įmonė neturi formaliai įtvirtintos politikos, skirtos užkirsti kelią pavėluotiems mokėjimams smulkiojo ir vidutinio verslo įmonėms. Nepaisant to, praktikoje yra pradėti įgyvendinti procesai, skirti užtikrinti savalaikius atsiskaitymus su visais verslo partneriais ir formuojama politika.

4.4. Korupcijos ir kyšininkavimo prevencija

Siekdama ugdyti skaidrią ir atsakingą organizacijos kultūrą, įmonė yra patvirtinusi Nulinės tolerancijos nesąžiningam elgesiui politiką, kuri veikia nuo 2024 m.

Įmonėje įdiegti vidiniai pranešimo kanalai, o už gautų pranešimų valdymą paskirti atsakingi darbuotojai, kurie yra apmokyti tinkamai nagrinėti gaunamą informaciją. Pranešėjų apsauga užtikrinama per konfidencialumo ir anonimiškumo principus, taikomus viso tyrimo metu ir po jo.

4.4.1. Korupcijai jautrios pareigybės

Didžiausią korupcijos ir kyšininkavimo riziką patiria vadovaujančias pareigas užimantys asmenys bei Pirkimų skyriaus darbuotojai. Šių pareigybių atstovams skiriamas ypatingas dėmesys, užtikrinant, kad jų veikla atitiktų aukščiausius etikos ir skaidrumo standartus.

G1-1

4.4.1.1. Korupcijos ir kyšininkavimo incidentai

Įmonė nebuvo gavusi jokių apkaltinamųjų nuosprendžių už kovos su korupcija ir kyšininkavimu įstatymų pažeidimus. Taip pat nebuvo skirta jokių baudų už šiuos pažeidimus.

G1-4

4.5. Kibernetinis saugumas ir privatumas

4.5.1. Poveikis, rizikos ir galimybės

Civinity daro teigiamą poveikį suinteresuotosioms šalims, užtikrindama kibernetinio saugumo prevenciją, duomenų apsaugą ir privatumą. Siekiant maksimaliai apsaugoti jautrią informaciją, bendradarbiaujama su išoriniais tiekėjais, teikiančiais kibernetinio saugumo paslaugas, nuolat ieškoma naujų sprendimų stiprinti duomenų apsaugos mechanizmus ir užkirsti kelią galimiems pažeidimams. Nepaisant dedamų pastangų, kibernetiniai incidentai gali kelti finansinę ir reputacinę riziką. Duomenų nutekinimas, pavyzdžiui, sąskaitos numerių, asmens duomenų ar adresų, gali sukelti rimtų pasekmių, įskaitant finansinius nuostolius dėl kompensacijų ar baudų, taip pat pakenkti įmonės reputacijai ir sukelti pasitikėjimo praradimą tarp klientų bei partnerių.

Užtikrinant kibernetinį saugumą ir privatumą vadovaujamos Asmens duomenų tvarkymo politika, Asmens duomenų tvarkymo taisyklės, Darbuotojų asmens duomenų saugojimo politika. Daugiau informacijos skyriuje [1.5 „Jmonės politikos“](#).

SBM-3

4.5.2. Veiksmai ir uždaviniai

Veiksmai	Uždaviniai	Rodikliai
Paruošti mokymai, kurie prieinami visiems darbuotojams.	Supažindinti darbuotojus su kibernetiniu saugumu, rizikomis ir prevencijos priemonėmis	0 kritinių kibernetinio saugumo pažeidimų per metus
Kibernetinio saugumo direktyvos įgyvendinimas	Užtikrinti kokybišką veiklos organizavimą atitinkantį galiojančios teisės aktus	Kokybiškai ir laiku įgyvendinta saugumo direktyva

4.6. Mokėjimo praktika

Civinių vidutinis mokėjimų už prekes ir paslaugas atidėjimo¹⁶ laikotarpis yra 30-45 dienos nuo mokėjimo termino pradžios. Standartinis mokėjimo terminas daugumai tiekėjų yra 30 dienų, tačiau tam tikrais atvejais terminas gali būti iki 12 kalendorinių mėnesių. Toks terminas taikomas rangovams, atliekantiems didelės apimties remonto statybos darbus administruojamuose namuose, jei gyventojams yra duodamas išsimokėjimo už atliktus darbus terminas. Apie 50 procentų mokėjimų yra atliekama laikantis šių nustatytų terminų.

