



VILNIAUS
MIESTO
BŪSTAS

SĮ „Vilniaus miesto būstas“
2023 M. TVARUMO ATASKAITA

TURINYS

3 psl.	Vadovo žodis
4 psl.	Apie Tvarumo ataskaitą
	Bendrieji atskleidimai
4 psl.	1. Veiklos modelis ir strategija
5 psl.	2. Tvarumas Įmonėje
6 psl.	2.1 Požiūris į tvarumą ir tikslai
7 psl.	2.2 Reikšmingi tvarumo klausimai
9 psl.	2.3 Pagrindinės suinteresuotos šalys
	Pagrindiniai duomenys – reikšmingų tvarumo klausimų valdymas
10 psl.	3. Aplinkosaugos sritis
11 psl.	3.1 B3 – Energija ir ŠESD emisijos
12 psl.	3.2 B7 – Išteklių naudojimas, žiedinė ekonomika ir atliekų tvarkymas
14 psl.	4. Socialinė sritis
15 psl.	4.1 B8 – Darbuotojai. Bendroji informacija
17 psl.	4.2 B9 – Darbuotojai. Sveikata ir sauga
20 psl.	4.3 B10 – Darbuotojai. Atlygis, kolektyvinės sutartys ir mokymai
21 psl.	4.3 B11 – Vertės grandinės darbuotojai, paveikiamos bendruomenės, vartotojai ir galutiniai vartotojai
23 psl.	5. Valdysenos sritis
24 psl.	5.1 Verslo etika
24 psl.	5.2 B12 – Korupcijos prevencija (B12 – Korupcinio pobūdžio pažeidimai ir baudos)
25 psl.	5.3 Kibernetinė sauga ir duomenų apsauga

Vadovo žodis

Pirmąją SĮ „Vilniaus miesto būstas“ tvarumo ataskaitą skelbiame apžvelgdami veiklos požiūriu itin intensyvius 2023-iusius metus. Daugiau nei 2 kartus išaugęs darbų srautas, kurio nebuvo galima numatyti iš anksto, įnešė ne tik iššūkių į mūsų kasdienę veiklą, bet ir paskatino imtis veiksmų, kurie padėjo efektyviai spręsti iškilusius sunkumus ir kartu įgyvendinti ilgalaikėje perspektyvoje itin naudingus pokyčius.

Dar įdėmiau pažvelgėme į savo svarbiausias suinteresuotąsias šalis – klientus ir darbuotojus. Išplėtėme komandą, auginome savo darbuotojų profesines kompetencijas, pasitarkėme naujus IT įrankius ir ėmėmės robotizuoti procesus. Šalia inovatyvių techninių sprendimų diegimo stengėmės kuo geriau atliepti ir svarbiausius darbuotojų lūkesčius bei stiprinti jų įsitraukimą: padidinome darbo užmokesčio fondą ir įvedėme naują atlygio politiką, priėmėme Tyliųjų penktadienių susitarimą, leidžiantį atsikvėpti nuo nebūtinių skambučių, geriau susikaupti ties užduotimis ar atrasti laiko saviugdai, gerokai pastiprinome papildomų naudų paketą. Visi šie sprendimai padėjo ne tik motyvuoti esamus darbuotojus, bet ir efektyviai pritraukti į įmonę naujų komandos narių.

Stengėmės įsiklausyti ir kuo geriau atliepti savo klientų lūkesčius. Siekiame, kad mūsų paslaugas ir su jomis susijusią informaciją vilniečiams gauti būtų kuo patogiau, todėl 2023 m. suplanavome ir įgyvendinome aptarnavimo procesų pokyčius – įdiegta skambučių centro sistema, leidžianti ženkliai operatyviau gauti reikiamą informaciją, taip pat pradėti įgyvendinti savitarnos sistemos pokyčiai, šie darbai bus tęsiami ir ateinančiais metais. Suprasdami savo veiklos srities jautrumą bei siekdami gerinti visuomenės nuomonę apie socialinį būstą bei jo gyventojus, 2023 m. įgyvendinome sėkmingą socialinę akciją „Tarpinė stotelė“.



