



AUTOTRANSPORTA DIREKCIJA

Valsts SIA
“Autotransporta direkcija”
**ILGTSPĒJAS
ZIŅOJUMS**

2024. gads

Sadarbība. Atbalsts. Attīstība

SATURS

ATD VALDES PRIEKŠSĒDĒTĀJA UZRUNA	5
PAR ATD.....	7
STRATĒGISKĀ ATTĪSTĪBA.....	9
SASNIEGUMI 2024. GADĀ	10
IZMAIŅAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA	13
MARŠRUTOS UN TARIFOS.....	13
BŪTISKUMA NOVĒRTĒJUMS.....	14
PĀRVALDĪBA.....	15
GRI 2: VISPĀRĪGĀ PĀRVALDĪBA	15
GRI 2-5 UN GRI 2-27: IEKŠĒJIE UN ĀRĒJIE AUDITI UN PĀRBAUDES MEHĀNISMI	16
GRI 2-23, GRI 2-24 UN GRI 2-26: POLITIKAS, KODEKSI UN KORPORATĪVĀ PĀRVALDĪBA	16
GRI 205: PRETKORUPCIJAS POLITIKA	17
GRI 2-26: TRAUKSMES CELŠANA	17
GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26 un GRI 205-2: ĒTIKAS KODEKSS UN PROFESIONĀLĀS RĪCĪBAS STANDARTI.....	18
GRI -1: TIEŠI RADĪTĀ UN IZDALĪTĀ EKONOMISKĀ VĒRTĪBA	19
GRI 204-1: IEPIRKUMU BUDŽETA ĪPATSVARŠ, KAS IZLIETOTS PIE VIETĒJIEM PIEGĀDĀTĀJIEM.....	19
GRI 2-23, GRI 2-25 UN GRI 2-26, GRI 418: DATU CENTRS, DROŠĪBA UN KVALITĀTES PĀRVALDĪBA	19
VIDES ASPEKTI.....	21
GRI 302: ENERĢIJA (ENERĢIJAS PATĒRIŅŠ)	21
GRI 305: SILTUMNĪCEFEKTA GĀZU EMISIJAS (TVĒRMS jeb SCOPE 1, 2, 3)	22
GRI 306: ATKRITUMI (RADĪTIE, PĀRSTRĀDĀTIE, APGLABĀTIE ATKRITUMI)	28
303-3, 303-5: ŪDENS IEGUVE UN PATĒRIŅŠ.....	29
303-4: ŪDENS NOVADĪŠANA	29
SOCIĀLIE ASPEKTI.....	30
GRI 401, GRI 405: NODARBINĀTĪBAS RĀDĪTĀJI UN DARBINIEKU STRUKTŪRA	30
GRI 202: PERSONĀLA VADĪBAS UN ATALGOJUMA POLITIKA.....	31
GRI 202-1: STANDARTA SĀKUMA ALGAS ATTIECĪBA PRET MINIMĀLO ALGU	32
GRI 405: PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNU 2025.-2027. GADAM	33
GRI 403: ARODVESELĪBA UN DROŠĪBA.....	33
GRI 404: APMĀCĪBA UN IZGLĪTĪBA	34

GRI 404-3: SNIEGUMA UN KARJERAS NOVĒRTĒJUMI	34
GRI 205-2 UN 412-2: APMĀCĪBAS PAR CILVĒKTIESĪBĀM UN PRETKORUPCIJU	34
GRI 405-3 UN GRI 202-1: ATLĪDZĪBAS LĪDZTIESĪBA UN AUGSTĀKĀS VADĪBAS ATALGOJUMA ATTIECĪBA	34
GRI 406-1: DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA.....	35
GRI 401, GRI 403, GRI 2-30: DARBA VIDES UN KORPORATĪVĀS SALIEDĒTĪBAS VEICINĀŠANA	35
GRI 413, GRI 2-29, GRI 418: KLIENTI UN SABIEDRĪBA	37
ANO MĒRĶI.....	40
GRI INDIKATORU TABULA.....	42

LIETOTIE SAĪSINĀJUMU UN TERMINI

ATD – Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Autotransporta direkcija”

GRI – Global Reporting Initiative (Globālās ziņošanas iniciatīva)

ESG – Environmental, Social and Governance (Vides, sociālie un pārvaldības aspekti)

SEG – siltumnīcefekta gāzes

GHG protokols – Greenhouse Gas Protocol standarts SEG emisiju mērīšanai

DEFRA – Apvienotās Karalistes valdības siltumnīcefekta gāzu konversijas koeficienti uzņēmumu ziņošanai

ISO – International Organization for Standardization (Starptautiskā standartizācijas organizācija)

ES – Eiropas Savienība

APIDB – valsts informācijas sistēma “Autopārvadātāju informatīvā datu bāze”

ERRU - valsts informācijas sistēma “Eiropas Autotransporta uzņēmumu reģistrs” (European Register of Road Transport Undertakings)

TACHOnet – valsts informācijas sistēma “TACHOnet informatīvā datu bāze” (Telematics Network for the Exchange of Information Concerning the Issuing of Tachograph Cards)

BMA – valsts informācijas sistēma “Braušanas maksas atvieglojumu saņēmēju informācijas sistēma”

STIFSS – Sabiedriskā transporta informācijas un finanšu statistikas sistēma

VBNIS – Vienotā biļešu noliktavas informācijas sistēma

ETMK – Eiropas Transporta ministru konference

SIA – Sabiedrība ar ierobežotu atbildību

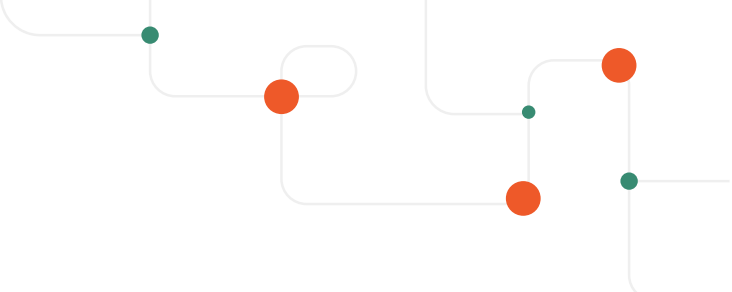
AS – akciju sabiedrība

KVS – Kvalitātes vadības sistēma

VARAM – Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija

LVRTC – valsts akciju sabiedrība “Latvijas Valsts radio un televīzijas centrs”

ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija



PAR ILGTSPĒJAS ZIŅOJUMU

Šis ir pirmais ATD Ilgtspējas ziņojums un tas sniedz pārskatu par ATD ilgtspējas rādītājiem, aptverot vides, sociālos un pārvaldības aspektus, ar mērķi nodrošināt pārskatāmu, ticamu un salīdzināmu informāciju par ATD ieguldījumu ilgtspējības attīstībā Latvijā. Ilgtspējas ziņošana stiprina ATD reputāciju, strukturē veikumu atbilstoši ilgtspējas dimensijām, veicina jaunus attīstības iespēju apzināšanu, attīstīt un uzlabot sadarbības ar ārējām pusēm uzlabošanos un attīstību. Ziņojums sagatavots vadoties pēc globālās ziņošanas iniciatīvas (GRI) standartiem un aptver laika posmu no 2024. gada 1. janvāra līdz 31. decembrim. Ilgtspējas ziņojumā iekļauta informācija par ATD Rīgas, Liepājas, Cēsu un Daugavpils filiālēm, jo tā nav daļa no cita uzņēmuma, kā arī nav meitasuzņēmumu.

ATD VALDES PRIEKŠSĒDĒTĀJA UZRUNA

Ikviens mūsdienīga uzņēmuma ilgtspējīgas darbības pamatā ir kvalitatīva sadarbība ar klientiem un iesaistītajām organizācijām, profesionāla deleģēto funkciju pildīšana, kā arī patiesas rūpes par darbiniekiem. ATD strādā nedaudz mazāk par 100 cilvēkiem, bet atbildības jomas ir novērtētas vairākos desmitu miljonu eiro apmērā un ir saistītas ar lielu sabiedrības daļu. Esam ne tikai kravu un pasažieru starptautisko pārvadājumu eksperti un šo jomu pārraugi, bet arī organizatori valsts lielākajam reģionālā sabiedriskā transporta (autobusi un vilcieni) tīklam Latvijā.

ATD ilgtspējas ziņojums ir apliecinājums mūsu apņēmībai veidot sabiedrībai pieejamu, drošu, mūsdienīgu un videi draudzīgu sabiedriskā transporta sistēmu visā Latvijā, kā arī nodrošināt Eiropas prasībām atbilstošu kravas un pasažieru starptautisko pārvadājumu jomu.

ATD ilgtspējas ziņojumā esam ietvēruši informāciju par sociālas atbildības un sabiedrības informēšanas aktivitātēm, kā arī izstrādātajiem politikas dokumentiem, kas nodrošina stabilu uzņēmuma darbību. Korporatīvās pārvaldības politika ATD ir apstiprināta jau 2021. gadā un nodrošina darbības ilgtspējību, efektīvu vadību un racionālu resursu izmantošanu. Ievērojot ētisku, atbildīgu un caurskatāmu pārvaldības praksi, Korporatīvās pārvaldības politika ir īpaši svarīga un būtiska ilgtspējas kontekstā.

Īpaša uzmanība ATD tiek pievērsta iniciatīvām, kas veicina darbinieku un viņu ģimeņu labbūtību. Nodrošinām darbiniekiem iespēju strādāt gan birojā, gan arī attālināti. Esam uzsākuši dalību iniciatīvā “Ģimenei draudzīga darbavieta”, ko nodrošina Sabiedrības integrācijas fonds.

ATD aktīvi iesaistās sabiedrības informēšanā un nozares attīstības veicināšanā, nodrošinot mērķtiecīgu komunikāciju ar iesaistītajām pusēm, jo ATD ir būtiska loma daudzās ar transportu saistītos jautājumos un mēs lieliski apzināties dialoga nozīmību ar visām iesaistītajām pusēm. Mēs ticam, ka, sadarbojoties ar sabiedrību, pašvaldībām un nozares partneriem, iespējams veidot transporta sistēmu, kas kalpos nākamajām paaudzēm.

ATD vīzija izriet no mūsu vilkmes virzīties uz noteiktu rezultātu: veicināt brīvu, mūsdienīgu, drošu un efektīvu mobilitāti. Mēs esam sociāli atbildīgs un mūsdienīgs uzņēmums, kas sniedz maksimālu labumu sabiedrībai, īstenojot valsts un sabiedrības intereses sabiedriskā transporta un autopārvadājumu jomā. Mēs pateicamies visiem sadarbības partneriem un klientiem par uzticēšanos un ieguldījumu. Mēs turpināsim strādāt ar pilnu atbildību, lai nodrošinātu ilgtspējīgu mobilitāti Latvijā.

Uzņēmums nav abstrakta vienība. To veido un piepilda darbinieki, kuri tajā strādā. Un lai gan ikdienas darbā katrs esam aizņemti ar konkrētu uzdevumu risināšanu, mūs vieno kopīgs mērķis, izpratne un vēlme sasniegt labāko!



Jānis Lapiņš, valdes priekšsēdētājs

2024. GADS ĪSUMĀ



- Neto apgrozījums - 4 807 427 EUR (2023. gadā - 4 062 101 EUR)
- Peļņa - 263 186 EUR (2023. gadā - 94 228 EUR)
- Veiktās iemaksas valsts vai pašvaldību budžetā - 1 661 997 EUR (2023. gadā - 1 419 166 EUR)



- Uzsākta jaunas vidēja termiņa darbības stratēģijas 2026.-2030. gadam izstrāde



- Darbinieku skaits sasniedza 93 pastāvīgos darbiniekus (+4,5% salīdzinājumā ar 2023. gadu)
- Darbinieku mainība būtiski samazinājās (2024. gadā - 17 jaunpieņemti darbinieki, 2023. gadā - 44 jaunpieņemti darbinieki)
- Sieviešu īpatsvars kolektīvā - 68,82 % (64 no 93 darbiniekiem)
- Darbinieku iesaistes koeficients sasniedza 80% un labbūtības rādītājs - 72,9%
- Iegūts statuss “ĢIMENEI DRAUDZĪGA DARBAVIETA” un ieviestas regulāras darbinieku saliedēšanas aktivitātes.



Uzsākta sistemātiskā siltumnīcefekta gāzu (SEG) emisiju uzskaitē atbilstoši GHG protokolam.

Kopējais SEG emisiju apjoms 2024. gadā - 128,48 tCO₂ ekv., no kuriem:

- Tvērums 1 (tiešās emisijas): 15,41 tCO₂ ekv
- Tvērums 2 (no iegādātās enerģijas): 91,17 tCO₂ ekv.
- Tvērums 3 (vērtību ķēdes emisijas): 21,90 tCO₂ ekv.

PAR ATD

ATD ir kapitālsabiedrība, kuras 100% kapitāla daļas pieder valstij Satiksmes ministrijas personā. ATD ir vienotas valsts politikas īstenotāja pasažieru un kravu pārvadājumu jomā, un autopārvadājumu un sabiedriskā transporta industrijā ir atpazīstama kā atbildīgs un mūsdienīgs uzņēmums, kas nodrošina augsti kvalificētu speciālistu konsultācijas un profesionālu atbalstu.

ATD veic komercdarbību, kas pamatā ir saistīta ar tai deleģēto valsts pārvaldes uzdevumu izpildi pārvadājumu pakalpojumu jomā. Deleģēto uzdevumu izpildē mēs sniedzam stratēģiski svarīgus pakalpojumus, kuru kvalitāte un kvantitāte ir nozīmīga valsts, pašvaldību un sabiedrības attīstībai un funkcionēšanai, kā arī tautsaimniecībai kopumā. Nodrošinām sabiedriskā transporta pakalpojumus reģionālajos starppilsētu nozīmes un reģionālajos vietējās nozīmes maršrutos, lai iedzīvotājiem saglabātu mobilitātes iespējas un piekļuvi būtiskiem pakalpojumiem. Vienlaikus sniedzam stratēģiski nozīmīgus pakalpojumus kravas un pasažieru autopārvadājumu, kā arī sabiedriskā transporta jomā, veidojot un attīstot kvalitatīvu un juridiski pamatotu transporta pakalpojumu sistēmu. Šī sistēma atbilst valsts, sabiedrības un pārvadātāju interesēm, nodrošinot godīgu un vienlīdzīgu konkurenci pārvadātāju vidū un aizsargājot Latvijas iedzīvotāju un pārvadātāju intereses atbilstoši starptautiskajiem un Eiropas Savienības tiesību aktiem. ATD attīsta, uztur un pārvalda valsts informācijas sistēmas, kuras ir būtiskas nozares stratēģiskajai attīstībai.

ATD galvenie darbības virzieni, kas pamatojas uz vispārējo stratēģisko mērķi:

1. vienlīdzīgās piekļuves nodrošināšana tirgum autopārvadājumu jomā;
2. sabiedriskā transporta pakalpojumu nodrošināšana reģionālajā maršrutu tīklā, nodrošinot minimālo valsts garantēto pakalpojumu apjomu tajā.

Mūsu darbības pirmsākumi meklējami 1993. gada 15. oktobrī, kad ar Latvijas Republikas Ministru kabineta lēmumu tika izveidota Autotransporta valsts inspekcija. Kopš 2004. gada 1. novembra ATD darbojas kā valsts kapitālsabiedrība, kļūstot par būtisku transporta politikas īstenošanas mehānismu Latvijā.

2006. gadā ATD tika deleģēti Satiksmes ministrijas uzdevumi sabiedriskā transporta jomā, kas ievērojami paplašināja mūsu kompetenci. 2014. gadā izveidotā Sabiedriskā transporta padome veicina caurskatāmību un iesaisti no plānošanas reģionu un Satiksmes ministrijas puses, nodrošinot efektīvāku lēmumu pieņemšanu par nozarei aktuālajiem jautājumiem.

MISIJA

Mūsu misija ir nodrošināt vienotu, efektīvu, viedu un ilgtspējīgu sabiedriskā transporta pakalpojumu reģionālo maršrutu tīklu, lai saglabātu iedzīvotāju mobilitāti visām sabiedrības grupām visā valsts teritorijā, un pārvadātājiem vienlīdzīgu piekļuvi tirgum autopārvadājumu jomā, sniedzot atbalstu uzņēmējiem komercpārvadājumu uzsākšanā un īstenošanā.

VĪZIJA

Mēs esam sociāli atbildīgs un mūsdienīgs uzņēmums, kas sniedz maksimālu labumu sabiedrībai, īstenojot valsts un sabiedrības intereses sabiedriskā transporta un autopārvadājumu jomā.

VĒRTĪBAS

Mūsu vērtības atspoguļo kapitālsabiedrības principus un uzskatus, ikdienas darbā tos ievēro visi darbinieki komunicējot ar kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem vai sabiedrību.