Šiuo metu nėra jokių neužbaigtų teismo procesų, susijusių su pavėluotais mokėjimais tiekėjams.

G1-6

¹⁶ Vidutinis atidėjimo laikotarpis apskaičiuojamas pagal formulę: skolos tiekėjams padalinta iš vidutinės vienos dienos savikainos, taigi jis atspindi realią situaciją ir nėra naudojama jokia reprezentatyvioji imtis.

Priedas 1. ETAS atskleidimo reikalavimai, įtraukti į įmonės tvarumo ataskaitą

Atskleidimo reikalavimas (AR) ir susijęs duomenų vienetais	ETAS	Nuoroda į TF1AR ¹⁷	Nuoroda į Bazelio III sistemos 3 ramstį ¹⁸	Nuoroda į Lyginamųjų indeksų reglamentą ¹⁹	Nuoroda į ES klimato teisės aktą ²⁰	Reikšmingumas
2 ETAS GOV-1 Lyčių pusiausvyrą valdyboje	21 d	1 priedo lentelės 13 rodiklis		Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 ²¹ II priedas		Reikšminga
2 ETAS GOV-1 Nepriklausomų valdybos narių dalis procentais	21 e			Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas		Reikšminga
2 ETAS GOV-4 Pareiškimas dėl išsamaus patikrinimo	30	1 priedo 3 lentelės 10 rodiklis		Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas		Reikšminga
2 ETAS SBM-1 Dalyvavimas veikloje, susijusioje su iškastinių kuru	40 i	1 priedo 1 lentelės 4 rodiklis	Reglamento (ES) Nr. 575/2013 449a straipsnis; Komisijos įgyvendinimo reglamento (ES) 2022/2453 ²² 1 lentelė: Kokybinė informacija apie	Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas		Nereikšminga

¹⁷ 2019 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/2088 dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriuje (Tvaraus finansavimo atskleidimo reglamentas, SFDR) (OL L 317, 2019 12 09, p. 1).

¹⁸ 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 575/2013 dėl kredito įstaigų ir investicinių įmonių riziką ribojančių reikalavimų ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012 (Kapitalo reikalavimų reglamentas, CRR) (OL L 176, 2013 06 27, p. 1).

¹⁹ 2016 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/1011 dėl finansinėse priemonėse, finansinėse sutartyse ar investicinių fondų veiklos rezultatams matuoti naudojamų indeksų ir kuriuo iš dalies keičiamas Direktyvos 2008/48/EB ir 2014/17/ES bei Reglamentas (ES) Nr. 596/2014 (Bendrojo indekso reglamentas) (OL L 171, 2016 06 29, p. 1).

²⁰ 2021 m. birželio 30 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/1119 dėl sistemos, skirtos klimato neutralumui pasiekti, sukūrimo ir kuriuo iš dalies keičiami Reglamentai (EB) Nr. 401/2009 ir (ES) 2018/1999 („Europos klimato teisė“) (OL L 243, 2021 07 09, p. 1).

²¹ 2020 m. liepos 17 d. Komisijos deleguotasis reglamentas (ES) 2020/1816, kuriuo papildomas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/1011 dėl paaiškinimų etaloninės vertės ataskaitoje, kaip kiekviename indeksų etalone atsispindi aplinkos, socialiniai ir valdysenos veiksniai (OL L 406, 2020 12 03, p. 1).

²² 2022 m. lapkričio 30 d. Komisijos įgyvendinimo reglamentas (ES) 2022/2453, kuriuo iš dalies keičiami įgyvendinimo reglamente (ES) 2021/637 nustatyti techniniai įgyvendinimo standartai dėl aplinkosaugos, socialinių ir valdysenos rizikų atskleidimo (OL L 324, 2022 12 19, p. 1).