Nors mūsų paslauga visų pirma nukreipta į žmogų, gerai suprantame, kad valdydami ir remontuodami nemažą nekilnojamojo turto krepšelį, atlikdami kasdienes operacijas, savo veikla paliekame ir nemažą aplinkosauginį pėdsaką. Suvokdami, kad pavienių ir intuityvių iniciatyvų siekiant švelninti poveikį aplinkai nepakanka bei siekdami, kad mūsų veikla kryptingai gerėtų aplinkosaugos, socialinėje ir valdysenos srityse, įsipareigojome 2024 m. parengti įmonės tvarumo strategiją. Toks žingsnis leis ne tik įsivertinti bei valdyti reikšmingiausius poveikius, bet ir įtvirtinti tvarumo tikslus savo veikloje.

SĮ „Vilniaus miesto būstas“ direktorė
Rosita Žibelenė

Apie tvarumo ataskaitą

Ši „Vilniaus miesto būstas“ (toliau – VMB arba Įmonė) tvarumo ataskaita, teikiama už laikotarpį nuo 2023 m. sausio 1 d. iki tų pačių metų gruodžio 31 d., yra pirmoji Įmonės tvarumo ataskaita.

Ši tvarumo ataskaita parengta ir skelbiama atskirai nuo metinė veiklos ataskaitos, tačiau nuo 2024 m. Įmonė planuoja rengti į metinę veiklos ataskaitą integruotą tvarumo ataskaitą.

VMB tvarumo ataskaita parengta savanoriškai, siekiant apžvelgti iki šiol Įmonės vykdytas su tvarumu susijusias veiklas ir per 2023 m. pasiektą pažangą aplinkosaugos, socialinėje ir valdysenos (ASV) srityse.

Šia Tvarumo ataskaita siekiama pasiruošti atskaitomybei pagal Įmonių tvarumo ataskaitų teikimo direktyvos (toliau – CSRD, angl. Corporate Sustainability Reporting Directive) nuostatas ir gaires. Tvarumo ataskaita parengta remiantis EFRAG sudarytomis savanoriškų tvarumo ataskaitų teikimo pagal Europos tvarumo atskaitomybės standartus (toliau – ETAS, angl. European Sustainability Reporting Standards) rekomendacijomis, skirtomis mažoms ir vidutinėms įmonėms, ir remiantis rengimo metu prieinamomis juodraštinėmis standartų gairėmis. Patvirtinus galutinį standarto variantą, 2024 m. ir vėlesniais metais Įmonė planuoja savo tvarumo ataskaitas rengti pagal jį iki kol atskaitomybė pagal CSRD Įmonei taps privaloma arba Įmonė savarankiškai nuspręš kitaip.

Šioje ataskaitoje informacija atskleidžiama pasitelkus pagrindinių atskleidimų ir naratyvo (politikos, veiksmai ir tikslai) principus (pagal savanoriškai taikomus ETAS). Tvarumo ataskaitos struktūrą sudaro keturi skyriai – Bendroji informacija ir Aplinkosaugos srities, Socialinės srities bei Valdysenos srities atskleidimai. Informacija ataskaitoje atskleidžiama remiantis reikšmingumo principu.

Ataskaitoje pateikiama informacija taip pat atspindi Įmonės indėlį siekiant Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi tikslų (angl. Sustainable Development Goals).

1. Veiklos modelis

Ši „Vilniaus miesto būstas“ – Vilniaus miesto savivaldybės valdoma įmonė. Tai – didžiausia tokio tipo įmonė ne tik Vilniuje, bet ir visoje šalyje, šiuo metu administruojanti ir prižiūrinti apie 3150 būstų, suteikianti daugiausia būsto nuomos mokesčio dalies kompensacijų, taip pat besirūpinanti socialinio būsto suteikimo bei plėtros klausimais Vilniaus mieste.

Pagrindinės VMB veiklos sritys – paramos apsirūpinti būstu teikimas, vilniečių apgyvendinimo socialiniuose būstuose organizavimas ir administravimas, rūpinimasis socialinio būsto plėtra Vilniuje.