VĒRTĪBA	NOZĪME
Profesionalitāte	Esam kompetenti, atbildīgi, objektīvi, rūpīgi un precīzi, ievērojam konfidencialitāti un normatīvo aktu prasības
Atbildība	Esam godīgi un taisnīgi normatīvo aktu piemērošanā, uzņemamies atbildību par savu darbu un sniegtajiem pakalpojumiem
Konfidencialitāte	Informāciju un datus, ko iegūstam, izmantojam tikai tam paredzētajam mērķim un aizsargājam atbilstoši normatīvo aktu prasībām
Pieejamība	Nodrošinām funkcionāli ērtu pieeju pakalpojumiem dažādos komunikāciju kanālos
Attīstība	Esam profesionāļi, mācāmies un esam orientēti uz ilgtermiņa attīstību, pilnveidojam savu pakalpojumu piedāvājumu izmantojot moderno tehnoloģiju iespējas un sekojot vispārējām attīstības tendencēm
Pozitīva attieksme	Uzklausām klientu vajadzības, nodrošinām vienlīdzīgu, taisnīgu un laipnu attieksmi pret ikvienu klientu, katrā konkrētajā situācijā meklējam piemērotāko problēmas risinājumu
Labvēlīga un droša darba vide	Rūpējamies par darbinieku apmierinātību un darba vidi

STRATĒGISKĀ ATTĪSTĪBA

ATD ilgtermiņa stratēģiskais mērķis¹ ir nodrošināt sabiedrības interesēm atbilstošu vienotu, ilgtspējīgu un pieejamu sabiedriskā transporta pakalpojumu reģionālo maršrutu tīklu un pārvadājumu minimālo valsts garantēto pakalpojumu apjomu tajā, kā arī uzturēt un īstenot kvalitatīvu pakalpojumu kompleksu (sistēmu), lai pārvadātājiem nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi tirgum autopārvadājumu jomā.

Mūsu vidēja termiņa darbības stratēģija 2023.-2026. gadam ir izstrādāta, lai nodrošinātu ilgtspējīgu, vienotu un sabiedrības interesēm atbilstošu sabiedriskā transporta pakalpojumu tīklu reģionālā mērogā un efektīvu pārvadātāju piekļuvi autopārvadājumu tirgum. Stratēģija paredz līdzsvarotu valsts garantēto transporta pakalpojumu nodrošināšanu, administratīvo procesu digitalizāciju un regulatīvo uzdevumu izpildi atbilstoši nacionālajiem un Eiropas Savienības tiesību aktiem. Tā nosaka gan nefinanšu, gan finanšu mērķus, tostarp sabiedriskā transporta biļešu noliktavas sistēmas izveidi, vienotas uzskaites un pārraudzības sistēmu attīstību, kā arī budžeta līdzekļu efektīvu izmantošanu.

Nemot vērā ārējās vides izaicinājumus un ATD darbības nozarēs notiekošās pārmaiņas, 2024. gadā nonācām pie secinājuma, ka nākama plānošanas perioda darbības stratēģijas izstrādi nepieciešams uzsākt ātrāk. 2025. gadā ATD ir uzsākusi vidēja termiņa darbības stratēģijas 2026. - 2030. gadam izstrādi ar mērķi veicināt ilgtspējīgu, efektīvu un pieejamu mobilitātes pakalpojumu attīstību Latvijā, vienlaikus nodrošinot sabiedrības, vides un ekonomisko interešu līdzsvarotu ievērošanu.

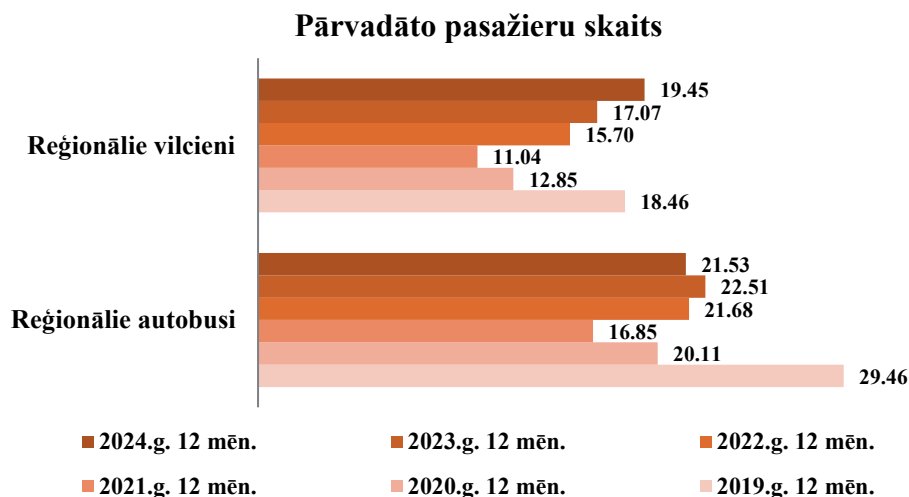
Nemot vērā ģeopolitisko nestabilitāti, tirgus strukturālās izmaiņas un ES Mobilitātes noteikumu kopuma ietekmi, stratēģija paredz elastīgu pielāgošanos starptautiskajā un vietējā pārvadājumu vidē. Īpaša uzmanība tiek veltīta modernu informācijas sistēmu attīstībai, tajā skaitā datu apmaiņai ar ES valstīm, sabiedriskā transporta maršrutu pārstrukturēšanai, kā arī sabiedrisko pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai, ieviešot klientiem ērtākus un pārskatāmākus risinājumus.

ATD ilgtspējīga attīstība balstās uz trīs līmeņu stratēģisko plānošanu - vidēja termiņa stratēģiju, īkgadējo rīcības plānu, finanšu plānu, izdevumu tāmi (budžetu). ATD nosprausto mērķu sasniegšana ir atkarīga no katra darbinieka ieguldījuma, tādēļ darbiniekiem mēs nosakām individuālos mērķus un uzdevumus, lai veicinātu izpratni par viņu paveiktā nozīmību un lomu kopējā ATD veikumā.

¹ Pieņemts atbilstoši Ministru kabineta 2021. gada 25. janvāra rīkojumam Nr. 50 "Par valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Autotransporta direkcija" vispārējo stratēģisko mērķi".

SASNIEGUMI 2024. GADĀ

2024. gadā dotētajos reģionālās nozīmes autobusu un vilcienu maršrutos kopā tika pārvadāti 40,98 miljoni pasažieru, no kuriem 53% jeb 21,53 miljoni tika pārvadāti reģionālās nozīmes autobusu maršrutos un 47% jeb 19,45 miljoni – reģionālās nozīmes vilcienu maršrutos. Pārvadāto pasažieru skaitā reģionālajos pārvadājumos 2024. gadā ir novērots pieaugums vilcienu pārvadājumos, kas salīdzinot ar 2023. gadu ir palielinājies par 14%, taču autobusu pārvadājumi ir samazinājušies par 4% salīdzinot ar 2023. gadu.



2024. gadā sešās Latvijas reģionālo autobusu maršruta tīkla daļās stājās spēkā ilgtermiņa līgumi par sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanu (reģionālo autobusu maršruta tīkla daļā “Rēzekne, Ludza” ilgtermiņa līgums stāsies spēkā 01.01.2025.), tādējādi jau trīspadsmit četrpadsmit no sešpadsmit Latvijas reģionālo autobusu maršruta tīkla daļās atbilstoši līguma prasībām pakalpojuma sniegšanā iesaistīto autobusu vidējais vecums nepārsniedz piecus gadus un ir uzlabots komforta līmenis.

ILGTERMIŅA LĪGUMI REĢIONĀLO AUTOBUSU MARŠRUTU TĪKLĀ



- Maršrutu tīkla daļas nosaukums.
- Pārvadātājs.
- Pakalpojuma uzsākšanas datums ilgtermiņa (10 gadu) līgumiem.

Lai pārliecinātos, ka sabiedriskā transporta lietotājiem pakalpojumi tiek sniegti atbilstoši noslēgtajos līgumos noteiktajiem kvalitātes kritērijiem mēs regulāri veicam sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanā iesaistīto autobusu un vilcienu pārbaudes, tai skaitā kontroles pasākumos iesaistot ārpuskalpojuma uzņēmumu. Konstatējot pārkāpumus, ATD piemēro līguma nosacījumiem atbilstošu līgumsodu, rosinot sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanas uzņēmumiem



pieturēties pie līgumu nosacījumu izpildes. Papildus minētajam pārbaudes tiek veiktas arī pašos sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanas uzņēmumos, kā arī valstspilsētas pašvaldībās, kas savas kompetences ietvaros organizē sabiedriskā transporta pakalpojumus valstspilsētā.

Kompetences ietvaros ATD veic arī visu reģistrēto autoostu apsekošanu un pārbaudi, lai pārliecinātos, ka to piemērotā maksa un nodrošinātie pakalpojumi atbilst attiecīgās autoostas kategorijai, kā arī vai to izdevumu un ieņēmumu uzskaitē atbilst obligāti noteiktajiem izdevumu un ieņēmumu uzskaites un nodalīšanas principiem. 2024. gadā veiktas trīsdesmit piecas autoostu apsekošanas pārbaudes. Kā arī ATD ir pārbaudījusi vienpadsmit autoostu pakalpojumu maksas atbilstību autoostas kategorijai un obligāti sniedzamajiem pakalpojumiem, kā arī izvēles kārtībā pārliecinājusies, ka izdevumu un ieņēmumu uzskaitē atbilst obligāti noteiktajiem izdevumu un ieņēmumu uzskaites un nodalīšanas principiem.



Pārskata periodā notika dažāda veida aktivitātes klientu apkalpošanas procesu sakārtošanā un pilnveidošanā. Pavasarī ieviesām izmaiņas klientu apkalpošanas darba laikā, paredzot pirmdienās par 1h ilgāku klientu apkalpošanu laiku. Rīgas nodaļā pilnveidojām rindu sistēmu, ieviešot dažādus papildinājumus darbinieku darba / pārtraukumu monitorēšanai, kā arī šīs sistēmas ietvaros rudenī tika ieviests iepriekšējais pieraksts.

Reģionālajās nodaļās iepriekšējais pieraksts tika ieviests 2024. gada beigās pilotprojekta ietvaros uz sešiem mēnešiem, lai šajā periodā izvērtētu klientu pieprasījumu pēc tā un saprastu tā nepieciešamību nākotnē.

Sadarbībā ar LVRTC uzsākām un turpinām darbu pie projekta “Par Latvijas Republikas ārējās robežas šķērsošanas elektroniskās iepriekšējās pieteikšanās un rindas progresa sistēmas e-pakalpojuma, un robežšķērsošanas vietas kontroles procesa elektronizētas pārvaldības risinājumu” 1. kārtas sagatavošanas.

Iesniedzām pieteikumu Eiropas Komisijas HORIZON programmā “Droša, elastīga transporta un viedās mobilitātes pakalpojumi pasažieriem un precēm” projektam “Viedi digitālie risinājumi multimodālai, pieejamai, elastīgai, uz lietotāju orientētai pilsētas infrastruktūrai”

(SMARTIN). Projekta mērķis ir efektīvizēt transporta pārvaldības infrastruktūru, izmantojot progresīvu digitalizāciju un viedus, uz datiem balstītus risinājumus.

Sagatavojām projekta pieteikuma ieceri par “Vienotās sabiedriskā transporta biļešu informācijas sistēmas attīstība” un iesniedzām VARAM. Projekta mērķis – pilnveidot Vienoto sabiedriskā transporta biļešu informācijas sistēmas funkcionalitāti, lai tā atbilstu modulāra tehniskā risinājuma un mikro servisu arhitektūras principiem, tiktu pielāgota principam “mobilitāte kā pakalpojums”, atbilstu un būtu integrēta ar visiem iespējamiem transporta veidiem, tiktu pielāgota ar tajā esošo datu atkārtotas izmantošanas pakalpojumu komponentēm un Latvijas transporta nozares nacionālā piekļuves punkta prasībām. Projekta finansējums vismaz divu miljonu apmērā tiktu piešķirts no Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021. – 2027. gadam. Saskaņā ar VARAM lēmumu, ATD projekts iekļauts 1. kārtas projektu sarakstā, kuriem projekta detalizēta pieteikuma sagatavošana tiks veikta 2025.gadā.

IZMAIŅAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA MARŠRUTOS UN TARIFOS

Maršrutu tīkla pārzināšanā un organizēšanā:

- atklāts 301 reiss, slēgti 224 reisi, kā arī citi grozījumi veikti 2185 reģionālās nozīmes autobusu reisus;
- veicot maršrutu tīkla optimizāciju, slēgti divi reģionālās nozīmes maršruti un atklāts viens reģionālās nozīmes maršruts;
- izskatīti 330 iedzīvotāju un pašvaldību ierosinājumi un sūdzības par sabiedriskā transporta pakalpojumu maršruti vai to kursēšanas laikiem, vienlaikus ierosinājumi par pieturu iekļaušanu kustības sarakstā. Iespēju robežās iedzīvotāju vajadzības tika apmierinātas.

Sabiedriskā transporta padomei izvērtēšanai iesniegti 46 pieteikumi par izmaiņām reģionālās nozīmes maršrutu tīkla autobusu maršrutos, seši pieteikumi par izmaiņām dzelzceļa maršrutos un viens pieteikums par izmaiņām valstspilsētas maršrutos, kas vairāk kā 30% iziet ārpus robežas.

No 2024. gada 1. aprīļa stājās spēkā jaunā tarifu sistēma, . Pasākumu galvenais mērķis bija mazināt ietekmi uz valsts budžetu un vienlaikus radīt arī pievilcīgāku sabiedriskā transporta pakalpojumu tā lietotājiem.

Tarifa izlīdzināšana autobusu pārvadājumos - nodrošina vienotu pieeju, lai izlīdzinātu esošās tarifu atšķirības starp dažādiem reģioniem un dažādas nozīmes maršruti, kur biļetes cena par vienu un to pašu veikto attālumu ir dažāda.



Pēc jaunās tarifu sistēmas 30 dienu biļete regulārajiem braucējiem, kas ikdienā izmanto vilcienu un autobusu ir kļuvusi izdevīgāka un braucējiem atmaksājas jau pēc 21. brauciena. Izveidota arī jauna biļete Vilciens+, ar kuru iespējams braukt īsus braucienus ar autobusu uz vai no vilciena pieturas punkta bez papildu maksas, kā arī ieviesti citi risinājumi un darbības principi.

2024. gada laikā tika atvērti vairāki maršruti, kas tiek organizēti uz komerciāliem principiem, vienlaikus konkrētajos virzienos minimālā apjomā saglabājot dotētos reisus. Pakalpojums uz komerciāliem principiem ir reģionālās nozīmes maršruts, kurā no valsts vai pašvaldības budžeta netiek kompensēti ar pakalpojumu sniegšanu saistītie izdevumi un zaudējumi, vienlaikus pārvadātājs pats nosaka biļetes cenu, atlaižu politiku, kā arī patstāvīgi veic izmaiņas reisu skaitā, kursēšanas grafikos, apkalpojamo pieturu klāstā, galapunktos. Komerccaršrutos piedāvāto reisu skaits paplašina iedzīvotājiem piedāvājumu attiecībā sabiedriskā transporta pakalpojumu pieejamību un mobilitāti. Kopā reģionālās nozīmes maršrutu tīklā ir 12 maršruti uz komerciāliem principiem un 4 no tiek ir atvērti 2024.gadā: Rīga-Liepāja, Rīga-Ventspils, Rīga-Balvi, Rīga-Lidosta Rīga "RIX".

BŪTISKUMA NOVĒRTĒJUMS

Lai noteiktu, kuras ilgtspējas tēmas iekļaut ziņojumā, ATD veica vienkāršo finanšu būtiskuma novērtējumu. Šī pieeja ļāva identificēt jautājumus, kas var ietekmēt uzņēmuma darbību un finanšu rādītājus gan tagad, gan nākotnē.

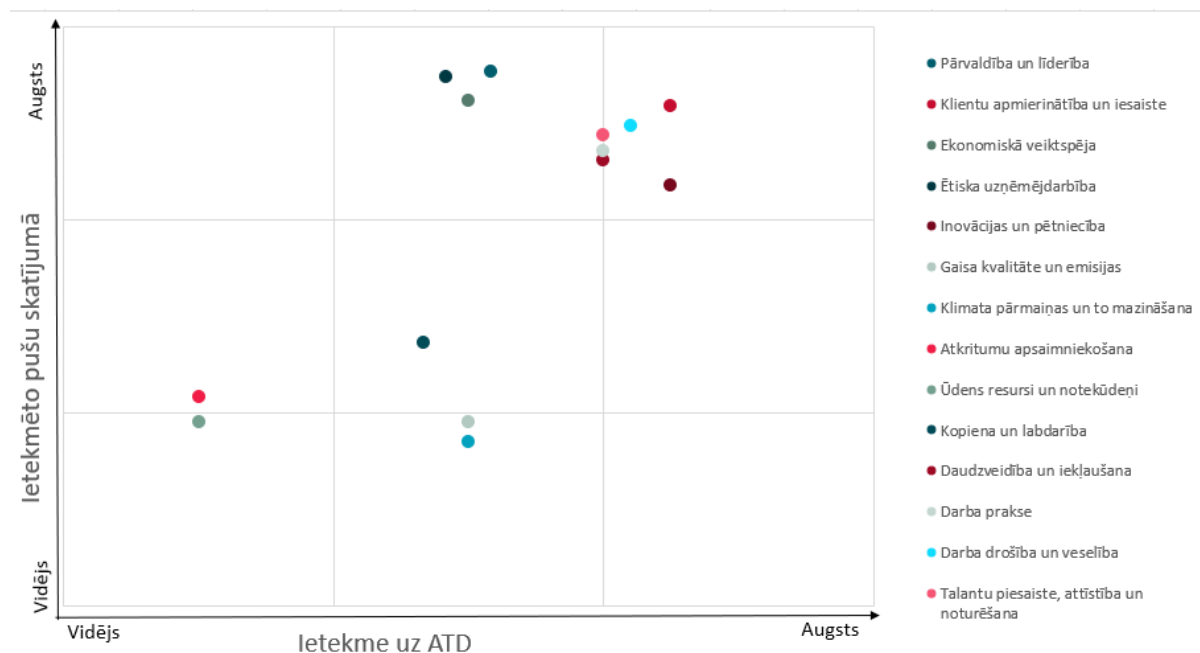
Izvēloties vienkāršoto metodi, galvenais mērķis bija uzsākt strukturētu pieeju vides, sociālo un pārvaldības (ang. ESG) jautājumu apzināšanai un ziņošanai izmantojot pieejamos resursus. Process balstījās uz iekšējo izpratni par riskiem un iespējām transporta nozarē, kā arī uz GRI standartos noteiktajiem tematiem.