			aplinkosauginę riziką ir 2 lentelė: Kokybinė informacija apie socialinę riziką			
2 ETAS SBM-1 Dalyvavimas veikloje, susijusioje su cheminėmis medžiagų gamyba	40 d ii	1 priedo 2 lentelės 9 rodiklis		Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas ²³		Nereikšminga
2 ETAS SBM-1 Dalyvavimas veikloje, susijusioje su prieštarinai vertinamais ginklais	40 d iii					Nereikšminga
2 ETAS SBM-1 Dalyvavimas veikloje, susijusioje su tabako gamyba ir auginimu	40 d iv					Nereikšminga
E1-1 ETAS Perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos iki 2050 m. planas	14					Pradedamas taikyti palaipsniui
E1-1 ETAS Įmonės, kurioms netaikomi su Paryžiaus susitarimu suderinti lyginamieji indeksai	16 g					Pradedamas taikyti palaipsniui
E1-4 ETAS Išmetamo ŠESD kiekio mažinimo uždaviniai	34					Pradedamas taikyti palaipsniui
E1-5 ETAS Iškastinių išteklių energijos suvartojimas, suskirstytas pagal šaltinius (tik didelį poveikį klimatui darantiems sektoriams)	38					Nereikšminga
E1-5 ETAS Energijos suvartojimas ir rūšių derinys	37					Reikšminga

²³ 2020 m. liepos 17 d. Komisijos deleguotasis reglamentas (ES) 2020/1818, kuriuo papildomas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/1011 nustatant ES Klimato perėjimo indeksų ir ES Paryžiaus susitarimui suderintų indeksų minimalius standartus (OL L 406, 2020 12 03, p. 17).

E1-5 ETAS Su didelį poveikį klimatui darančių sektorių veikla susijęs energijos suvartojimo intensyvumas	40–43					Reikšminga
E1-6 ETAS Bendri 1, 2 ir 3 lygių ir visas išmestas ŠESD kiekis	44					Reikšminga
E1-6 ETAS Viso išmesto ŠESD kiekio energijos suvartojimo intensyvumas	53–55					Reikšminga
E1-7 ETAS ŠESD absoravimas ir anglies dioksido kreditai	56					Nereikšminga
E1-9 ETAS Lyginamojo portfelio pozicija su klimatu susijusios fizinės rizikos atžvilgiu	66					Nereikšminga
E1-9 ETAS Piniginių sumų suskirstymas pagal ūmią ir lėtinę fizinę riziką	66 a					Pradedamas taikyti palaipsniui
E1-9 ETAS Svarbaus turto, kuriam kyla reikšminga fizinė rizika, buvimo vietos nustatymas	66 c					Pradedamas taikyti palaipsniui
E1-9 ETAS Įmonės nekilnojamojo turto balansinės vertės suskirstymas pagal energijos vartojimo efektyvumo klases	67 c					Pradedamas taikyti palaipsniui
E1-9 ETAS Portfelio pozicijos mastas su klimatu susijusių galimybių atžvilgiu	69					Pradedamas taikyti palaipsniui
E2-4 ETAS Kiekvieno į E-IPTR reglamento (Europos išleidžiamų ir perduodamų teršalų registro reglamento) II priedą įtraukto teršalo kiekis, išmestas į orą, vandenį ir dirvožemį	28					Nereikšminga

E3-1 ETAS Vandens ir jūrų ištekliai	9					Nereikšminga
E3-1 ETAS Priimta politika	13					Nereikšminga
E3-1 ETAS Tvarūs vandenynai ir jūros	14					Nereikšminga
E3-4 ETAS Bendras apytakinio vandens ir pakartotinai panaudoto vandens kiekis	28 c					Nereikšminga
E3-4 ETAS Bendras vandens suvartojimas (m3) pagal nuosavų operacijų grynąsias pajamas	29	1 priedo 1 lentelės 7 rodiklis				Nereikšminga
2 ETAS IRO 1 - E4	16 a i	1 priedo 2 lentelės 10 rodiklis				Nereikšminga
2 ETAS IRO 1 - E4	16 b	1 priedo 2 lentelės 14 rodiklis				Nereikšminga
2 ETAS IRO 1 - E4	16 c	1 priedo 2 lentelės 11 rodiklis				Nereikšminga
E4-2 ETAS Tvaraus žemės naudojimo ir (arba) žemės ūkio praktika ar politika	24 b	1 priedo 2 lentelės 12 rodiklis				Nereikšminga
E4-2 ETAS Tvaraus vandens naudojimo ir (arba) jūrų naudojimo praktika ar politika	24 c	1 priedo 2 lentelės 15 rodiklis				Nereikšminga
E4-2 ETAS Politika, skirta miškų kirtimo klausimui spręsti	24 d	1 priedo 2 lentelės 13 rodiklis				Nereikšminga
E5-5 ETAS Neperdibtos atliekos	37 d	1 priedo 1 lentelės 9 rodiklis				Nereikšminga
E5-5 ETAS Pavojaingosios atliekos ir radioaktyviosios atliekos	39	1 priedo 3 lentelės 13 rodiklis				Nereikšminga
2 ETAS - SBM3 - S1 Su priverčiamųjų darbu susijusių incidentų rizika	14 f	1 priedo 3 lentelės 12 rodiklis				Nereikšminga