Vadovaujantis Įstatais, patvirtintais 2018 m. sausio 23 d. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu Nr. 30-130, Įmonė:

- administruoja ir prižiūri Savivaldybės gyvenamąsias bei negyvenamąsias patalpas, skirtas gyventojams naudotis kaip pagalbinėmis patalpomis;
- organizuoja valstybės paramos apsirūpinti gyvenamosiomis patalpomis teikimą Vilniaus miesto gyventojams;
- organizuoja socialinio būsto ir kitų gyvenamųjų patalpų apgyvendinimą;
- organizuoja Savivaldybės būsto ir pagalbinio ūkio paskirties pastatų (išskyrus palėpes) pardavimo pagal Lietuvos Respublikos paramos būstui įsigyti ar išsinuomoti įstatymo 25 straipsnį procesus;
- įgyvendina socialinio būsto plėtros programos nuostatas.

2. Tvarumas Įmonėje

- 6 psl. Požiūris į tvarumą ir tikslai
- 7 psl. Reikšmingi tvarumo klausimai
- 9 psl. Pagrindinės suinteresuotos šalys

2. Požiūris į tvarumą ir tikslai

Suprantame, kad tvarumas – neatsiejama mūsų Įmonės dalis, todėl 2023 m. išsikėlėme tikslą per 2024 m. parengti SI „Vilniaus miesto būstas“ tvarumo strategiją. Tikime, kad tvariais principais organizuojama veikla prisideda kuriant didesnę vertę tiek pačiai Įmonei, tiek ir mūsų klientams bei visuomenei.

Tvarumo srities koordinavimas šiuo metu nėra priskirtas jokiame Įmonės struktūriniam vienetui. Plačiau susipažinti, kam priskiriamos skirtingos funkcijos ir kaip valdomi socialiniai, valdysenos ir pan. klausimai, galite Įmonės [2023 m. veiklos ataskaitoje](#) (3 skyrius – Apie įmonę).

Iki šiol Įmonėje tvarumas nebuvo valdomas strategiškai – tvarumo iniciatyvas vykdėme norėdami daryti teigiamą pokytį savo veikloje, tačiau

neturėdami tvarumo strategijos ir veiksmų plano. Tvarumo iniciatyvas planavome ir susijusių tikslų siekėme atsižvelgdami į suinteresuotųjų šalių lūkesčius ir problemas, išskylančias skirtingose veiklos srityse ir etapuose. Taip pat, itin dideliu postūmiu tapo 2023 m. pradžioje patvirtinta Įmonės [Socialinės atsakomybės politika](#), kuria įsipareigojome į savo veiklą integruoti aplinkosaugos, socialinius ir gerosios valdysenos (ASV) aspektus. Nuo 2023 m. pokyčių ASV srityse sieksime atsižvelgdami ir į reikšmingiausias tvarumo temas.

Ataskaitiniu laikotarpiu nusimatėme trumpalaikes kryptis ir tikslus, kuriais siekiame mažinti neigiamą mūsų veiklos įtaką aplinkai ir suinteresuotoms šalims. Taip pat numatėme Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi tikslus, prie kurių siekiame prisidėti. (Žiūrėti žemiau esančioje lentelėje)

Tvarumo kryptys, tikslai ir 2023 m. rezultatai

Tema	Kryptis / tikslas	2023 m. faktas	DVT tikslai
Aplinkosaugos sritis			
Poveikis klimato kaitai	Per 2024 m. parengti Įmonės tvarumo strategiją, numatančią prioritetines Įmonės tvarumo kryptis, tikslus ir siektinus rodiklius	Netaikoma	
	Pradėti sekti Įmonės CO2 emisijas: už 2024 m. apskaičiuoti Įmonės CO2 emisijas 1 Srities (Scope 1) ir 2 Srities (Scope 2) apimtimis ir nustatyti mažinimo tikslus bei veiksmų planą	Netaikoma	
Socialinė sritis			
Darbuotojų gerovė	Siekti, kad darbuotojų įsitraukimo į darbą rodiklis būtų ne mažesnis nei 62 %	70 %	
Klientų patirtis	Užtikrinti stabilią ar aukštesnę teikiamų paslaugų kokybę siekiant, kad klientų pasitenkinimas Įmonės paslaugomis išliktų arba būtų didesnis nei 7 balai.	7,14 balo (iš 10)	
Valdysenos sritis			
Valdymas	Tobulinti gerosios valdysenos praktikas ir siekti, kad gerosios valdysenos indekso balas būtų ne mažesnis nei A-	A-	