Šobrīd šī pieeja kalpo kā pamats tam, lai nākotnē paplašinātu būtiskuma analīzi, iekļaujot arī izvērtējumu par ATD radīto ietekmi uz vidi un sabiedrību. Mēs redzam šo darbu kā pirmo soli ceļā uz plašāku ilgtspējas integrāciju organizācijas darbībā.

Vispirms tika izveidots ATD darbībai pielāgots ESG tēmu saraksts balstoties uz GRI standartu ietvaru. Tēmas tika piemērotas Latvijas sabiedriskā transporta nozarei un ATD atbildības jomām. Tās tika novērtētas pēc to iespējamās finansiālās ietekmes uz ATD darbību, reputāciju, izmaksu struktūru, ieņēmumu potenciālu un pēc tā, cik ticami ir, ka šāda ietekme varētu notikt. Katrs aspekts tika vērtēts piecu punktu skalā, un rezultāti tika apkopoti tabulā.

Papildus tam, tika pievienots arī konteksts par katras tēmas iespējamo riska vai iespējas raksturu, vērtības ķēdes posmu un laika horizontu. Lai izvērtējumam piešķirtu plašāku skatījumu, tika izmantota arī ieinteresēto pušu aptauja, kurā pārvaldītāji, pašvaldības, sadarbības partneri un citi ATD darbībā iesaistītie sniedza savu vērtējumu par ESG jautājumu nozīmīgumu.

Visi iegūtie dati tika apkopoti būtiskuma matricā, kur redzams, kuras tēmas ir vissvarīgākās gan no finanšu, gan sabiedrības aspekta. Matrica ir pamats tam, kurām tēmām ATD pievērš uzmanību savā ilgtspējas ziņojumā un nākotnes attīstības darbā.



1. attēls. ATD būtiskuma matrica 2024. gadā

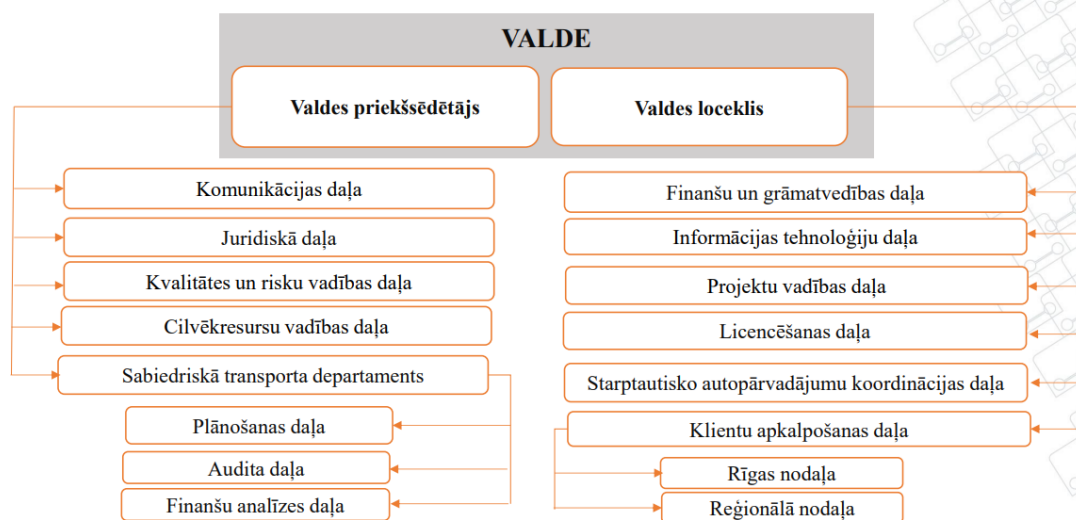
PĀRVALDĪBA

GRI 2: VISPĀRĪGĀ PĀRVALDĪBA

ATD funkcijas īsteno, ievērojot ES regulējumu transporta nozarē, virkni Latvijas Republikas normatīvo aktu (tostarp Autopārvadājumu likums, Sabiedriskā transporta pakalpojumu likums, Bīstamo kravu aprites likums, Latvijas Republikas valsts robežas likums u.c.), Satiksmes ministrijas noteikumus un rīkojumus. Pārvaldības institūciju lomas, pienākumi, tiesības un atbildība ir noteikta Latvijas Republikas normatīvajos aktos, ATD statūtos iekšējos normatīvajos aktos.

Juridiskais nosaukums	Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Autotransporta direkcija"
Īpašumtiesību forma / statuss	Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību (100 % kapitāla daļas pieder Satiksmes ministrijai)
Galvenais birojs	Valņu iela 30, Rīga, LV-1050, Latvija
Darbības valstis	Latvija

Valsts SIA «Autotransporta direkcijas» struktūrshēma



2. attēls. ATD organizatoriskā struktūra (spēkā 2024. gada 19. augustā)

ATD pārvaldi īsteno dalībnieku sapulce un valde. Dalībnieku sapulces funkcijas pilda valsts kapitāla daļu turētāja pārstāvis – Satiksmes ministrija. Valsts kapitāla daļu turētāja pārstāvis uzrauga valdes darbību.

ATD pārvaldību ikdienas darbībā, vadot un pārstāvot ATD kopīgi, nodrošina tās izpildinstitūcija – valde (valdes priekšsēdētājs un valdes loceklis), kuru ievēlē ik pēc pieciem gadiem akcionāru sapulcē. Uz šo brīdi (no 2025. gada 27. maija) valdes pagaidu priekšsēdētājs ir Jānis Lapiņš un valdes loceklis Kristaps Krūmiņš ar pilnvaru termiņu no 2024. gada 22. aprīļa līdz 2029. gada 21. aprīlim. Valde apstiprina ATD organizatorisko struktūru, kas tiek veidota atbilstoši ATD pamatdarbībai, ievērojot noteiktās funkcijas un izvirzītos mērķus,

nodrošinot efektīvu lēmumu pieņemšanas procesu, ņemot vērā nepieciešamās pilnvaras, atbildību un skaidru pārskatu sniegšanu.

ATD organizatoriskā struktūra ietver skaidru pienākumu un atbildības sadalījumu valsts deleģēto funkciju izpildē, stratēģisko mērķu sasniegšanā un ikdienas darbā. ATD ieviesti korporatīvās pārvaldības principi ar mērķi nodrošināt ATD darbības ilgtspējību, attīstību, mūsdienīgu un efektīvu vadību, resursu racionālu un ekonomiski pamatotu izmantošanu, kā arī ievērot ētisku, atbildīgu un caurskatāmu korporatīvās pārvaldības praksi.

GRI 2-5 UN GRI 2-27: IEKŠĒJIE UN ĀRĒJIE AUDITI UN PĀRBAUDES MEHĀNISMI

Ar mērķi nodrošināt vienotu pieeju visiem procesiem un funkcijām, 2007. gadā esam ieviesuši un uzturam KVS. Lai nodrošinātu procesu efektīvu darbību, funkciju izpildi, ATD nodrošina KVS iekšējos un ārējos auditus, un speciālos auditus, kurus veic gan Satiksmes ministrijas Iekšējā audita nodaļa, gan citu kontrolējošo institūciju auditori un revidenti (piemēram, Valsts kontrole), kā arī izvērtē auditoru ziņojumus par ATD darbības uzlabošanu un nodrošina atklāto trūkumu novēršanu un ieteikto uzlabojumu ieviešanu.

Ārējo KVS uzraudzības auditu atbilstoši ISO 9001:2015 standarta prasībām 2024. gadā veica SIA "BM Certification". Uzraudzības audita laikā ārējais auditors pārliecinājās par KVS atbilstību starptautiskā ISO 9001:2015 standarta prasībām, piemērojamību sertificēšanas sfērai, efektivitāti un nepārtrauktu pilnveidi, kā arī sevis noteikto politiku, mērķu, noteikumu, procedūru u.c. ievērošanu, nekonstatējot nevienu neatbilstību. Auditors atzinīgi novērtēja auditējamo darbinieku paveikto KVS uzturēšanā un pilnveidē, īpaši atzīmējot darbinieku atbildību, iesaisti un ieinteresētību iekšējo procesu uzlabošanā un efektīvizēšanā, un ieguva apliecinājumu par rekomendāciju ieviešanu, kas tika izteiktas iepriekšējā ārējā audita vizītes laikā.

GRI 2-23, GRI 2-24 UN GRI 2-26: POLITIKAS, KODEKSI UN KORPORATĪVĀ PĀRVALDĪBA

Politikas dokumenti dažādos līmeņos, kas izstrādāti un aktualizēti 2024. gadā un ne tikai, ir pārvaldes instruments, kas nosaka sistēmas darbības pamatprincipus, pienākumus, tiesības un atbildību, lai nodrošinātu uzņēmuma attīstību, atbilstību vērtībām, un mērķu sasniegšanu, kas ir aprakstīti vidēja termiņa darbības stratēģijā.

Par mūsu labu korporatīvo kultūru liecina atbilstošu iekšējo normatīvo aktu esamība, to kvalitāte un praktiskā labas pārvaldības principu ievērošana ikdienas darbībā. Iekšējo dokumentu mērķis ir aizsargāt uzņēmumu no nelabvēlīgas ietekmes vai reputācijas riska.

Daži iekšējie normatīvie akti ATD ir obligāti un ar ārējiem normatīvajiem aktiem noteikti, par to neieviešanu vai neesamību var iestāties nelabvēlīgas sekas. Tikmēr citus iekšējos normatīvos aktus (politikas, vadlīnijas, procedūras vai pat iekšējās kontroles sistēmas) atbilstoši darbības specifikai ATD izvēlas ieviest un ievērot, demonstrējot labu korporatīvo pārvaldību, vērtības un darbības principus. Mainīgas ārējās vides ietekmē mēs regulāri vērtējam, kuras politikas, vadlīnijas, procedūras vai iekšējās kontroles sistēmas mums vēl būtu nepieciešamas un kādā detalizētības pakāpē.

Korporatīvās pārvaldības politika ATD ir apstiprināta jau 2021. gadā, lai nodrošinātu darbības ilgtspējību, attīstību, mūsdienīgu un efektīvu vadību un resursu racionālu un ekonomiski pamatotu izmantošanu, kā arī lai ievērotu ētisku, atbildīgu un caurskatāmu korporatīvās pārvaldības praksi, kas ir īpaši svarīgi un būtiski ilgtspējas kontekstā.

Korporatīvās pārvaldības principi, kas iekļauti politikā ir sociāli atbildīga komercdarbība, godīguma un caurspīdīguma principu ievērošana, vienlīdzīga attieksme saskarē ar iesaistītajām pusēm, vispusīga informācija klientiem, sabiedrībai un darbiniekiem, nepieļaut interešu konflikta situācijas, krāpšanu un korupciju, ētikas normu neievērošanu.

2024. gadā jaunajā redakcijā izstrādājām Kvalitātes politiku, apņemoties sekmēt darbības procesu un sniegto pakalpojumu nepārtrauktu pilnveidi, ilgtspējīgu attīstību stratēģisko mērķu sasniegšanai, ievērojot ATD vispārējo stratēģisko mērķi, ATD vērtības, ārējo un iekšējo normatīvo aktu un ISO 9001 standarta prasības. Vadības pienākumi Kvalitātes politikas ietvaros ir nodrošināt klientu apmierinātības paaugstināšanu un procesu efektivitāti. Mēs regulāri novērtējam darbības rezultātus un darbinieku sniegumu, identificējam un ieviešam uzlabojumus, lai nodrošinātu efektīvu funkciju izpildi.

Esam ieviesuši arī citas politikas, lai sasniegtu noteikto mērķu un uzdevumu izpildi. Politikas ir saistoša visiem ATD darbiniekiem, neatkarīgi no ieņemamā amata.

GRI 205: PRETKORUPCIJAS POLITIKA

2021. gadā ATD apstiprināja Korupcijas un interešu konflikta risku novēršanas politiku, nosakot uzņēmuma iekšējās kontroles sistēmas pamatprincipus un vadlīnijas korupcijas un interešu konflikta riska pārvaldībai. Šī politika ir saistoša visiem darbiniekiem neatkarīgi no amata un nodrošina vienotu pieeju riska identificēšanai, novēršanai un kontrolei.

Politika tika izstrādāta ievērojot Latvijas Republikas normatīvos aktus un Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja vadlīnijas un paredz skaidras procedūras interešu konflikta situāciju atklāšanai, koruptīvu darbību novēršanai un drošas trauksmes celšanas iespējas. Tā arī regulē darbinieku pienākumus attiecībā uz godprātīgu rīcību un aizliedz jebkādu negodīgu labumu pieņemšanu vai piedāvāšanu.

2024. gadā veikts korupcijas risku izvērtējums 63 amatiem ATD. Pretkorupcijas pasākumu plānā 2025. – 2027. gadam identificēti 15 riski deviņās funkcijās.

Esam nodrošinājuši, ka visi darbinieki, kas bija nodarbināti pārskata periodā, ir informēti par pretkorupcijas politiku un saņēmuši atbilstošas apmācības. Informācija par ATD paveikto pretkorupcijas darbību īstenošanā ir arī pieejama sadarbības partneriem mūsu tīmekļa vietnē, nodrošinot vienlīdzīgu piekļuvi visiem sadarbības partneriem.

Pārskata periodā nav reģistrēti apstiprināti korupcijas gadījumi, tādējādi nav arī bijuši darbinieku atļaušanas vai disciplinārās sankcijas, kas saistītas ar korupciju. Tāpat nav bijuši gadījumi, kad būtu pārtraukti vai nepagarināti līgumi ar sadarbības partneriem korupcijas pārkāpumu dēļ. Nav ierosinātas publiskas tiesvedības pret organizāciju vai tās darbiniekiem saistībā ar korupciju, un nav arī tiesvedību iznākumu, kas būtu jāziņo.

GRI 2-26: TRAUKSMES CELŠANA

Lai nodrošinātu politikas efektivitāti, mēs izveidojām iekšējo trauksmes celšanas sistēmu, kas ļauj darbiniekiem droši ziņot par iespējamajiem pārkāpumiem, vienlaikus garantējot ziņotāju aizsardzību. Politika paredz arī regulāru risku izvērtēšanu, preventīvu apmācību īstenošanu un pasākumu plānu atjaunošanu.

2024. gadā ATD apstiprināja jaunus iekšējos noteikumus “Par iekšējās trauksmes celšanu un trauksmes cēlēja ziņojuma izskatīšanu”, kas izstrādāti saskaņā ar Trauksmes celšanas likumu. Noteikumi nosaka vienotu un caurspīdīgu trauksmes celšanas sistēmu, nodrošinot ATD

amatpersonām un darbiniekiem iespēju ziņot par iespējamiem pārkāpumiem, kas var kaitēt sabiedrības interesēm.

Noteikumi paredz vairākus trauksmes celšanas kanālus, tostarp ziņošanu klātienē, pa pastu, elektroniski vai anonīmā veidā (ar ierobežojumiem anonīmiem ziņojumiem). Trauksmes cēlēju aizsardzība un personas datu konfidencialitāte tiek nodrošināta ar pseidonimizācijas principu un stingrām datu aizsardzības prasībām. Atbildīgā persona par trauksmes celšanas procesu ir Kvalitātes un risku vadības daļas vadītājs, kas koordinē ziņojumu saņemšanu, reģistrēšanu un nodrošina to izskatīšanu Ētikas komisijā, par ko ir informēts arī trauksmes cēlēju kontaktpunksts un informācija par kontaktpersonu ir pieejama: <https://trauksmescelejs.lv/kur-celt-trauksmi>.

Trauksmes celšanas sistēmas mērķis ir ne tikai identificēt un novērst korupciju, interešu konfliktus, negodprātīgu rīcību, bet arī veicināt atklātu, ētisku un atbildīgu darba vidi, stiprināt sabiedrības uzticību ATD darbībai.

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26 un GRI 205-2: ĒTIKAS KODEKSS UN PROFESIONĀLĀS RĪCĪBAS STANDARTI

2024. gadā jaunajā redakcijā apstiprinājām Ētikas kodeksu, nosakot vienotus profesionālās ētikas un uzvedības principus visiem ATD darbiniekiem. Ētikas kodekss izstrādāts, lai veicinātu tiesisku, godprātīgu un kvalitatīvu rīcību sabiedrības interesēs, balstoties uz valsts pārvaldes pamatvērtībām.

Ētikas kodekss uzliek pienākumu darbiniekiem rīkoties saskaņā ar augstiem profesionālās uzvedības standartiem, ievērojot tādas vērtības kā lojalitāte, objektivitāte, profesionalitāte, godīgums, koleģialitāte, tiesiskums un konfidencialitāte. Tajā noteikti rīcības principi attiecībā ar klientiem, kolēģiem, sadarbības partneriem un sabiedrību kopumā, kā arī uzvedības normas darba vidē un ārpus tās.