2 ETAS - SBM3 - S1 Su vaikų darbu susijusių incidentų rizika	14 g	1 priedo 3 lentelės 9 rodiklis ir 1 lentelės 11 rodiklis				Nereikšminga
S1-1 ETAS Žmogaus teisių politikos įsipareigojimai	20			Komisijos deleguotojo reglamento (ES)		Reikšminga
S1-1 ETAS Išsamus patikrinimo politika, taikytina į pagrindines Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas Nr. 1–8 įtrauktiems aspektams	21		2020/1816 II priedas			Reikšminga
S1-1 ETAS Prekybos žmonėmis prevencijos procesai ir priemonės	22	1 priedo 3 lentelės 11 rodiklis				Nereikšminga
S1-1 ETAS Nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos politika arba valdymo sistema	23	1 priedo 3 lentelės 1 rodiklis				Reikšminga
S1-3 ETAS Skundų teikimo ir (arba) skundų nagrinėjimo mechanizmas	32 c	1 priedo 3 lentelės 5 rodiklis				Reikšminga
S1-14 ETAS Mirčių ir su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų skaičius ir lytis	88 b ir c	1 priedo 3 lentelės 2 rodiklis		Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas		Reikšminga
S1-14 ETAS Dėl sužalojimų, nelaimingų atsitikimų, žūčių ar ligų prarastų darbo dienų skaičius	88 e	1 priedo 3 lentelės 3 rodiklis				Reikšminga
S1-16 ETAS Nekoreguotas moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumas	97 a	1 priedo 1 lentelės 12 rodiklis		Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas		Reikšminga
S1-16 ETAS Per didelis vykdomojo direktoriaus darbo užmokesčio koeficientas	97 b	1 priedo 3 lentelės 8 rodiklis				Reikšminga

S1-17 ETAS Diskriminacijos atvejai	103 a	1 priedo 3 lentelės 7 rodiklis				Reikšminga
S1-17 ETAS JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų ir EBPO rekomendacijų nesilaikymas	104 a	1 priedo 1 lentelės 10 rodiklis ir 3 lentelės 14 rodiklis		Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas, Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1818 12 straipsnio 1 dalis		Reikšminga
S2 ETAS - SBM3 - S2 Didelė vaikų darbo arba priverčiamojo darbo rizika vertės grandinėje	11 b	1 priedo 3 lentelės 12 ir 13 rodikliai				Nereikšminga
S2-1 ETAS Žmogaus teisių politikos įsipareigojimai	17	1 priedo 3 lentelės 9 rodiklis ir 1 lentelės 11 rodiklis				Nereikšminga
S2-1 ETAS Su vertės grandinės darbuotojais susijusi politika	18	1 priedo 3 lentelės 11 ir 4 rodikliai				Nereikšminga
S2-1 ETAS JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų ir EBPO rekomendacijų nesilaikymas	19	1 priedo 1 lentelės 10 rodiklis		Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas, Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1818 12 straipsnio 1 dalis		Nereikšminga
S2-1 ETAS Išsamaus patikrinimo politika, taikytina į pagrindines Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas Nr. 1–8 įtrauktiems aspektams	19					Nereikšminga
S2-4 ETAS Problemos ir incidentai žmogaus teisių srityje, susiję su vertės grandinės pradine ir galutine grandimis	36	1 priedo 3 lentelės 14 rodiklis				Nereikšminga
S3-1 ETAS Žmogaus teisių politikos įsipareigojimai	16	1 priedo 3 lentelės 9				Nereikšminga