2.2. Reikšmingiausi poveikiai ir rizikos

Vertinimas

Iki šiol Įmonė nėra atlikusi reikšmingumo ir dvejojo reikšmingumo vertinimų, tačiau, siekiant geriau suprasti veiklos poveikius ir pasirengti atskaitomybei ateityje, buvo atlikta reikšmingumo savianalizė. Savianalizė padės pagrindus dvejojo reikšmingumo vertinimo pagal ETAS reikalavimus atlikimui ateityje.

Savianalizės tikslas – geriau suprasti organizacijos veiklos daromą poveikį aplinkai bei žmonėms, taip pat – įvertinti su tvarumu susijusias rizikas.

Siekiant nustatyti VMB reikšmingas tvarumo temas, buvo remiamasi ETAS galimų reikšmingų temų / įtakų sąrašu (angl. Material Topics, Level 1). Proceso metu daugiausiai dėmesio buvo skiriama Įmonės poveikiams ASV srityse nustatyti. Šiam tikslui nuspręsta pasitelkti vidinius ekspertus – vadovus ir įvairių sričių darbuotojus, turinčius nuolatinį kontaktą su pagrindinėmis Įmonės suinteresuotomis šalimis, geriausiai suprantančius jų lūkesčius, problemas ir VMB jiems daromą poveikį.

Pagrindinės VMB suinteresuotos šalys dėl tvarumo, vertinant Įmonės poveikio dydį suinteresuotai šaliai ir suinteresuotos šalies įtakos dydį organizacijos veiklai: darbuotojai, klientai, akcininkas, valdyba ir vadovybė, partneriai, valstybinės ir kitos institucijos. Didžiausią poveikį organizacija daro bei didžiausią įtaką jos veiklai turi klientai bei darbuotojai.

Reikšmingiausios tvarumo temos ir poveikiai

Reikšmingumo savianalizės metu nustatyta, kad VMB reikšmingos ETAS temos: Klimato kaita, Išteklių naudojimas ir žiedinė ekonomika, Sava darbo jėga, Paveikiamos bendruomenės, Vartotojai ir galutiniai naudotojai, Vertės grandinės darbuotojai ir Verslo etika.

Įmonei reikšmingos ETAS temos ir su jomis susiję reikšmingi VMB poveikiai bei rizikos plačiau atskleidžiamos kitame puslapyje esančioje lentelėje. Visi lentelėje išdėstyti reikšmingi poveikiai yra neigiami ir esami, nes pirmosios reikšmingumo savianalizės metu daugiausiai dėmesio buvo skiriama pagrindiniams poveikiams, reikalaujantiems greičiausių ir didžiausių sprendimų, nustatyti.

Detali informacija apie VMB poveikių ir rizikų valdymą, įgyvendintas ir vykdomas iniciatyvas bei rodiklius yra pateikiama atskiruose teminiuose ataskaitos skyriuose „Aplinkosaugos sritis“, „Socialinė sritis“ ir „Valdysena“.