Ētikas kodeksā īpaša uzmanība pievērsta interešu konflikta un korupcijas risku novēršanai. ATD ir noteikusi “nulle tolerances” pieeju jebkādam koruptīvām darbībām, kā arī uzsvērusi darbinieku pienākumu atturēties no situācijām, kas var radīt šaubas par viņu objektivitāti vai radīt reputācijas riskus uzņēmumam. ATD pievienojās iniciatīvai “Nulle tolerance pret korupciju”, tādējādi vēlreiz apliecinot savu apņemšanos stiprināt godprātīgu, atklātu un ētisku darbības kultūru. 2024. gada 19. decembrī ATD vadība tikās ar biedrības “Sabiedrība par atklātību – Delna” vadītāju, lai pārrunātu iniciatīvas nozīmi gan mūsu uzņēmuma darbībā, gan transporta nozares attīstībā kopumā. Sarunās īpašs uzsvars tika likts uz trauksmes celšanas mehānismiem, interešu pārstāvību un godīgas pārvaldības principu ievērošanu. Pievienošanās šai iniciatīvai apliecina ATD ilgtermiņa apņemšanos aktīvi iestāties pret korupciju un stiprināt sabiedrības uzticību publiskajam sektoram.

Ētikas normu ievērošanu pārrauga neatkarīga Ētikas komisija, kuras uzdevums ir izvērtēt iespējamus pārkāpumus, izskatīt sūdzības un sniegt rekomendācijas par turpmāku rīcību. Ētikas komisijai ir tiesības ierosināt disciplinārlietu, ja darbinieka rīcība ir pretrunā ar Ētikas kodeksā noteiktajiem principiem.

Tiesvedības vai ierosinātas lietas saistībā ar konkurences tiesību, monopola likumdošanas pārkāpumiem vai korupciju 2024. gadā netika reģistrētas.

Papildus tam tiek veikts sagatavošanās darbs dokumentācijas noformēšanai un zaudējumu apzināšanai, kas varētu būt saistīti ar iespējamiem konkurences pārkāpumiem iepirkumu procesos. Ja šie procesi rezultēsies tiesvedībā, informācija tiks atspoguļota turpmākajos pārskata periodos.

GRI -1: TIEŠI RADĪTĀ UN IZDALĪTĀ EKONOMISKĀ VĒRTĪBA

Pēdējo trīs gadu laikā ATD radītā ekonomiskā vērtība ir pakāpeniski augusi. 2022. gadā tā bija nedaudz virs 4,1 miljoniem eiro, 2023. gadā – 4,07 miljoni eiro, savukārt 2024. gadā jau pārsniedza 4,9 miljonus. Šo pieaugumu galvenokārt nodrošināja ieņēmumi no ATD pakalpojumu sniegšanas autopārvadājumu jomā, kas veido lielāko daļu no kopējās vērtības.

Arī izdalītā ekonomiskā vērtība – tas, ko organizācija atdod sabiedrībai caur atalgojumu, nodokļiem, sadarbību un darbības nodrošināšanu – ar katru gadu pieaugusi. No 5,7 miljoniem eiro 2022. gadā līdz 6 miljoniem 2023. gadā un 6,8 miljoniem 2024. gadā. Vislielākā daļa no šīs summas tiek novirzīta darbinieku algām un pabalstiem, kam seko nodokļi valsts un pašvaldību budžetā, kā arī ikdienas darbības izmaksas. Secināms, ka šajos gados augusi gan darba samaksa, gan nodokļu atskaitījumi, kas liecina par stabilu izaugsmi un aktīvāku ieguldījumu sabiedrībā.

Ieguldījumi sabiedrības labā ārpus tiešās darbības (ATD veiktie ziedojumi) pēdējos gados bijuši nelieli – 1 000 eiro 2023. gadā un 2 500 eiro 2022. gadā, savukārt 2024. gadā šādi maksājumi netika veikti.

GRI 204-1: IEPIRKUMU BUDŽETA ĪPATSVARS, KAS IZLIETOTS PIE VIETĒJIEM PIEGĀDĀTĀJIEM

Būtiska daļa iepirkumu tiek veikta no vietējiem piegādātājiem, tādējādi stiprinot reģionālo ekonomiku un veicinot partnerību ar vietējo uzņēmējdarbību. Vietējo piegādātāju īpatsvars iepirkumu budžetā 2024. gadā sasniedza 91%, kas ir pieaugums salīdzinājumā ar 2023. gadu (76%) un atbilstīgi iepriekšējam līmenim 2022. gadā (92%).

GRI 2-23, GRI 2-25 UN GRI 2-26, GRI 418: DATU CENTRS, DROŠĪBA UN KVALITĀTES PĀRVALDĪBA

Datu aizsardzība, infrastruktūra un pakalpojumu nepārtrauktība

Datu aizsardzība un droša uzglabāšana ir viena no būtiskākajām ATD darbības sastāvdaļām, un tai ir tieša ietekme uz sabiedrisko pakalpojumu nepārtrauktību. Lai nodrošinātu kritisko informācijas sistēmu stabilu darbību, ATD infrastruktūra balstās uz diviem neatkarīgiem datu centriem – vienu LVRTC, kur tiek uzturēta VBNIS, un otru ATD telpās, kur izvietotas pārējās informācijas sistēmas. Abi centri ir aprīkoti ar nepārtrauktas barošanas avotiem, automātiskiem ģeneratoriem, dubultām kondicionēšanas sistēmām un ugunsdzēsības iekārtām, kā arī atsevišķiem interneta savienojumiem, kas automātiski pārslēdzas traucējumu gadījumā. Drošības uzraudzība tiek veikta izmantojot SIA “Zabbix” sistēmu, kas ļauj operatīvi identificēt un novērst sistēmu darbības novirzes.

Papildus infrastruktūras risinājumiem tiek īstenoti arī kibernetikas pasākumi, piekļuves kontrole pēc ģeogrāfiskā principa, aktīvi aizsargmūri un incidentu uzraudzība. 2024. gadā tika veiksmīgi novērsts kibernetikas mēģinājums, pierādot uzņēmuma spēju efektīvi aizsargāt savas sistēmas. Visas sistēmas tiek regulāri auditētas un segmentētas, lai mazinātu piekļuves riskus. Datu centru iekārtas tiek regulāri apkopotas saskaņā ar līgumiem, ugunsdzēsības sistēmas – reizi ceturksnī, kondicionieri un ģeneratori – reizi gadā.

Datu kvalitāte un ar to saistītie riski

Datu kvalitāte ir viens no būtiskākajiem faktoriem efektīvai pārvaldībai, stratēģiskajai plānošanai un sabiedrisko pakalpojumu ilgtspējīgai nodrošināšanai. ATD datu precizitātei,

aktualitātei un konsekvencei ir tieša ietekme uz lēmumu pieņemšanu, pakalpojumu kvalitāti un sabiedrības uzticību.

Nesakritības, neprecizitātes vai novēloti dati var radīt sistēmiskus riskus, tostarp kļūdainus lēmumus par sabiedriskā transporta maršrutiem, neefektīvu resursu sadali vai neatbilstību normatīvajām prasībām. Tāpēc ir būtiski nodrošināt uzticamus datu avotus, definēt atbildības sadalījumu un ieviest regulārus validācijas mehānismus.

Datu kvalitātes pārvaldība tiek integrēta arī risku izvērtēšanas procesos, kuros tiek identificēti kritiskie informācijas punkti, piemēram, sadarbības partneru datu korektums, pasažieru skaita precizitāte vai transporta pieprasījuma prognožu atbilstība faktiskajām vajadzībām. Šie riski tiek uzraudzīti un nepieciešamības gadījumā iekļauti risku reģistrā ar mērķi tos novērst vai mazināt.

Mēs veicinām arī vienotu pieeju datu pārvaldībai visā uzņēmumā, lai samazinātu fragmentāciju starp sistēmām un struktūrvienībām. Turpmākajos attīstības posmos paredzēts ieviest arī datu kvalitātes monitoringa rīkus un izveidot skaidrus kvalitātes standartus, kas stiprinātu pārskata atbilstību un darbības caurskatāmību.

VIDES ASPEKTI

ATD izstrādāja vairākas iniciatīvas, lai efektīvi pārvaldītu ietekmi uz vidi un klimatu. Mūsu mērķis ir nodrošināt saskaņotību ar starptautiskajiem standartiem, piemēram, Parīzes nolīgumu klimata pārmaiņu jomā, ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķiem, kā arī ES prasībām.

ATD ir apņēmusies mazināt SEG emisijas un veicināt pāreju uz klimatneitrālu darbību. Lai gan šobrīd nav izstrādāts atsevišķs klimata pārkārtošanās plāns, uzņēmuma stratēģijā ir iekļauti mērķi un iniciatīvas, kas vērstas uz emisiju intensitātes samazināšanu līdz 2030. gadam vairākos būtiskos darbības virzienos.

GRI 302: ENERĢIJA (ENERĢIJAS PATĒRIŅŠ)

ATD darbības nodrošināšanai nepieciešamā elektroenerģija un siltumenerģija tiek iepirkta no licencētiem enerģijas komersantiem, ievērojot normatīvo aktu prasības un energoefektivitātes principus. Atkarībā no atrašanās vietas enerģijas piegādātāji ir dažādi:

- **Daugavpilī** siltumenerģiju piegādā pašvaldības AS “Daugavpils siltumtīkli”, elektroenerģija – AS “Latvenergo”;
- **Rīgā** siltumenerģiju piegādā AS “Rīgas siltums”, elektroenerģija – AS “Latvenergo”;
- **Cēsīs** gan siltumenerģiju, gan elektroenerģiju piegādā AS “Latvenergo”;
- **Liepājā** siltumenerģiju piegādā SIA “Liepājas enerģija”, elektroenerģiju – AS “Latvenergo”.

Enerģijas patēriņš tiek uzskaitīts, un informācija tiek izmantota, lai novērtētu ietekmi uz vidi, kā arī identificētu potenciālos uzlabojumu virzienus.

2024. gadā ATD savas darbības nodrošināšanai iepirka 170,394 MWh elektroenerģijas un 172,714 MWh siltumenerģijas. Dati par ATD iepirktās elektroenerģijas un siltumenerģijas patēriņu pēdējos trīs gados ir atspoguļoti 1.tabulā.

1. tabula
ATD elektroenerģijas un siltumenerģijas patēriņš 2022.-2024. gadā

	2024	2023	2022
Elektroenerģija, MWh	170,394	161,456	153,294
Siltumenerģija, MWh	172,714	216,047	172,714
Kopējais enerģijas patēriņš, MWh	343,108	377,503	326,008

Svarīgi atzīmēt, ka siltumenerģijas patēriņš filiālēs Cēsīs, Liepājā un Daugavpilī tika aprēķināts aptuveni, jo šajās filiālēs netiek veikta siltumenerģijas uzskaitē megavatstundās. ATD rīcībā ir tikai dati eiro izteiksmē, tādējādi arī patēriņa apjomi par 2023. un 2022. gadu tika noteikti aptuveni, izmantojot 2024. gada tarifus.

ATD mērķis ir samazināt kopējo enerģijas patēriņu, uzlabot energoefektivitāti, kā arī palielināt atjaunojamo energoresursu īpatsvaru ikgadējā enerģijas bilanci. Ilgtermiņā uzņēmums tiecas samazināt atkarību no fosilajiem energoresursiem veicinot pāreju uz klimatneitrālu darbību.

GRI 305: SILTUMNĪCEFEKTA GĀZU EMISIJAS (TVĒRMS jeb SCOPE 1, 2, 3)

ATD 2024. gadā ir veicis pirmo strukturēto pieeju siltumnīcefekta gāzu emisiju apzināšanai un uzskaiti ievērojot GHG protokola metodoloģiskos principus. Emisiju uzskaiti ir veikta, klasificējot tās pēc trīs GHG protokola definētajiem tvērumiem: Scope 1 – tiešās emisijas no uzņēmuma kontrolētām darbībām, Scope 2 – netiešās emisijas no patērētās elektroenerģijas un siltumenerģijas, kā arī Scope 3 – citas netiešās emisijas vērtību ķēdē. Emisiju aprēķini pamatoti ar tiem datiem, kas bija pieejami uzņēmuma rīcībā uz aprēķinu veikšanas brīdī. Jānorāda, ka datu pieejamība un pilnīgums dažos gadījumos ir ierobežots, tādēļ emisiju novērtējums var nebūt pilnībā reprezentatīvs. Mēs turpināsim attīstīt iekšējos procesus un datu vākšanas mehānismus, lai nodrošinātu nākotnē visaptverošāku, precīzāku un salīdzināmu SEG emisiju uzskaiti.

1. TVĒRUMS - TIEŠĀS EMISIJAS (SCOPE 1)

1.1. Uzņēmumam piederošie transportlīdzekļi

ATD izmanto 12 transportlīdzekļus, ko darbina benzīna dzinējs, un vienu transportlīdzekli ar dīzeļdzinēju, 2024. gadā kopā patērējot 6522 litrus degvielas. Emisijas faktors automašīnai ar benzīna dzinēju ir 2,33984 kg CO₂ ekv./l (DEFRA 2025²), bet automašīnai ar dīzeļdzinēju tas ir 2,66155 kg CO₂ ekv./l. Tādējādi transportlīdzekļu kopējā oglekļa pēda ir 15,4071 tonna CO₂ ekv./l ($6066 \text{ l} * 2,33984 \text{ kg CO}_2 \text{ ekv./l} + 456 \text{ l} * 2,66155 \text{ kg CO}_2 \text{ ekv./l}$).

1.2. Difūzās emisijas

ATD darbībā tiek izmantotas dzesēšanas un kondicionēšanas iekārtas, kurās kā dzesētāji tiek pielietota fluorētā siltumnīcefekta gāze HFC-32 (R-32). 2024. gadā konstatēta šīs vielas noplūde 0,005 kg apjomā. Atbilstoši emisijas faktoram 677 kg CO₂ ekv./kg (DEFRA 2025), aprēķinātais kopējais siltumnīcefekta gāzu emisiju apjoms no šī noplūdes gadījuma veido 0,0034 tonnas CO₂ ekv. ($0,005 \text{ kg} * 677 \text{ kg CO}_2 \text{ ekv./kg}$).

2. TVĒRUMS - NETIEŠĀS EMISIJAS NO IEPIRKTĀS ENERĢIJAS (SCOPE 2)

2.1. Iepirkta elektroenerģija

ATD elektroenerģijas patēriņš 2024. gadā bija 170,394 MWh. Elektroenerģija tika iepirkta no AS “Latvenergo” par biržas cenu, tāpēc ražošanas avots nav zināms. Aprēķinos izmantots vidējais Latvijas īpatnējais elektroenerģijas emisijas faktors 0,535 kg CO₂ ekv./kWh (AIB 2023³), un tādējādi elektroenerģijas izmantošanas oglekļa pēda ir 91,1608 tonnas CO₂ ekv./gadā ($170 \text{ 394 kWh/gadā} * 0,535 \text{ kg CO}_2 \text{ ekv./kWh}$).

2.2. Iepirkta siltumenerģija

ATD siltumenerģijas pieprasījums 2024. gadā bija 1727144 kWh. Siltumenerģija tika iepirkta no vietējiem siltumapgādes uzņēmumiem, taču nav pieejama detalizēta informācija par izmantotajiem kurināmā veidiem, šo kurināmo īpatsvaru, kā arī par izmantotajiem tehnoloģiskajiem procesiem dažādos ražošanas objektos, tāpēc aprēķinos izmantots vidējais Latvijas specifiskais centrālās apkures emisijas faktors – 0,072 t CO₂eq/MWh (Latvijas Klimata un enerģētikas ministrija⁴). No apkures izrietošā oglekļa pēda ir 12,4354 tonnas ($172,7144 \text{ MWh} * 0,072 \text{ t CO}_2 \text{ ekv./MWh}$).

² <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2025>

³ https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/AIB_2023_Residual_Mix_FINALResults.pdf

⁴ <https://www.kem.gov.lv/lv/siltumnicefekta-gazu-emisiju-aprekena-metodika>

3. TVĒRUMS - CITAS NETIEŠĀS EMISIJAS (SCOPE 3)

3.1. Darbības laikā radītie atkritumi

Šajā kategorijā ietilpst emisijas no trešo pušu veiktās ATD piederošo vai kontrolēto darbību atkritumu apglabāšanas un apstrādes 2024. gadā. Šajā kategorijā ietilpst emisijas no cietajiem atkritumiem. Darbības laikā radīto atkritumu apstrāde tiek klasificēta kā augšupēja 3. tvēruma kategorija, jo atkritumu apsaimniekošanas pakalpojumus iegādājas ziņojošais uzņēmums. Emisijas no atkritumu pārvadāšanas aprēķinos nav iekļautas. Dažādas atkritumu apstrādes darbības ietver apglabāšanu poligonā, pārstrādi, sadedzināšanu, kompostēšanu un citas.

SEG emisiju aprēķināšanai tika izmantota atkritumu veidam specifiska metode, kas ietver emisijas faktoru izmantošanu konkrētiem atkritumu veidiem un atkritumu apstrādes metodēm. ATD sniedza datus par dažādiem radīto atkritumu veidiem un to attiecīgajiem daudzumiem, kas pēc tam tika reizināti ar atbilstošajiem emisijas faktoriem.

Lai aprēķinātu emisijas no jauktiem sadzīves atkritumiem un bioloģiski noārdāmiem atkritumiem, tika veikta aplēse, lai noteiktu šo atkritumu plūsmu svaru. Pašlaik ATD tiek šķirti tikai trīs veidu atkritumi – papīrs un kartons, baterijas un sadzīves atkritumi. Kopējais ar atkritumu apstrādi saistītais SEG emisiju apjoms 2024. gadā bija 1,0046 t CO₂ ekv. (skat. 2. tabulu).