		rodiklis ir 1 lentelės 11 rodiklis				
S3-1 ETAS JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų, TDO principų ir EBPO rekomendacijų nesilaikymas	17	1 priedo 1 lentelės 10 rodiklis		Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas, Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1818 12 straipsnio 1 dalis		Nereikšminga
S3-4 ETAS Problemos ir incidentai žmogaus teisių srityje	36	1 priedo 3 lentelės 14 rodiklis				Nereikšminga
S4-1 ETAS Su vartotojais ir galutiniais naudotojais susijusi politika	16	1 priedo 3 lentelės 9 rodiklis ir 1 lentelės 11 rodiklis				Reikšminga
S4-1 ETAS JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų ir EBPO rekomendacijų nesilaikymas	17	1 priedo 1 lentelės 10 rodiklis		Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas, Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1818 12 straipsnio 1 dalis		Reikšminga
S4-4 ETAS Problemos ir incidentai žmogaus teisių srityje	35	1 priedo 3 lentelės 14 rodiklis				Nereikšminga
G1-1 ETAS Jungtinė Tautų konvencija prieš korupciją	10 b	1 priedo 3 lentelės 15 rodiklis				Reikšminga
G1-1 ETAS Pranešėjų apsauga	10 d	1 priedo 3 lentelės 6 rodiklis				Reikšminga
G1-4 ETAS Baudos už kovos su korupcija ir kovos su kyšininkavimu įstatymų pažeidimus	24 a	1 priedo 3 lentelės 17 rodiklis			Deleguotojo reglamento (ES) 2020/1816 II priedas	Reikšminga
G1-4 ETAS Kovos su korupcija ir kovos su kyšininkavimu standartai	24 b	1 priedo 3 lentelės 16 rodiklis				Reikšminga

IRO-2

Priedas 2. Atskleidimo reikalavimų sąrašas pagal ETAS

Kodas	Pavadinimas, nuoroda į ataskaitos dalį
2 ETAS	Bendroji atskleistina informacija
BP-1	Bendras tvarumo ataskaitų rengimo pagrindas
BP-2	Su ypatingomis aplinkybėmis susijusios informacijos atskleidimas
GOV-1	Administracinių, valdymo ir priežiūros organų vaidmuo
GOV-2	Įmonės administraciniams, valdymo ir priežiūros organams teikiama informacija ir jų sprendžiami tvarumo klausimai
GOV-3	Su tvarumu susijusių veiklos rezultatų integravimas į paskatų sistemas
GOV-4	Pareiškimas dėl išsamaus patikrinimo
GOV-5	Tvarumo atskaitomybės rizikos valdymas ir vidaus kontrolė
SBM-1	Padėtis rinkoje, strategija, verslo modelis (-iai) ir vertės grandinė
SBM-2	Suinteresuotųjų subjektų interesai ir nuomonės
SBM-3	Reikšmingas poveikis, rizikos ir galimybės bei jų sąveika su strategija ir verslo modeliu(-iais)
IRO-1	Reikšmingo poveikio, rizikų ir galimybių nustatymo ir vertinimo procesų aprašymas
IRO-2	ETAS atskleidimo reikalavimai, įtraukti į įmonės tvarumo ataskaitas
E1	Klimato kaita
2 ETAS GOV-3-E1	Su tvarumu susijusių veiklos rezultatų integravimas į paskatų sistemas
E1-1	Pertvarkos planas klimato kaitai švelninti
2 ETAS SBM-3-E1	Reikšmingas poveikis, rizikos ir galimybės bei jų sąveika su strategija ir verslo modeliu
2 ETAS IRO-1-E1	Reikšmingo su klimatu susijusio poveikio, rizikų ir galimybių nustatymo ir vertinimo procesų aprašymas
E1-2	Su klimato kaitos švelninimu ir prisitaikymu prie jos susijusi politika
E1-3	Su klimato kaitos politika susiję veiksmai ir ištekliai
E1-4	Su klimato kaitos švelninimu ir prisitaikymu prie jos susiję uždaviniai
E1-5	Energijos suvartojimas ir jos rūšių derinys
E1-6	Bendri išmesti 1, 2 ir 3 lygių ŠESD kiekiai ir visas išmestas ŠESD kiekis
E1-7	ŠESD absorbavimas ir ŠESD kiekio mažinimo projektai, finansuojami anglies dioksido kreditais
E1-8	Anglies dioksido įsikainojimas
E1-9	Numatomas finansinis reikšmingų su klimatu susijusių fizinių ir pertvarkos rizikų ir potencialių