Reikšmingi VMB klausimai: reikšmingi poveikiai ir rizikos

Reikšminga tema	Poveikis/ Rizika	Reikšmingas poveikis / rizika	Aprašymas
Aplinkosaugos sritis			
Klimato kaita	Poveikis	ŠESD emisijos įmonės veikloje ir procesuose	Įmonė nematuoja ir neseka savo ŠESD pėdsako, nėra nusimačiusi tikslų ir mažinimo plano. Nors Įmonės biuras – A+ energinės klasės pastate, o visa naudojama energija – iš atsinaujinančių išteklių, transporto parkas nėra elektrifikuotas, Įmonė valdo didelę dalį žemos energetinio efektyvumo klasės būstų, kasmet atlieka didelės jų dalies remontą.
	Poveikis	Energetiškai neefektyvūs socialiniai būstai	Didelė Įmonei perduoto ir patikėjimo teise valdomo turto dalis yra fiziškai nusidėvėjusi, nemaža dalis valdomų būstų neturi patogumų (centrinio šildymo, vandentiekio, nuotekų, dujotiekio), yra pastatuose, kurių energetinio efektyvumo klasė – žema.
Ištekliai, žiedinė ekonomika	Poveikis	Įmlūs medžiagoms, ištekliais ir daug atliekų generuojantys būstai	Kasmet Įmonė remontuoja atlaisvintus socialinius būstus, dalyvauja valdomo portfelio kokybės gerinimo iniciatyvose. Remonto ir renovacijos darbai reikalauja daug išteklių (statybinės ir apdailos medžiagos, durys, el. įranga), o jų metu susidaro dideli kiekiai atliekų.
Socialinė sritis			
Sava darbo jėga	Poveikis	Nepakankamas darbuotojų gerovės užtikrinimas per tinkamą atlygį, emocinę ir fizinę sveikatą	Atlikus darbuotojų apklausas, viena labiausiai dėmesio reikalaujančių sričių įvardijamas rinkos tendencijų neatitinkantis darbo užmokestis. Be to, tam tikrų sričių darbuotojai (bendraujantys telefonu, klientų aptarnavimo), dirbdami su labiau socialiai pažeidžiamais asmenimis, dažniau patiria stresą ir įtampą. Dėl neplanuotai išaugusių darbų srauto darbuotojams padidėja darbo krūvis ir išauga viršvalandžių tikimybė.
Vertės grandinės darbuotojai	Rizika	Nelaimingi atsitikimai dėl darbo saugos pažeidimų ar rizikingų darbo sąlygų	Kasmet atliekami būstų remonto darbai pasitelkus išorės partnerius, todėl iškyla nelaimingų atsitikimų dėl darbo saugos pažeidimų rizika. Taip pat incidentų ir / ar nelaimingų atsitikimų rizika dėl klientų kaltės kyla ir vidiniams Įmonės darbuotojams, vykstantiems į socialinius ir savivaldybės būstus.
Vartotojai ir galutiniai naudotojai	Poveikis	Aiškios, suprantamos ir greitai gaunamos informacijos apie paslaugas ir procesus trūkumas	Atliktos klientų apklausos parodė, kad trūksta efektyvios komunikacijos su klientais, t. y. informacijos, kuri būtų pateikiama aiškiai ir suprantamai, informavimo apie procesus, jų etapus ir eigą, galimybės operatyviai sulaukti atsakymo.
Paveikiamos bendruomenės	Poveikis	Bendruomenės kylančios problemos dėl apgyvendintų klientų	Didelė dalis būstų, kuriuose gali būti apgyvendinami labiau socialiai pažeidžiami asmenys, yra daugiabučiuose. Dėl apgyvendintų asmenų, stokojančių socialinių įgūdžių ar susiduriančių su gyvenimo iššūkiais, bendruomenėse iškyla problemų dėl triukšmo, tvarkos (daiktai bendro naudojimo patalpose, kenkėjai ir pan.), saugumo ir kt.
Valdysenos sritis			
	Rizika	Kibernetinis saugumas / Asmens duomenų apsauga	Įmonė saugo didelį kiekį duomenų apie klientus, o naudojamos informacinės sistemos neatitinka organizacijos poreikių duomenų vientisumui užtikrinti bei kelia riziką prarasti duomenis dėl įrangos ir sistemų gedimų arba informacinės kibernetinės saugos pažeidimų, taip pat – žmogiškųjų klaidų.

2.3. Pagrindinės suinteresuotos šalys

Norėdami vykdyti atsakingą Įmonės veiklą, suprantame suinteresuotų šalių įtraukimo poreikį ir svarbą. Bendraujame ir bendradarbiaujame su suinteresuotomis šalimis, siekdami puoselėti gerus abipusius santykius.