2. tabula
ATD radīto atkritumu apjoms un SEG emisijas 2024. gadā

Atkritumu veids	Atkritumu daudzums, t/gadā	SEG emisijas, t CO ₂ ekv.
Papīra un kartona iepakojums	0,033	0,0002
Jauktu sadzīves atkritumu plūsma	2,020	1,0044
Baterijas un akumulatori	0,002	0,000009
KOPĀ	2,055	1,0046

3.2. Darbinieku ikdienas braucieni uz darbu

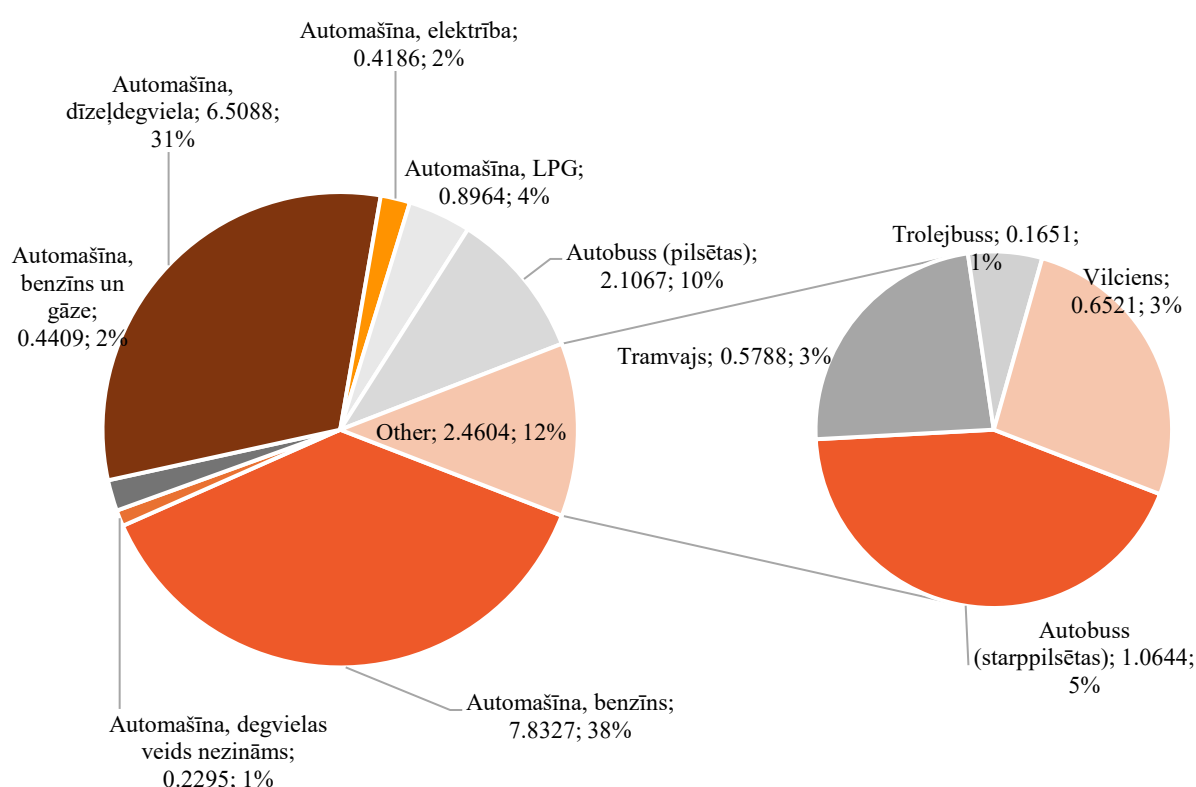
Lai novērtētu aptuvenās emisijas, ko rada darbinieki ikdienā braucot uz darbu un no tā, tika veikta ATD darbinieku aptauja. Aptaujā piedalījās 61 darbinieks, kas veido 66% no uzņēmuma 2024. gadā nodarbinātajiem. Pamatojoties uz atbildēm, tika aprēķināts vidējais CO₂ ekvivalents, un šis rezultāts tika attiecināts uz tiem darbiniekiem, kuri neatbildēja uz aptauju vai kuru atbildes dažādu apstākļu dēļ nebija iespējams iekļaut. Aptaujā respondentiem tika lūgts novērtēt savus visbiežāk sastopamos pārvietošanās modeļus 2024. gadā, anketā norādot:

- Kādu transporta veidu respondenti izmanto tipiskā darba dienā, lai nokļūtu uz darbu un no tā. Iespējas ietvēra automašīnu (benzīns, dīzeļdegviela, hibrīds, hibrīds ar uzlādējamu akumulatoru, elektriskais), vilcienu, tālsatiksmes vai pilsētas autobusu, tramvaju, trolejbusu, motociklu, elektrisko velosipēdu vai motorolleru, velosipēdu, iešanu kājām, taksometru vai jebkuru citu kopbraukšanas pakalpojumu.
- Cik kilometrus respondents tipiskā darba dienā nobrauc no mājām uz darbu un atpakaļ. Bija jāņem vērā tiešais maršruts bez iespējamām starppieturām (piemēram, neskaitot, ja bērni tiek aizvesti uz skolu/bērnudārzu/sporta nodarbībām viena brauciena laikā).

Lai aprēķinātu CO₂ emisijas, kas rodas ATD darbinieku pārvietošanās rezultātā, tika izmantota uz attālumu balstīta metodoloģija. Pamatojoties uz formulu (dienas attālums uz darbu un no

darba (km) * darba dienu skaits gadā), tika noteikts kopējais katra transportlīdzekļa veida nobrauktais attālums gada laikā. Lai aprēķinātu CO₂ emisijas, katra transportlīdzekļa veida aprēķinātais attālums tika reizināts ar tā attiecīgo emisijas faktoru. Emisijas faktori tika iegūti no DEFRA 2025. Iegūtās vērtības pēc tam tika summētas, lai iegūtu kopējās CO₂ emisijas darbinieku pārvietošanās rezultātā.

Aptauja atklāja, ka gada CO₂ emisijas, kas rodas darbinieku pārvietošanās rezultātā, ir 20,8941 t CO₂ ekv. Vislielākā ietekme rodas no automašīnu izmantošanas, kas veido 16,3269 t CO₂ ekvivalenta jeb 78,1% no kopējās darbinieku transporta ietekmes. Arī sabiedriskā transporta izmantošana (4,5671 t CO₂ ekv., 21,9%) būtiski ietekmē rezultātu. 2. attēlā ir parādīts katra transporta veida ieguldījums darbinieku transporta kopējā ietekmē, kā arī ietekmes sadalījums starp dažādiem transporta veidiem. Šajā attēlā nav iekļauti velosipēdi un iešana kājām, jo saskaņā ar DEFRA datubāzi emisijas faktors šiem transporta veidiem ir 0,0 kg CO₂ ekv. /pasažier.km, kā rezultātā ietekme ir niecīga - 0,0 t CO₂ ekv.



3. attēls. Darbinieku pārvietošanās uz darbu 2024. gadā: SEG emisiju sadalījums pēc transporta veida

3.3. Darījumu braucieni

Lai novērtētu ATD darbinieku darījumu braucienu radītās emisijas, tika izvēlēta uz attālumu balstīta metodoloģija. Šī metodoloģija izvēlēta tāpēc, ka darījumu braucieni tika veikti ar lidmašīnām un automašīnām, un uz attālumu balstīta metodoloģija ļauj precīzāk aprēķināt ar darbu saistīto braucienu laikā radītās emisijas. Darījumu braucienu emisiju aprēķinos tiek ņemts vērā tikai transports – gan tas, kā darbinieki sasniedza galamērķi, gan viņu vietējā mobilitāte tur. Tas nozīmē, ka ar viesnīcu uzturēšanos saistītās emisijas ir izlaistas (pamatojoties uz aprēķinu vadlīnijām šī daļa tiek uzskatīta par neobligātu).

Lai noteiktu darba radīto emisiju daudzumu, novērtēti dati par galamērķa valstīm un pilsētām, cilvēku skaitu katrā braucienā, transporta veidiem, kas izmantoti, lai sasniegtu galamērķus, un

attālumiem, ko veic katrs transporta veids. Turklāt, tā kā aprēķinos tika ņemta vērā vietējā mobilitāte, izvērtēta arī informācija par pārvietošanās veidu galamērķa valstī/pilsētā, aprēķinot nobraukto attālumu izmantojot katru izmantoto transporta veidu. Emisijas faktori dažādiem transporta veidiem tika iegūti no DEFRA 2025.

3. tabulā sniegta informācija par visiem darījumu braucieniem – galamērķa valstīm un pilsētām, tajos piedalījušos darbinieku skaitu, izmantoto transporta veidu un attālumu vienā virzienā kilometros.

3. tabula
Darbinieku komandējumi uz galamērķa valstīm un attālumi

Galamērķa valsts	Galamērķa pilsēta	Darbinieku skaits	Transporta veids	Attālums, km (viena virzienā)
Beļģija	Brisele	2	Lidmašīna	1455
Beļģija	Brisele	1	Lidmašīna	1455
Beļģija	Brisele	1	Lidmašīna	1455
Beļģija	Brisele	1	Lidmašīna	1455
Beļģija	Brisele	1	Lidmašīna	1455
Francija	Parīze	2	Lidmašīna	1704
Francija	Parīze	1	Lidmašīna	1704
Francija	Parīze	2	Lidmašīna	1704
Šveice	Ženēva	1	Lidmašīna	1715
Šveice	Ženēva	1	Lidmašīna	1715
Rumānija	Bukarestē	2	Lidmašīna	1405
Zviedrija	Vesterosa	2	Lidmašīna	530
Uzbekistāna	Taškenta	2	Lidmašīna	3629
Itālija	Milāna	1	Lidmašīna	1642
Nīderlande	Hāga	2	Lidmašīna	1383
Lietuva	Viļņa	4	Automašīna, benzīns	292
Latvija	Rīga	2	Automašīna, degviela nezināma	66

Komandējumi uz galamērķa valsti tika veikti ar mašīnu vai ar lidmašīnu, kur visi darbinieki ceļoja ekonomiskajā klasē. Lai nokļūtu galamērķa pilsētā, tika izmantota automašīna. Galamērķa pilsētā galvenokārt pārvietojās ar automašīnu. Nobrauktais attālums galamērķa pilsētā ir aptuvens skaitlis, jo nav iespējams precīzi izsekot katras personas nobrauktajiem

kilometriem komandējuma laikā. Kopējais CO₂ emisiju daudzums komandējumu laikā ir 9,2597 t CO₂ ekv.

3.4. Kontrolbraucieni jeb uzraudzības braucieni

Kontrolbraucienus radītās emisijas ir iekļautas atsevišķā kategorijā, jo šie braucieni tiek veikti pārbaudes nolūkos un būtiski atšķiras no ikdienas darba vajadzībām. Tā kā ATD šobrīd netiek veikta detalizēta uzskaitē par katra kontrolbrauciena veikto attālumu, emisiju aprēķinos tika izmantoti pieņēmumi. Emisiju aprēķinā tika izmantoti emisiju faktori no DEFRA 2025 datubāzes kategorijas “Darījumu braucieni”.

Aprēķina pieņēmumi un metodika:

- **Vilciena sniegto pakalpojumu atbilstības uzraudzības braucieni:** pieņemts, ka viena kontrolbrauciena attālums ir 10 pasažier.km. Kopumā veikti 27 braucieni, tātad kopējais attālums – 270 km. Piemērotais emisijas faktors – 0,0286 kg CO₂ ekv./pasažier.km.
- **Autobusa sniegto pakalpojumu atbilstības uzraudzības braucieni:** pieņemts, ka viena brauciena attālums ir 10 pasažier.km. Kopumā veikti 664 braucieni, kopējais attālums – 6640 km. Piemērotais emisijas faktors – 0,10385 kg CO₂ ekv./pasažier.km.
- **Taksometra sniegto pakalpojumu atbilstības uzraudzības braucieni:** šiem braucieniem attālums tika aprēķināts, pamatojoties uz izdevumiem – pieņemts, ka 1 EUR ir vienāds ar 1 km. 2024. gadā taksometra pakalpojumiem iztērēti 350 EUR, tāpēc pieņemtais attālums ir 350 km. Piemērotais emisijas faktors – 0,20806 kg CO₂ ekv./pasažier.km.

4. tabula
Braucienus skaits un attālumi pēc transporta veida

Transporta veids	Braucienus skaits	Kopējais attālums, km	SEG emisiju daudzums, t CO ₂ ekv.
Vilciens	27	270	0.00772
Autobuss	664	6640	0.68956
Taksometrs	40	350	0.07282

Balstoties uz iepriekš minētajiem pieņēmumiem un koeficientiem, katrai transporta kategorijai aprēķināts CO₂ emisiju apjoms. Emisijas iegūtas reizinot attiecīgo transporta veida kopējo attālumu ar tā emisijas faktoru.

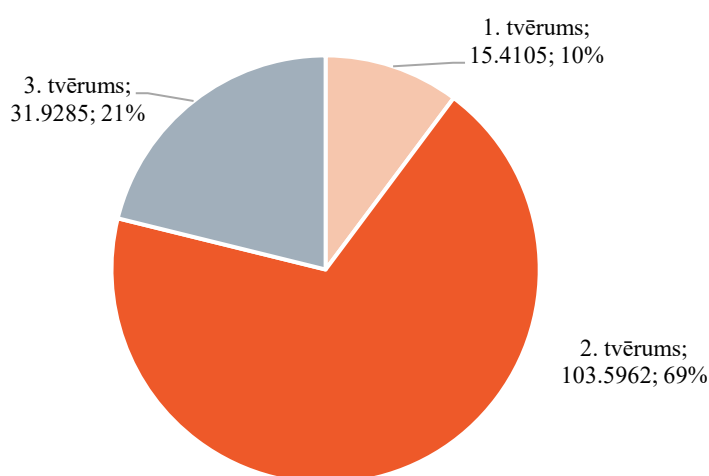
Emisiju aprēķinā tika izmantoti emisiju faktori no DEFRA 2025 datubāzes kategorijas “Darījumu braucieni”. Kopējās kontrolbraucienus emisijas veido 0,7701 t CO₂ ekv.

4. Kopējās SEG emisijas

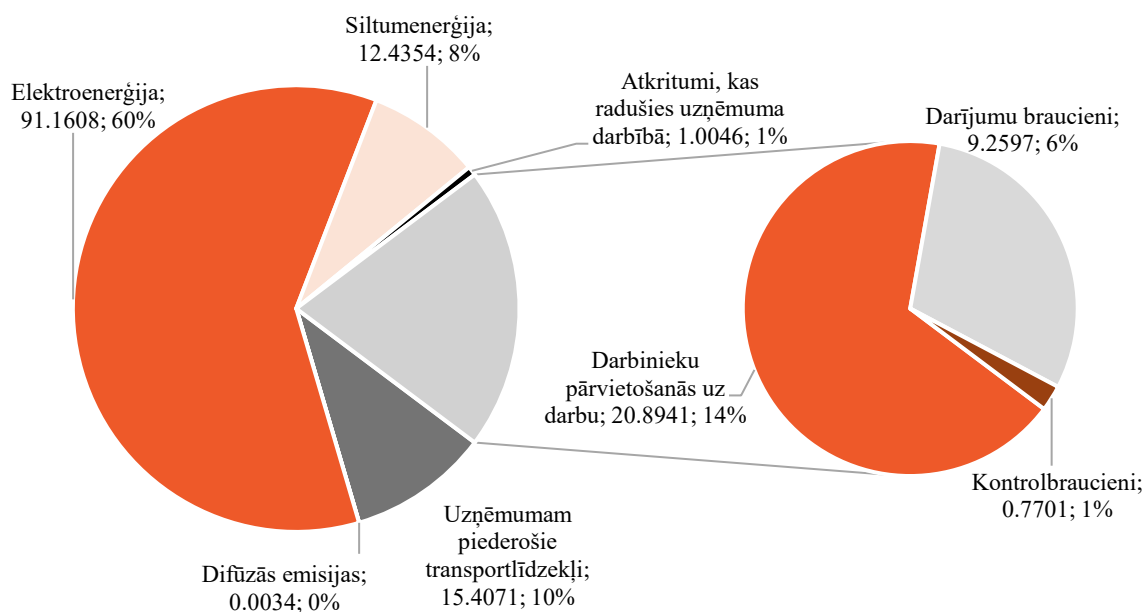
Kopējās SEG emisijas ATD 2024. gadā veidoja 150,9352 t CO₂ ekv. Šis emisiju apjoms atbilst 0,0306 kg CO₂ ekv. uz vienu eiro apgrozījuma (2024. gadā apgrozījums bija 4936270 eiro) un tajā ir iekļauti visi trīs SEG emisiju tvērumi:

5. tabula
SEG emisiju sadalījums pa tvērumiem un intensitāte attiecībā pret apgrozījumu

Tvērums	SEG emisiju daudzums, t CO2 ekv.	Procentuālais sadalījums, %	SEG emisiju intensitāte pret apgrozījumu, kg CO2 ekv./eiro
1.tvērums	15,4105	10,21	0,0031
2.tvērums	103,5962	68,64	0,0210
3.tvērums	31,9285	21,15	0,0065
KOPĀ	150,9352	100,00	0,0306



4.attēls. SEG emisiju sadalījums pēc GHG protokola tvērumiem 2024. gadā



5.attēls. SEG emisiju avotu struktūra ATD 2024. gadā

Detalizēts emisiju sadalījums ir sniegts 6. tabulā.