	galimybių poveikis
E2	Tarša
E3	Vandens ir jūrų ištekliai
E4	Biologinė įvairovė ir ekosistemos
E5	Išteklių naudojimas ir žiedinė ekonomika
S1	Sava darbo jėga
2 ETAS SBM-2-S1	Suinteresuotųjų subjektų interesai ir nuomonės
2 ETAS SBM-3-S1	<p>Reikšmingas poveikis, rizikos ir galimybės bei jų sąveika su strategija ir verslo modeliu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Žmogaus teisių politika • Darbo sąlygos • Socialinis dialogas • Sveikata ir sauga • Mokymai ir įgūdžių ugdymas • Įvairovė, įtrauktis ir lygios galimybės
S1-1	Su sava darbo jėga susijusi politika
S1-2	Savų darbuotojų ir darbuotojų atstovų įtraukimo sprendžiant klausimus dėl poveikio procesai
S1-3	Neigiamo poveikio ištaisymo procesai ir kanalai, kuriais savi darbuotojai gali išreikšti susirūpinimą
S1-4	<p>Veiksmai, kurių imamasi dėl reikšmingo poveikio sava darbo jėgai, su sava darbo jėga susijusių reikšmingų rizikų mažinimo ir pasinaudojimo reikšmingomis galimybėmis metodai ir tų veiksmų veiksmingumas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Žmogaus teisių politika • Darbo sąlygos • Socialinis dialogas • Sveikata ir sauga • Mokymai ir įgūdžių ugdymas • Įvairovė, įtrauktis ir lygios galimybės
S1-5	<p>Uždaviniai, susiję su reikšmingo neigiamo poveikio valdymu, teigiamo poveikio didinimu ir reikšmingų rizikų ir galimybių valdymu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Žmogaus teisių politika • Darbo sąlygos • Socialinis dialogas • Sveikata ir sauga • Mokymai ir įgūdžių ugdymas • Įvairovė, įtrauktis ir lygios galimybės
S1-6	Įmonės samdomųjų darbuotojų savybės
S1-7	Nesamdomųjų darbuotojų, priskiriamų prie įmonės savos darbo jėgos, savybės
S1-8	Kolektyvinių sutarčių aprėptis ir socialinis dialogas
S1-9	Įvairovės rodikliai
S1-10	Deramas darbo užmokestis
S1-11	Socialinė apsauga

S1-12	Asmenys su negalia
S1-13	Mokymo ir įgūdžių ugdymo rodikliai
S1-14	Sveikatos ir saugos rodikliai
S1-15	Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros rodikliai
S1-16	Kompensacijos rodikliai (užmokesčio skirtumas ir bendra kompensacija)
S1-17	Incidentai, skundai ir stiprus poveikis žmogaus teisėms
S2	Vertės grandinės darbuotojai
S3	Paveikiamos bendruomenės
S4	Vartotojai ir galutiniai naudotojai
2 ETAS SBM-2-S4	Suinteresuotųjų subjektų interesai ir nuomonės
2 ETAS SBM-3-S4	Reikšmingas poveikis, rizikos ir galimybės bei jų sąveika su strategija ir verslo modeliu
S4-1	Su vartotojais ir galutiniais naudotojais susijusi politika
S4-2	Vartotojų ir galutinių naudotojų įtraukimo sprendžiant klausimus dėl poveikio procesai
S4-3	Neigiamo poveikio ištaisymo procesai ir kanalai, kuriais vartotojai ir (arba) galutiniai naudotojai gali išreikšti susirūpinimą
S4-4	Veiksmai, kurių imamasi dėl reikšmingo poveikio vartotojams ir galutiniams naudotojams, su vartotojais ir galutiniais naudotojais susijusių reikšmingų rizikų valdymo ir pasinaudojimo reikšmingomis galimybėmis metodai ir tų veiksmų veiksmingumas
S4-5	Uždaviniai, susiję su reikšmingo neigiamo poveikio valdymu, teigiamo poveikio didinimu ir reikšmingų rizikų ir galimybių valdymu
G1	Verslo etika
2 ETAS SBM-3-G1	Suinteresuotųjų subjektų interesai ir nuomonės
2 ETAS GOV-1-G1	Administracinių, priežiūros ir valdymo organų vaidmuo
2 ETAS IRO-1-G1	Reikšmingo poveikio, rizikų ir galimybių nustatymo ir vertinimo procesų aprašymas
G1-1	Įmonės kultūra ir verslo etikos politika
G1-2	Santykių su tiekėjais valdymas
G1-3	Korupcijos ir kyšininkavimo prevencija ir aptikimas
G1-4	Patvirtinti korupcijos ar kyšininkavimo incidentai
G1-5	Politinė įtaka ir lobistinė veikla (Nereikšminga)
G1-6	Mokėjimo praktika