6. tabula

SEG emisiju sadalījums pa avotiem un intensitāte attiecībā pret apgrozījumu

Kategorija	Rezultāts, t CO ₂ ekv.	SEG intensitāte pret apgrozījumu, kg CO ₂ ekv./eiro
1.TVĒRUMS:		
 Uzņēmumam piederošie transportlīdzekļi	15,4071	0,0031
 Difūzās emisijas	0,0034	0,0000
2.TVĒRUMS:		
 Elektroenerģija	91,1608	0,0185
 Siltumenerģija	12,4354	0,0025
3.TVĒRUMS:		
 Atkritumi, kas radušies uzņēmuma darbībā	1,0046	0,0002
 Darbinieku pārvietošanās uz darbu	20,8941	0,0042
 Darījumu braucieni	9,2597	0,0019
 Kontrolbraucieni	0,7701	0,0002
KOPĀ:	150,9352	0,0306

GRI 306: ATKRITUMI (RADĪTIE, PĀRSTRĀDĀTIE, APGLABĀTIE ATKRITUMI)

Mēs apzināmies savu atbildību vides aizsardzībā un atkritumu apsaimniekošanā, tāpēc pakāpeniski ieviešam ilgtspējīgus risinājumus atkritumu plūsmu pārvaldībā.

Šobrīd ATD tiek nodrošināta papīra un kartona šķirošana, kas tiek atsevišķi savākti un regulāri nodoti pārstrādei sadarbībā ar licencētiem atkritumu apsaimniekotājiem. Šis solis ļauj samazināt biroja darbības radīto ietekmi uz vidi un veicina otrreizējo resursu apriti.

Tāpat ATD tiek izvietoti speciāli konteineri izlietoto bateriju savākšanai, lai nodrošinātu to drošu un videi nekaitīgu utilizāciju. Baterijas tiek klasificētas kā bīstamie atkritumi un to apsaimniekošana tiek veikta saskaņā ar spēkā esošajiem vides aizsardzības normatīviem.

Citas ikdienā radušās atkritumu plūsmas šobrīd netiek šķirotas, taču mēs izvērtējam iespējas paplašināt šķirošanas sistēmu nākotnē, lai iekļautu arī plastmasas, stikla un bioloģiski noārdāmo atkritumu atsevišķu savākšanu. ATD ilgtermiņa mērķis ir pāriet uz pilnībā šķirotu atkritumu apsaimniekošanas sistēmu, kas atbilst aprites ekonomikas principiem un veicina atkritumu samazināšanu visos darbības līmeņos.

303-3, 303-5: ŪDENS IEGUVE UN PATĒRIŅŠ

ATD ūdeni iegūst no publiskā ūdensvada tīkla, un visi dati par ieguvu atbilst patēriņa datiem, jo nav starpniecības vai ūdens atkārtotas izmantošanas posmu. Pieejamie dati balstīti uz komunālo pakalpojumu sniedzēju izrakstītajiem rēķiniem (skat. 7.tabulu).

7. tabula
Patērētā ūdens apjoms

Gads	Ūdens apjoms (m ³)
2022	1 060
2023	958
2024	712

303-4: ŪDENS NOVADĪŠANA

Informācija par notekūdeņu daudzumu, sastāvu vai izvadīšanas apjomu nav pieejama. Ūdens, kas izmantots biroja telpās, tiek novadīts centralizētajā kanalizācijas sistēmā, un attīrīšanu nodrošina pašvaldības pakalpojumu sniedzējs. Tā kā ēkā nav individuālu skaitītāju vai izvadīšanas uzskaites mehānismu, ATD šobrīd nav iespējams nodrošināt atbilstošu datu uzskaiti vai ziņošanu par šo aspektu.

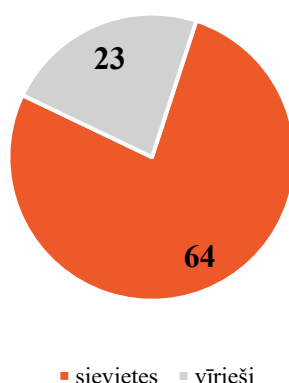
SOCIĀLIE ASPEKTI

GRI 401, GRI 405: NODARBINĀTĪBAS RĀDĪTĀJI UN DARBINIEKU STRUKTŪRA

ATD nodrošināja stabilu darbinieku sastāvu 2024. gadā sasniedzot 93 pastāvīgos darbiniekus. Tas ir par četriem darbiniekiem vairāk nekā 2023. gadā (pieaugums 4,49%) un par septiņiem vairāk nekā 2022. gadā (pieaugums 8,14%). No kopējā darbinieku skaita 90 strādā birojā un fizisko darbu pienākumus ATD pilda trīs darbinieki.

No kopējā darbinieku skaita lielāko daļu 2024. gadā veido sievietes, tas ir 64 no 93 darbiniekiem jeb 68,82%, kas veido nozīmīgu daļu no mūsu kolektīva.

DARBINIEKU SADALĪJUMS 2024. GADĀ



6.attēls Darbinieku sadalījums 2024. gadā

Pagaidu darbinieku skaits ir samazinājies no pieciem darbiniekiem 2022. gadā un četriem darbiniekiem 2023. gadā līdz diviem darbiniekiem 2024. gadā. Vienlaikus ir pieaudzis darba līgumu skaits uz nenoteiktu laiku, sasniedzot 93 darbiniekus, kas norāda, ka visi ATD darbinieku ir pastāvīgi. Pilna laika darbinieku skaits ir palielinājies līdz 86, bet nepilna laika darbinieku skaits nedaudz pieaudzis sasniedzot septiņus darbiniekus. Darbinieku skaits, kuru darbu ATD kontrolē, lai gan viņi nav tiešie ATD darbinieki (piemēram, darba aizsardzības speciālists), ir samazinājies no deviņiem darbiniekiem 2023. gadā līdz pieciem darbiniekiem 2024. gadā (skat.8.tabulu).

8. tabula
Darba attiecību veidi un darbinieku sadalījums pēc nodarbinātības

RĀDĪTĀJS	2024. GADS	2023. GADS	2022. GADS
Kopējais pastāvīgo darbinieku skaits	93	89	86
Kopējais pagaidu darbinieku skaits	2	4	5
Kopējais pilna laika darbinieku skaits	86	83	82
Kopējais nepilna laika darbinieku skaits	7	6	4
Kopējais darbinieku skaits, kuri nav ATD tiešie darbinieki, bet kuru darbu uzņēmums kontrolē	5	9	5

Visiem darbiniekiem ir nodrošināta iespēja atgriezties darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, kas veicina līdzsvaru starp ģimenes un darba dzīvi, kā arī stiprina darbinieku lojalitāti. Darbinieces, kuras atgriezušās darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma 2023. gadā, šobrīd ir nodarbinātas jau 12 mēnešus, kas apliecina mūsu spēju veidot ilgtermiņa darba attiecības un veicināt savstarpēju uzticēšanos starp darba devēju un darbiniekiem.

Sieviešu skaits, kuras izmantoja bērnu kopšanas atvaļinājumu, ir vienāds ar tām, kuras pēc atgriešanās turpina būt darba attiecībās ar ATD. Šie dati kopumā apstiprina, ka mūsu uzņēmums ir stabils, nodrošina darba vidi, kas veicina darbinieku apmierinātību, ģimenes un darba dzīves līdzsvaru, kā arī ilgtermiņa darba attiecības, kas ir būtisks ilgspējas aspekts.

Pēdējo trīs gadu laikā valdē strādāja tikai viena sieviete no diviem valdes locekļiem (no 2023. gada 22. aprīļa līdz 2024. gada 31. janvārim), kas norāda uz zemu dzimumu līdzsvaru šajā vadības līmenī.

2024. gadā ATD tika pieņemti darbā 17 jauni darbinieki, kas ir par 22,7% mazāk nekā 2023. gadā, kad tika pieņemti 22 darbinieki. No šiem 17 darbiniekiem astoņas bija sievietes, veidojot 47,1% no visiem jaunpieņemtajiem. Tas liecina par salīdzinoši līdzsvarotu dzimumu sadalījumu un nemainīgu pieeju sieviešu nodarbinātības veicināšanā. Salīdzinājumam, 2023. gadā tika pieņemtas 17 sievietes jeb 77,3% no visiem jaunajiem darbiniekiem, bet 2022. gadā – četras sievietes.

Jauno darbinieku vecuma sadalījums 2024. gadā rāda, ka lielākā daļa, tas ir, 16 no 17 pieņemto darbinieku, bija vecumā no 30 līdz 50 gadiem. Tikai viens darbinieks bija vecāks par 50 gadiem, savukārt darbinieki vecumā līdz 30 gadiem 2024. gadā netika pieņemti. Šī situācija atšķiras no 2023. gada, kad darbā tika pieņemti trīs darbinieki līdz 30 gadu vecumam.

Darbinieku mainība 2024. gadā bija 17 cilvēki, kas ir būtiski samazinājusies salīdzinājumā ar 2023. gada rādītājiem (44 darbinieki). Tas norāda uz stabilizāciju darbinieku noturēšanā. No kopējās darbinieku mainības, astoņi gadījumi attiecās uz sievietēm, 16 darbinieki bija vecumā no 30 līdz 50 gadiem, bet viens virs 50 gadu vecuma. Nebija darbinieku mainības gadījumu vecuma grupā līdz 30 gadiem.

Kopumā 2024. gada dati par darbiniekiem liecina par stabilāku personāla plūsmu, mazāku mainību un spēcīgu orientāciju uz darbiniekiem vecuma grupā no 30 līdz 50 gadiem. Salīdzinājumā ar iepriekšējiem gadiem jaunpieņemto darbinieku vidū 2024. gadā bija vērojams līdzsvars starp dzimumiem, tomēr kopējā darbinieku struktūrā sievietes joprojām veido būtiski lielāko daļu.

GRI 202: PERSONĀLA VADĪBAS UN ATALGOJUMA POLITIKA

Mēs esam izstrādājuši noteikumus, kas nosaka, kā uzņēmums vada savus darbiniekus un kā tiek noteikts atalgojums. Šie noteikumi palīdz nodrošināt, ka visi darbinieki saņem taisnīgu un pārskatāmu atlīdzību, kura atbilst viņu pienākumiem un kvalifikācijai.

Mēs uzskatām, ka darbinieki ir uzņēmuma attīstības pamats, tāpēc īpašu uzmanību veltām viņu labbūtībai, veselībai un profesionālajai izaugsmei. Mēs cenšamies nodrošināt veselīgu darba vidi, konkurētspējīgu atalgojumu un iespējas apgūt jaunas prasmes, lai katrs darbinieks justos novērtēts un motivēts.

Atalgojuma sistēma ir veidota tā, lai katrs darbinieks saņemtu taisnīgu atlīdzību, kas ir atkarīga no amata, darba pieredzes, izglītības un snieguma. Darba samaksa sastāv no divām daļām, fiksētās mēnešalgas un papildus piemaksām vai prēmijām. Nemainīgā daļa ir stabila un tiek noteikta pēc amata grupas, bet mainīgā daļa ir atkarīga no darba rezultātiem un sasniegumiem.

Mēs arī piedāvājam dažādas sociālās garantijas, lai rūpētos par darbinieku labklājību. Tas ietver pabalstus bērna piedzimšanas gadījumā, apbedīšanas pabalstus, veselības apdrošināšanu un citus labumus. Piemēram, darba devējs piešķir naudas pabalstu par bērna dzimšanu vai arī vecākiem brīvdienas skolas sākumā vai izlaiduma dienā.

Mēs cenšamies, lai katrs darbinieks justos droši un novērtēts. Tāpēc mēs regulāri atjaunojam atalgojuma politiku ievērojot likuma prasības un uzņēmuma vajadzības. Mēs uzskatām, ka taisnīga atlīdzība un rūpes par darbiniekiem ir galvenie faktori, kas veicina uzņēmuma ilgtermiņa attīstību un darbinieku lojalitāti.

Mūsu personāla politika balstās uz stabilitāti, motivāciju un darbinieku labbūtību. ATD ir zema darbinieku rotācija, kas tiek skaidrota ar konkurētspējīgu atalgojumu (virs tirgus vidējā līmeņa), labvēlīgiem darba apstākļiem un iekļaujošu darba kultūru. Hibrīda darba režīms ar trim attālinātām darba dienām un obligātu klātienes dienu trešdienās tiek atzīts kā viens no faktoriem, kas veicina darbinieku apmierinātību un samazina darbinieku mainību.

2024. gadā no 12. līdz 30. novembrim tika veikta anonīma mūsu darbinieku apmierinātības aptauja, kuras mērķis bija iegūt strukturētu un apkopotu informāciju par ATD darbinieku labsajūtu darba vidē. Aptaujas apkopojumā sniegts darbinieku iesaistes (80%) un labbūtības rādītāju (72,9%) izvērtējums apakšrādītājos, kā arī sadalījumā pa struktūrvienībām, identificētas uzlabojumu jomas.

Saskaņā ar 2024.gada ATD labbūtības pētījuma rezultātiem un Motify secinājumiem, tad ATD

«Darbinieku labbūtības indekss uzņēmumā kopumā ievērojami pārsniedz etalonrādītāju un ļauj secināt, ka caurmērā kolektīvs ir labbūtībā esošs.»



Lai stiprinātu darbinieku savstarpējās attiecības un komandas garu, ATD regulāri organizē saliedēšanās brokastis, kas ir neformālas tikšanās katru otro trešdienu (ārpus aktīvas atvaļinājumu sezonas), kā arī pavasara pasākumus, piemēram, orientēšanās spēles un ekskursijas. Atsauksmes par šiem pasākumiem ir pozitīvas, un darbinieki tajos aktīvi iesaistās.

Mēs atzīstam, ka stresa riski biroja darbiniekiem ir zemi, savukārt klientu apkalpošanas kolēģiem, ņemot vērā tiešo komunikāciju ar klientiem, ir lielāka emocionālā slodze.

ATD turpina attīstīt savu personāla politiku, balstoties uz iekļautību, ilgtspēju un cilvēkcentrētu pieeju. 2025. gadā plānotas diskusijas par tālākiem personāla attīstības mērķiem, tostarp jauniem motivācijas pasākumiem un ilgtspējīgu cilvēkresursu attīstības plānu.

GRI 202-1: STANDARTA SĀKUMA ALGAS ATTIECĪBA PRET MINIMĀLO ALGU

2024. gadā ATD standarta sākuma alga pārsniedza valsts noteikto minimālo algu. Kopējā attiecība starp sākuma algu un minimālo algu bija 143%, kas nozīmē, ka ieejas līmeņa atalgojums vidēji bija par 43% augstāks nekā minimālā alga. Dzimumu dalījumā šī attiecība bija 79% sievietēm un 207% vīriešiem. Šie dati aprēķināti, ņemot vērā faktisko algu par 0,75 slodzi.

ATD nav identificēti ārēji nodarbinātie (piemēram, ārpakalpojumu sniedzēju darbinieki), kuru atalgojums būtu zem vai tikai minimālās algas līmenī. Ja šādas situācijas parādītos, uzņēmums nodrošinātu pārraudzību, lai pārliecinātos, ka tiek ievērotas minimālās atalgojuma prasības.

Visās uzņēmuma būtiskākajās darbības vietās ir skaidri noteikta minimālā alga. Vietās, kur būtu iespējams izmantot vairākas atsaucē vērtības, uzņēmums kā pamatu izmanto valsts noteikto minimālo algu. Par nozīmīgām darbības vietām tiek uzskatītas tās, kurās tiek nodarbināti

vismaz 5% no kopējā darbinieku skaita vai kuras būtiski ietekmē uzņēmuma darbību vai finanšu rezultātus.

2024. gadā ATD piedalījās "Figure Baltic Advisory" Vislatvijas atalgojuma pētījumā un ieguva 6. vietu kā taisnīgākais atalgojuma maksātājs mazo un vidējo uzņēmumu kategorijā Latvijā. Šis novērtējums apliecina ATD ilgtermiņa apņemšanos nodrošināt caurspīdīgu, darba tirgum konkurētspējīgu un sociāli taisnīgu atalgojuma politiku, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principus.

GRI 405: PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNU 2025.-2027. GADAM

Mēs esam izstrādājuši dzimumu līdztiesības plānu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un taisnīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm uzņēmumā. Šis plāns ir apstiprināts un pieejams visiem uzņēmuma darbiniekiem. Tā mērķis ir novērst nevienlīdzību un veicināt dzimumu pārstāvību darba vietās.

Mēs uzskatām, ka ikviens darbinieks ir pelnījis vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no dzimuma. Tāpēc mēs rūpējamies par to, lai darba apstākļi, komunikācija un attieksme būtu taisnīga un iekļaujoša. Plāns ietver konkrētus pasākumus dzimumu līdztiesības veicināšanai uzņēmumā, tostarp iekšējo normatīvo aktu pārskatīšanu, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi, objektīvu un nediskriminējošu personāla atlasī, ievērot dzimumneitrālu, iekļaujošu un nediskriminējošu publisko komunikāciju un izvairīties no uz dzimumu pamatotu stereotipu paušanu, elastīgu darba laiku un attālinātā darba iespējas, kā arī regulāru darba samaksas izvērtējumu, lai novērstu iespējamās atšķirības starp dzimumiem. Tāpat plānā paredzēti pasākumi darbinieku fiziskās un emocionālās drošības nodrošināšanai un privātās dzīves un darba līdzsvara ievērošanai.

Mūsu galvenie mērķi ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi, taisnīgu darba samaksu, dzimumu pārstāvību un darba vidi, kurā visi jūtas droši un respektēti. Rīcības plāns tiek īstenots līdz 2027. gadam, un mēs regulāri novērtējam tā izpildi, lai sasniegtu šos mērķus.

GRI 403: ARODVESELĪBA UN DROŠĪBA

Darba aizsardzība ir neatņemama ATD atbildīgas darbības sastāvdaļa. Tās mērķis ir radīt drošu, ergonomisku un psiholoģiski atbalstošu vidi visiem darbiniekiem. 2024. gadā īpašs uzsvars tika likts uz ergonomikas uzlabošanu, iegādāti paceļamie galdi, ergonomiskie krēsli, datorpeles, kāju paliktņi un portatīvo datoru statīvi, lai veicinātu labāku darba pozu un samazinātu ilgtermiņa veselības riskus.

Ikgadējie drošības auditi tiek veikti saskaņā ar noteikto grafiku, un darba aizsardzības instrukcijas tiek regulāri aktualizētas. Līdz šim darba aizsardzības funkciju nodrošināja ārpalpojumu sniedzējs, taču plānots šo funkciju pakāpeniski integrēt uzņēmuma iekšienē, lai stiprinātu uzraudzības kvalitāti un nodrošinātu labāku pielāgošanos darbinieku vajadzībām.

Darba vides risku izvērtēšanā atzīmēts, ka visaugstākajam incidentu riskam pakļauti klientu apkalpošanas darbinieki, jo tie tieši kontaktējas ar sabiedrību. Lai mazinātu šo risku, tiek organizētas apmācības sarežģītu situāciju risināšanā. 2024. gadā uzņēmumā netika reģistrēti nevieni ar darba vidi saistīti incidenti, kas apliecina, ka ieviestie preventīvie pasākumi ir bijuši efektīvi.

Papildus plānotas evakuācijas mācības ar ārējā darba aizsardzības speciālista līdzdalību, pirmās palīdzības apmācības, kā arī sadarbība ar ergoterapeitiem, lai turpinātu pilnveidot darba vidi un veicinātu darbinieku labbūtību.

Pēdējo trīs gadu laikā, proti, 2022., 2023. un 2024. gadā, uzņēmumā nav reģistrēti darba traumu vai ar darbu saistītu veselības traucējumu gadījumi. Nav konstatēti letāli vai smagi darba negadījumi, un nav bijis darba laika zudumu šādu notikumu dēļ. Attiecīgi visi darba drošības rādītāji, tostarp letālo gadījumu biežums, smago traumu biežums, zaudēto darba dienu skaits un kopējais traumu biežums, ir bijuši nulle. Nav fiksēti arī ar darbu saistīti veselības traucējumi vai nāves gadījumi šo traucējumu rezultātā. Šie rezultāti attiecas gan uz tieši nodarbinātajiem darbiniekiem, gan uz ārējiem darbiniekiem, kuru darbs vai darba vieta ir ATD pārziņā.

GRI 404: APMĀCĪBA UN IZGLĪTĪBA

Vidēji uz vienu darbinieku tika reģistrētas 4,30 apmācību stundas, kas ir 5,38 stundas sievietēm un 1,93 stundas vīriešiem. Biroja darbiniekiem apmācību intensitāte bija augstāka (4,44 stundas uz vienu darbinieku).

Kopumā darbiniekiem tika nodrošinātas 400 apmācību stundas, no kurām 344 stundas tika aizvadītas sievietēm un 56 stundas vīriešiem. Vēl jāpiebilst, ka apmācību laika uzskaite pilnā apjomā tika ieviesta tikai no 2024. gada oktobra, tāpēc faktiskie dati par gadu var būt nepilnīgi.

Apmācībām un attīstībai atvēlētais budžets būtiski pieauga, vidējie izdevumi uz vienu pilnas slodzes darbinieku bija 209 EUR, salīdzinot ar 83 EUR 2023. gadā un 51 EUR 2022. gadā. Kopējās apmācību izmaksas 2024. gadā sasniedza 19 473 EUR, kas veidoja 0,5% no personāla kopējām izmaksām.

GRI 404-3: SNIEGUMA UN KARJERAS NOVĒRTĒJUMI

Darbinieku snieguma un karjeras attīstības novērtējumi organizācijā 2024. gadā netika veikti.

GRI 205-2 UN 412-2: APMĀCĪBAS PAR CILVĒKTIESĪBĀM UN PRETKORUPCIJU

Visi darbinieki 2024. gadā tika apmācīti pretkorupcijas politikās un procedūrās. Apmācības par cilvēktiesību jautājumiem šobrīd netiek veiktas, taču uzņēmums apzinās nepieciešamību šādu saturu integrēt nākotnes apmācību programmās.

Visi valdes locekļi ir 100% apmācīti gan pretkorupcijas, gan cilvēktiesību jautājumos, šī prakse ir konsekventa visos pārskata gados.

GRI 405-3 UN GRI 202-1: ATLĪDZĪBAS LĪDZTIESĪBA UN AUGSTĀKĀS VADĪBAS ATALGOJUMA ATTIECĪBA

Pamatalgas un pabalstu attiecība starp sievietēm un vīriešiem 2024. gadā bija 2,23:1, kas nozīmē, ka sievietes saņēma vairāk nekā vīrieši. Šī attiecība saglabājusies nemainīga arī 2022. gadā, bet 2023. gadā tā pieauga līdz 2,7:1. Šāds rezultāts nav saistāms ar dzimumu diskrimināciju, bet gan ar organizācijas faktiskās darbinieku struktūras īpatnībām. Proti, lielākā daļa vadošo amatu, tostarp tie, kas saņem augstākas pamatalgas vai piemaksas, 2024. gadā bija tieši sieviešu ieņemtas. Papildus tam sievietes veido absolūto vairākumu no kopējā darbinieku skaita (68,82%), un to īpatsvars ir augsts arī tādās pozīcijās, kur atalgojums ir lielāks. Valdes gada kopējās atlīdzības attiecība pret pārējo darbinieku mediānu bija 0,71:1, kas norāda uz salīdzinoši līdzsvarotu atalgojuma struktūru ATD, kur augstākās vadības atlīdzība nav būtiski augstāka par vidējo darbinieku atalgojumu.

GRI 406-1: DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA

Pārskata periodā, 2024., 2023. un 2022. gadā, ATD netika identificēts neviens diskriminācijas gadījums. Tāpat nav reģistrēti notikumi, kas saistīti ar rasu, seksuālās orientācijas, politiskās pārliecības vai sociālās izcelsmes diskrimināciju.

Nebija nepieciešamības veikt iekšējās pārbaudes, izmeklēšanas vai korektīvus pasākumus, jo visi potenciālie diskriminācijas riski tika novērsti vai neizpaudās faktiskos gadījumos. Arī sūdzību un iekšējās pārskatīšanas procedūrās netika konstatētas problēmas, kas būtu klasificējamās kā diskriminācija.

ATD īsteno nulles tolerances politiku pret jebkādu diskrimināciju, un darbinieki ir informēti par iespējām droši ziņot par pārkāpumiem. Diskriminācijas prevencijas jautājumi integrēti personāla politikā, ētikas kodeksā un darbinieku apmācībās.

GRI 401, GRI 403, GRI 2-30: DARBA VIDES UN KORPORATĪVĀS SALIEDĒTĪBAS VEICINĀŠANA

Lai nodrošinātu veselīgu un darbiniekiem draudzīgu darba vidi, ATD tiek piedāvāta iespēja strādāt attālināti, kas veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru. Vienlaikus ir noteikts, ka katru trešdienu darbiniekiem jāstrādā klātienē birojā, lai nodrošinātu tiešu komunikāciju un veicinātu komandas saliedētību. Šī prasība neattiecas uz klientu apkalpošanas centra darbiniekiem, kuru amata pienākumi tiek veikti klātienē.

Divas reizes gadā tiek rīkoti pasākumi visiem darbiniekiem – viens pavasarī un otrs gada nogalē. Pavasarī ir aktīvās atpūtas pasākums brīvā dabā – pārgājiens ar saliedēšanas un komandas sadarbības stiprināšanas elementiem. Turklāt no 2023. gada tas tiek organizēts tā, lai ATD darbinieki varētu uz pasākuma vietu un atpakaļ doties ar sabiedrisko transportu, tādējādi apvienojot pieredzes gūšanu uzņēmuma svarīgā darbības virzienā (reģionālā sabiedriskā transporta plānošana, organizēšana, pakalpojuma kvalitātes uzraudzība).

2024. gadā ATD darbinieki devās uz Cēsīm, viesojoties ATD reģionālajā filiālē, apskatot pilsētas kultūrvēsturiskās vietas un iepazīstot kolēģus, ar kuriem ikdienā nav aktīvi jāsadarbjas. Gada nogalē – decembrī – tiek organizēts ikgadējais Ziemassvētku un sasniegumu sumināšanas pasākums, kas ir visapmeklētākais un ATD darbinieku novērtētākais kopabūšanas brīdis. Vienlaikus pasākumā tiek godināti ilggadējie darbinieki, kuriem tajā gadā ir apaļas darba jubilejas (nostrādāti 10 gadi un vairāk). Pasākuma organizēšana no 2023. gada ir Komunikācijas daļas (iepriekš – Sabiedrisko attiecību speciālista) atbildības joma, vienlaikus tiek brīvprātīgi piesaistīti arī ATD darbinieki, kas vēlas piedalīties kopējā pasākuma veidošanā (idejas, realizācija utt.).

2024. gadā tika aizsākta iekšējās komunikācijas iniciatīva – neformāla un brīvprātīga regulāra ATD darbinieku tikšanās. Ik pa laikam trešdienas rītos ATD Rīgas birojā tiek rīkoti kopīgi – darbinieku satikšanās pusstundas vai stundas garumā ar dažādām aktivitātēm, tēmām, spēlēm un uzdevumiem, lai iepazītu kolēģus un ārpus tiešajiem darba pienākumiem veidotu stiprāku komandas garu. Šīs aktivitātes veicina draudzīgu gaisotni kolektīvā, stiprina sadarbību un uzlabo kopējo darba atmosfēru.

Īpaša uzmanība 2024. gadā tika pievērsta iniciatīvām, kas veicina darbinieku un viņu ģimeņu labklājību. Viena no būtiskākajām iniciatīvām bija pirmais ATD darbinieku bērnu pasākums, kas norisinājās 2024. gada 23. augustā un aizsāka tradīciju reizi gadā organizēt šādu pasākumu. Tajā piedalījās vairāk nekā 40 bērni un jaunieši no Rīgas, Pierīgas un Liepājas (apmēram puse no darbinieku bērniem) vecumā no 7 līdz 16 gadiem. Liela daļa no mazajiem pasākuma dalībniekiem nekad nebija bijuši savu vecāku darbavietā un novērtēja iespēju iepazīties ne tikai

ar to, ko vecāks dara savā profesionālajā ikdienā, bet arī to, kas ir viņa kolēģi, vadītāji un kā vecāka darbavieta ietekmē bērnu ikdienu (piemēram, sabiedriskais transports, taksometri utt.). Kopumā ATD darbiniekiem ir vairāk nekā 80 bērni, un pasākums kalpoja kā platforma, lai stiprinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī veicinātu piederības sajūtu darba vietai.

Pasākumā bērniem, jauniešiem un viņu vecākiem bija iespēja piedalīties izglītojošās un radošās aktivitātēs, kas bija pielāgotas dažādām interesēm. Tika organizētas interaktīvas nodarbības, piemēram:

- Zinātnes eksperimentu darbnīca, kur bērni varēja iepazīt fizikas likumus izmantojot slāpekli, balonus un citus materiālus, lai radītu pārsteidzošus efektus;
- “Datorium” iepazīstināja ar mākslīgā intelekta iespējām, ļaujot bērniem un jauniešiem animēt zīmējumus un izveidot attēlus ar mākslīgā intelekta palīdzību;
- māksliniece Iveta Vecenāne piedāvāja bērniem radoši izpausties mākslas darbnīcā, kur tika zīmēti nākotnes transportlīdzekļi;
- “Bento” palīdzēja bērniem radīt košus un tematiskus cepumus transportlīdzekļu formās;
- par fiziskām aktivitātēm un Zemessardzes iepazīšanu rūpējās ATD darbinieces, sniedzot iespēju bērniem izzināt drošības un patriotisma tēmas.

Pasākums tika augsti novērtēts gan bērnu, gan vecāku vidū, un kalpoja kā pozitīvs piemērs darbinieku iesaistes un ģimenes vērtību integrēšanai uzņēmuma kultūrā.

Vēl viena 2024. gadā uzsāktā iniciatīva ir “Ģimenei draudzīga darbavieta” statusa iegūšana, ko nodrošina Sabiedrības integrācijas fonds. ATD atzinumu ieguva 2024. gada decembrī un ekspertu novērtējums sniedz iedvesmu turpināt mērķtiecīgi rūpēties par darbinieku spēju veiksmīgāk harmonizēt ģimenes un profesionālo darba dzīvi. Plānots šo statusu regulāri atjaunot.

Labās prakses, ko Sabiedrības integrācijas fonda eksperti minēja ATD organizētajās aktivitātēs un procesos ģimenei draudzīgas organizācijas veidošanā:

- ATD saviem darbiniekiem nodrošina labu papildu labumu paketi, iekļaujot pabalstus īpašos gadījumos, prēmijas un dāvanas gan darbiniekiem, gan viņu bērniem svētkos, kā arī apdrošināšanu un sedzot transporta izdevumus;
- ATD rūpējās par izglītojošajiem pasākumiem par drošu un veselīgu uzvedību, kā arī veicina fiziskās aktivitātes kolektīva vidū;
- ATD rīko iekšējos pasākumus un aktivitātes, kas saistīti ar ģimeniskas vides veidošanu;
- darbinieki tiek regulāri informēti par aktualitātēm uzņēmuma darbībā ar dažādu kanālu starpniecību: gan analoģo (piemēram, sarunas, sanāksmes, info sienas, u.c.), gan digitālo.

ATD piedāvā darbiniekiem dažādas iespējas veikt darbu – gan attālināti, gan hibrīdrežīmā, gan ar elastīgu darba laiku, gan iespēju strādāt nepilnu darba laiku pozīcijās, kur tas iespējams. Novērtējums arī rosina turpmāk pievērst lielāku uzmanību ATD labās prakses publiskajai informācijai, daloties ar to, piemēram, sociālajos tīklos vai pieredzē ar citām organizācijām, tādējādi veidojot daudzveidīgāku darba devēja tēlu esošo, potenciālo darbinieku vidū un sabiedrībā kopumā.

Līdz ar lielāku uzsvaru uz darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu, 2024. gadā pēc daudzu gadu pārtraukuma tika atjaunota ATD Ēnu diena. Tā norisinājās 29. februārī, un pirmajā pasākumā piedalījās tikai ATD darbinieku bērni un mazbērni. 15 lielāki un mazāki ATD darbinieku bērni satikās Rīgas birojā un arī iepazīna dažādus sabiedriskā transporta veidus. Bija iespēja salīdzināt dažādus pārvietošanās veidus, vilcienus un to piedāvātās ērtības, notika diskusijas par drošību un noteikumiem, braucot ar sabiedrisko transportu Rīgā un ārpus tās.

GRI 413, GRI 2-29, GRI 418: KLIENTI UN SABIEDRĪBA

ATD aktīvi iesaistījās sabiedrības informēšanā un nozares attīstības veicināšanā, nodrošinot mērķtiecīgu komunikāciju ar iesaistītajām pusēm. Līdz 2024. gadam ATD bija arī Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras biedrs.

Lai stiprinātu sadarbību, informētību un izpratni par sabiedriskā transporta jomas attīstību, ATD 2024. gadā organizēja vairākus seminārus un diskusijas, kuros tika iesaistīti ne tikai sadarbības partneri un pārvadātāji, bet arī pārstāvji no pašvaldībām, valsts institūcijām un sabiedrības interesēm nozīmīgām organizācijām. Šie pasākumi kalpoja kā platforma pieredzes apmaiņai, nozares aktualitāšu iztirzāšanai un klientu vajadzību labākai izpratnei. Tika organizēti šādi nozīmīgi pasākumi:

- 12. martā notika seminārs “Vienotā sabiedriskā transporta biļešu sistēma”;
- 15. maijā – “Pasažieru tiesību jautājumi, piekļūstamība un braukšanas maksas atvieglojumi”;
- 28. novembrī seminārā “Autopārvadājumi 2025 – kā?” pulcējās 170 dalībnieki, lai diskutētu par autopārvadājumu tirgus tendencēm, autoceļu nodevu politiku, kontroles aspektiem un pārvadātāju reputāciju;
- 11. decembrī – reģionālo sabiedriskā transporta pārvadātāju seminārs, kurā tika apspriesti Valsts kontroles ieteikumi, vienotās biļešu sistēmas attīstība, vadītāju piesaiste un kvalitātes pētījuma rezultāti.

Papildus tam ATD piedalījās vairākās tematiskās sanāksmēs. Tika organizētas diskusijas ar Latvijas Investīciju un attīstības aģentūru un Eiropas Savienības informācijas punktu “Europe Direct” par digitalizācijas atbalsta programmu, ar Valsts ieņēmumu dienestu un Valsts policiju par autopārvadājumu kontroles kārtību, kā arī ar biedrības “Zemnieku saeima” pārstāvjiem par normatīvo aktu piemērošanu pārvadājumu jomā.

ATD pārstāvēja Latviju četros starptautiskos un nevalstisko organizāciju pasākumos, kuros tika skaidrotas starptautisko pārvadājumu aktualitātes un Eiropas Transporta ministru konferences (ETMK) atļauju izsniegšanas kārtība. Tāpat ATD piedalījās sešās kopīgās kontrolēs uz valsts autoceļiem sadarbībā ar Valsts policiju un aktīvi iesaistījās Personu ar invaliditāti nevalstisko organizāciju padomes sēdē, kurā tika aktualizēta taksometru pieejamība cilvēkiem ratiņkrēslos.

Sociālās atbildības ietvaros ATD 2024. gadā īstenoja ikgadējo informatīvo kampaņu par bērnu drošību sabiedriskajā transportā un ap to “Mazs pasažieris – lielāka uzmanība!”, kuras ietvaros 17. oktobrī tika organizēta arī “Bērniem drošas pārvietošanās diena”, veicinot bērnu un sabiedrības izpratni par drošu pārvietošanos sabiedriskajā



transportā un pievēršot pieaugušo uzmanību drošības principu pārrunāšanai. Sadarbībā ar sabiedrisko attiecību aģentūru “Grizzly Riga” tika uzrunāti vecākie pirmsskolas izglītības iestāžu vecuma bērni un audzinātāji, sākumskolas un pamatskolas vecuma bērni, viņu vecāki, sabiedriskā transporta šoferi, skolotāji un arī plašāka sabiedrība par pareizu rīcību problēmu gadījumos sabiedriskajā transportā, īpaši reģionālajos autobusus, un drošu uzvedību ceļu satiksmē.

Ar mērķi noskaidrot sabiedriskā transporta pasažieru vērtējumu par dažādiem reģionālā sabiedriskā transporta aspektiem – lietošanas biežumu, lietošanas iemeslu un mērķi, kā arī apmierinātību ar saņemto pakalpojumu (tīrība, vadītāja attieksme, braukšanas ātrums, pienākšanas un atiešanas precizitāte, brīvo sēdvietu skaits salonā, autobusu vecums un vizuālais izskats, gaisa temperatūra salonā, attālums starp sēdekļiem, informācijas pasniegšana par gaidāmajām pieturām, iespēja norēķināties ar bankas karti, wi-fi pieejamība un biļešu klāsts), ATD reizi divos gados organizē Sabiedriskā transporta pasažieru apmierinātības aptauju.

2024. gada oktobrī – novembrī tika veikts pētījums par sabiedriskā transporta pakalpojuma vērtējumu un veikta aptauja, lai noskaidrotu iedzīvotāju apmierinātību ar reģionālās nozīmes sabiedrisko transportu Jēkabpils, Krāslavas, Ogres un Saldus novadā. Pētījumā piedalījās 1615 iedzīvotāji un kopējais apmierinātības līmenis novados sasniedza 69,5%. Pētījuma rezultāti ir publicēti ATD tīmekļvietnē.

Kopumā galvenajos secinājumos tika iegūts, ka visbiežāk iedzīvotāji ir apmierināti ar sabiedriskā transporta pakalpojumiem, kā arī iegūts sadalījums par apmierinātības līmeņiem (%) pa novadiem:

9. tabula

Iedzīvotāju apmierinātības līmenis ar sabiedriskā transporta pakalpojumiem reģionos

Novads	Apmierinātības līmenis (%)
Jēkabpils novads	81%
Saldus novads	70%
Krāslavas novads	70%
Ogres novads	57%

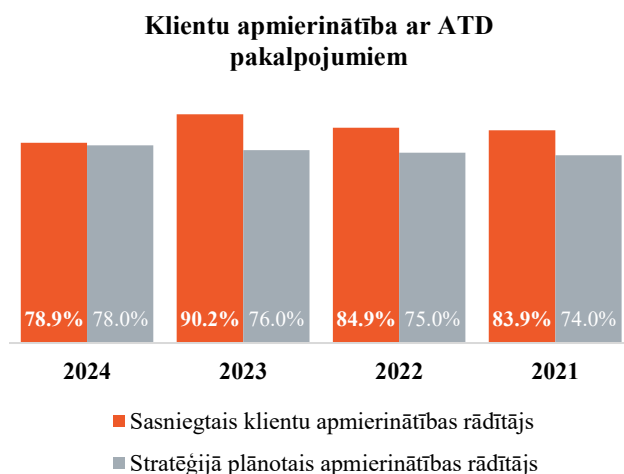


Klientiem sniegtā servisa kvalitāte ATD pamatdarbībā ir bijusi būtiska vienmēr. 2024. gadā ATD Klientu apkalpošanas daļa / centrs pirmo reizi iesaistījās Latvijas servisa nozares veidotā jaunā iniciatīvā “Komplimentu mēnesis”. To rīkoja uzņēmumi, kas paši ir dažādu pakalpojumu sniedzēji Latvijā – “Delight”, “Asteroid”, “Jazz Communications” un pētījumu aģentūra “Norstat” sadarbībā ar mediju partneriem ar mērķi dot iespēju klientiem novērtēt pakalpojumu sniedzēju darba kvalitāti un izcelt labākās servisa vietas Latvijā. Dalība “Komplimentu mēnesī” nodrošināja iespēju ATD Klientu apkalpošanas centram kā pakalpojumu sniedzējam saņemt atzinību un komplimentus

no klientiem, justies novērtētiem un saņemt pozitīvu enerģiju, ieteikumus tālākajai darbībai un pilnveidei. Iniciatīvā “Komplimentu mēnesis”, kas norisinājās no 1. līdz 30. aprīlim un ietvēra klientu balsojumu un sniegto vērtējumu apkopošanu. Pēc datu analīzes ATD saņēma detalizētu atgriezenisko saiti par klientu apmierinātību un pakalpojumu kvalitāti. Lai arī pirmajā dalības gadā ATD neiekļuva visaugstāk novērtēto organizāciju vidū, tā bija viena no valsts un pašvaldību institūcijām, kas piedalījās šajā iniciatīvā. Saņemtais vērtējums bija 90,6 punkti klientu apmierinātības indeksā un 91,8 punkti pakalpojumu novērtējumā, kas ir augstāki par

valsts pārvaldes iestāžu vidējiem rādītājiem šajā iniciatīvā un liecina par pozitīvu klientu attieksmi.

2024. gadā no 1. līdz 21. novembrim atbilstoši ATD vidēja termiņa darbības stratēģijai 2023.-2026. gadam un starptautiskā KVS standarta ISO 9001 prasībām notika ikgadējā aptauja par klientu apmierinātību ar ATD sniegtajiem pakalpojumiem. Klientu aptauja tika veikta ar mērķi noskaidrot ATD klientu apmierinātības līmeni ar sniegto pakalpojumu kvalitāti, novērtēt klientu apmierinātības tendences, iegūt informāciju par galvenajām klientu vēlmēm e-vides pilnveidošanā, noskaidrot neapmierinātības iemeslus un veikt nepieciešamos uzlabojumus. Klientu apmierinātības pakāpes rādītājs, kas tiek rēķināts pēc noteiktās metodes, 2024. gadā novērtēts 78,9% līmenī, kas par 0,9% ir augstāks, nekā plānots. Vienlaikus rādītājs bija būtiski zemāks nekā 2023. gadā, kad tas sasniedza 90,2%. Tas ir skaidrojams gan ar negatīvu nostāju par pakalpojumu cenu izmaiņām, kā arī par saņemtajiem priekšlikumiem par e - vides uzlabojumiem, kur iepriekšējos gados netika pievērsta pietiekama uzmanība, tāpēc pilnveidošanas process tika uzsākts 2024. gada decembrī.



Lai uzlabotu klientu apkalpošanas kvalitāti, tika veiktas darbības arī procesu sakārtošanā un pilnveidošanā. 2024. gada pavasarī tika ieviestas izmaiņas klientu apkalpošanas darba laikā, kur pirmdienās tika noteikts par 1h ilgāks klientu apkalpošanas laiks. Rīgas nodaļā tika pilnveidota rindu sistēma, ieviešot dažādus papildinājumus darbinieku darba pārtraukumu monitorēšanā, kā arī šīs sistēmas ietvaros rudenī tika ieviests iepriekšējais pieraksts. Reģionālajās nodaļās iepriekšējais pieraksts tika ieviests 2024. gada beigās pilotprojekta ietvaros uz sešiem mēnešiem, lai šajā periodā izvērtētu klientu pieprasījumu pēc tā un saprastu tā nepieciešamību nākotnē. Tāpat ir uzsākts darbs pie jaunas info telefoncentrāles izveides.

ANO MĒRĶI



10. tabula
ANO mērķi attiecībā pret ATD

Ilgtspējīgas attīstības mērķis	Nosaukums	Apakšpunkts	Attiecība uz ATD
3	Labas veselības un labklājības nodrošināšana	3.6.	Veicināta sabiedrības drošība, īstenojot informatīvās kampaņas, piemēram, “Mazs pasažieris – lielāka uzmanība!” un bērniem drošas pārvietošanās dienu.
5	Dzimumu līdztiesība	5.5., 5.c.	Izstrādāts Dzimumu līdztiesības plāns 2025.-2027. gadam, kas veicina vienlīdzīgas iespējas darba vidē.

Ilgspējīgas attīstības mērķis	Nosaukums	Apakšpunkts	Attiecība uz ATD
8	Cienpilns darbs un ekonomiskā izaugsme	8.5., 8.8.	Nodrošināti kvalitatīvi darba apstākļi un iespējas profesionālajai izaugsmei ATD darbiniekiem, tostarp reģionos. Veicināta darba vide ar sociālo aizsardzību un darba drošību.
9	Ilgspējīga infrastruktūra un inovācijas	9.1., 9.4.	Veicināta nodarbinātība transporta sektorā un atbalstīti pārredzami, kvalitatīvi pakalpojumi visā Latvijā. Tiek attīstītas digitālās inovācijas (piemēram, e-biļetes, maršrutu plānošana) sabiedriskajā transportā.
11	Ilgspējīgas pilsētas un kopienas	11.2.	Attīstīts sabiedriskā transporta tīkls, t.sk. transports pēc pieprasījuma, uzlabojot mobilitāti reģionos un nodrošinot pieejamību arī sociāli mazaizsargātām grupām (piemēram, senioriem, cilvēkiem ar invaliditāti, bērniem).
12	Atbildīgs patēriņš un ražošana	12.4., 12.5.	Tiek apsaimniekoti tehnoloģiju atkritumi, ziedoti vai utilizēti nolietotie datori un iekārtas.
13	Cīņa pret klimata pārmaiņām	13.2. (arī sasaistīts ar 8.4.)	Tiek meklēti risinājumi emisiju samazināšanai, piemēram, efektīvāks transporta tīkls, pārvadātāju pakāpeniska pāreja uz videi draudzīgākiem transportlīdzekļiem.
16	Miera un taisnīguma veicināšana	16.5., 16.6.	Ieviesti pretkorupcijas pasākumi un trauksmes celšanas mehānismi, nodrošinot caurspīdīgu pārvaldību un ētisku darba kultūru.
17	Sadarbība	17.6., 17.17.	Sadarbība ar Satiksmes ministriju, pašvaldībām, pārvadātājiem un starptautiskām institūcijām sabiedriskā transporta attīstībai un pārvaldības efektivitātes celšanai.

GRI INDIKATORU TABULA

GRI standarts	INDIKATORS	Atrašanās vieta (lappuse)
GRI 2: Vispārējās informācijas atklāšana 2021	2-1 Organizācijas informācija	7.-8.
	2-2 Vienības, kas iekļautas organizācijas ilgtspējas ziņošanā	4.
	2-3 Ziņošanas periods, regularitāte un kontaktpersona	4.
	2-7 Darbinieki	30. - 31.
	2-8 Nodarbinātie, kas nav darbinieki	30. - 31.
	2-9 Pārvaldības struktūra un sastāvs	15. - 16.
	2-10 Augstākās pārvaldības institūcijas izvirzīšana un atlase	15.
	2-11 Augstākās pārvaldības institūcijas priekšsēdētājs	15.
	2-12 Augstākās pārvaldības institūcijas loma ietekmju pārvaldības uzraudzībā	15. - 16.
	2-13 Atbildības deleģēšana ietekmju pārvaldībā	15. - 16.
	2-15 Interesu konflikti	17., 18.
	2-16 Būtisku problēmu izpaušana	14.
	2-19 Atlīdzības politika	31. – 32., 34.
	2-20 Atlīdzības noteikšanas process	31. – 32., 34.
	2-21 Gada kopējās atlīdzības attiecība	31. – 32., 34.
	2-26 Mehānismi padomu saņemšanai un jautājumu iesniegšanai	37. - 39.
	2-27 Atbilstība normatīvajiem aktiem	15.-16.
GRI 3: Būtiskie temati 2021	3-1 Būtisko tematu noteikšanas process	14.
	3-2 Būtisko tematu saraksts	14.
	3-3 Būtisko tematu pārvaldība	14.
GRI 102: Klimata pārmaiņas 2025	102-4 SEG emisiju samazināšanas mērķi un progress	21.
	102-5 1. tvēruma SEG emisijas	22.
	102-6 2. tvēruma SEG emisijas	22.
	102-7 3. tvēruma SEG emisijas	23. - 26.
	102-8 SEG emisiju intensitāte	26. - 28.
GRI 103: Enerģija 2025	103-2 Enerģijas patēriņš un pašražošana organizācijā	21.
	103-4 Enerģijas intensitāte	21.
GRI 201: Ekonomiskie rādītāji 2016	201-1 Tieši radītā un sadalītā ekonomiskā vērtība	19.

GRI standarts	INDIKATORS	Atrašanās vieta (lappuse)
GRI 202: Tirgus klātbūtne 2016	202-1 Attiecība starp standarta sākuma algu un vietējo minimālo algu	32. - 33.
GRI 204: Iepirkumu prakse 2016	204-1 Vietējo piegādātāju īpatsvars nozīmīgākajās iepirkumu kategorijās	19.
GRI 205: Korupcijas novēršana 2016	205-1 Ar korupcijas risku izvērtētās darbības vienības	17.
	205-2 Apmācība par pretkorupcijas politiku un procedūrām	17., 34.
	205-3 Konstatētie korupcijas gadījumi un veiktie pasākumi	17.
GRI 206: Negodīgas konkurences novēršana 2016	206-1 Tiesvedības gadījumi saistībā ar negodīgas konkurences, monopola vai pretkonkurences prakses pārkāpumiem	18.
GRI 302: Enerģija 2016	302-1 Kopējais enerģijas patēriņš organizācijā	21.
	302-3 Enerģijas intensitāte	21.
GRI 303: Ūdens un notekūdeņi 2018	303-3 Ūdens ieguve	29.
	303-4 Ūdens izvadīšana	29.
	303-5 Ūdens patēriņš	29.
GRI 305: Emisijas 2016	305-1 Tiešās SEG emisijas (1. tvērums)	22.
	305-2 Netiešās SEG emisijas no iegādātās enerģijas (2. tvērums)	22.
	305-3 Citas netiešās SEG emisijas (3. tvērums)	23. - 26.
	305-4 SEG emisiju intensitāte	26. - 28.
	305-5 SEG emisiju samazināšana	21.
GRI 306: Notekūdeņi un atkritumi 2016	306-2 Atkritumu veidi un apstrādes metodes	23., 28.
	306-4 Bīstamo atkritumu transportēšana	28.
GRI 306: Atkritumi 2020	306-1 Atkritumu ģenerēšanās un ar tiem saistītā būtiskā ietekme	23., 28.
	306-3 Ģenerēto atkritumu apjoms	23., 28.
	306-4 Atkritumu apstrāde pēc veida	23., 28.
GRI 401: Nodarbība 2016	401-1 Jauni darbinieki un darbinieku mainība	30. - 31.
	401-2 Darbiniekiem sniegtie pabalsti, kas netiek nodrošināti pagaidu vai nepilnas slodzes darbiniekiem	31. - 32.
	401-3 Vecāku atvaļinājums	31. - 32.
GRI 403: Darba aizsardzība un arodvieslība 2018	403-1 Darba aizsardzības vadības sistēma	33. - 34.
	403-2 Bīstamību identificēšana, riska novērtēšana un incidentu izmeklēšana	33. - 34.
	403-3 Darbinieku veselības veicināšana	33. - 34.

GRI standarts	INDIKATORS	Atrašanās vieta (lappuse)
	403-4 Darbinieku līdzdalība, konsultācijas un informēšana par darba aizsardzību	33. - 34.
	403-5 Darba aizsardzības apmācība	33. - 34.
	403-6 Darbinieku piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem	32.
	403-7 Riska novēršana un darba aizsardzības ietekmes mazināšana	33. - 34.
	403-8 Darba aizsardzības vadības sistēmas pārklājums	33. - 34.
	403-9 Darba traumu rādītāji	33. - 34.
GRI 404: Apmācība un izglītība 2016	404-1 Vidējais apmācību stundu skaits uz darbinieku gadā	34.
	404-2 Programmas darbinieku prasmju pilnveidošanai un pārejas atbalstam	34.
	404-3 Darbinieku, kas saņem regulāru snieguma un attīstības novērtējumu, īpatsvars	34.
GRI 405: Daudzveidība un vienlīdzīgas iespējas 2016	405-1 Vadības struktūras un darbinieku daudzveidība pēc dzimuma, vecuma un citām kategorijām	30. - 31., 33.
	405-2 Atalgojuma atšķirības pēc dzimuma	34.
GRI 406: Nediskriminēšana 2016	406-1 Konstatētie diskriminācijas gadījumi un veiktie koriģējošie pasākumi	35.