Vykdydami veiklą atsižvelgiame į suinteresuotųjų šalių lūkesčius ir poreikius, siekiame priimti jų interesus atitinkančius sprendimus.

Lentelėje pateikiamos pagrindinės VMB suinteresuotos šalys (darbuotojai, klientai, akcininkas, valdyba ir vadovybė, partneriai, valstybinės ir kt. institucijos), nustatyti jų lūkesčiai dėl Įmonės tvarumo veiklų ir įtraukimo į veiklą būdai:

Klientai	- Pagarbus, mandagus ir etiškas bendravimas - Greita ir kokybiška paslauga, tiksli ir aiški, lengvai suprantama informacija, savalaikis informavimas - Skaidrumas ir atvirumas - Būstų, pritaikytų pagal individualius poreikius, suteikimas ir ekonomiškumas, leidžiantis sumažinti išlaidas.	- Vilniaus miesto savivaldybės klientų aptarnavimo centre su gyvos konsultacijos galimybe, skambučių centras, savitarnos platforma - Reguliariai lankome socialinių ir savivaldybės būstų gyventojus - Atliekame reguliarias klientų apklausas - Informaciją viešiname VMB kanalais (interneto puslapis, socialiniai tinklai), kitais išoriniais kanalais ir žiniasklaidoje
Darbuotojai	- Teisingas atlygis - Saugios ir sveikos darbo sąlygos, darbo ir poilsio balansas, galimybės profesiniam tobulėjimui - Etiška organizacija	- Dalijamės informacija apie Įmonės veiklas, naujienas ir iniciatyvas intranete - Vykdomė darbuotojų apklausas, darbuotojų įsitraukimo, lojalumo tyrimą (eNPS) - Organizuojame periodinius pokalbius, darbuotojų susitikimus
Akciniinkas, valdyba ir vadovybė	- ŠESD emisijų mažinimas, atsakingas išteklių valdymas - Darbuotojų gerovė ir sveikata - Skaidrumas ir atskaitomybė, organizacijos atsparumas ir skaitmenizavimas - Klientų patirties gerinimas ir kokybiškų paslaugų teikimas, aukštas paslaugų prieinamumo lygis	- Organizuojame susirinkimus bei susitikimus - Skelbiame veiklos ataskaitas ir teikiame kitą informaciją
Partneriai	- Darbuotojų ir rangovų sauga bei sveikata - Etiškas verslas, antikorupcija ir skaidrumas	- Vykdomė viešuosius pirkimus, teikiame susijusią informaciją - Dalyvaujame „Skaidrumo akademijos“ veikloje
Bendruomenės	- Bendruomenės gerovė, saugi kaimynystė - Etiškas, skaidrus, atsakingas verslas	- Prisidedame prie infrastruktūros ir aplinkos gerinimo bendruomenėse - Inicijuojame ar dalyvaujame gyvuose susitikimuose
Valstybinės ir kitos institucijos	- ŠESD emisijų stebėjimas ir mažinimas, atsakingas išteklių valdymas - Darbuotojų gerovė ir sveikata - Skaidrumas ir atskaitomybė, organizacijos atsparumas ir skaitmenizavimas	- Stebime reguliacinius pokyčius. - Bendradarbiaujame su įvairiomis institucijomis teikdami jiems informaciją, rengdami ataskaitas, viešindami informaciją kitais vidiniais ir išoriniais kanalais.

3. APLINKOSAUGOS SRITIS

- 11 psl. B3 – Energija ir ŠESD emisijos
- 12 psl. B7 – Išteklių naudojimas, žiedinė ekonomika ir atliekų tvarkymas

B3 – Energija ir ŠESD emisijos

Požiūris ir politikos

Suprantame, kad svarbu Įmonės veiklą vykdyti taip, jog ši darytų kuo mažesnę neigiamą ilgalaikį poveikį gamtai ir leistų ją išsaugoti ateities kartoms. Nors mūsų veiklos poveikis klimato kaitai iki šiol nebuvo įtrauktas į Įmonės strategiją, esame užsibrėžę tikslą tai padaryti per ateinantį ataskaitinį laikotarpį – 2024 m. Planuojame pradėti sekti mūsų veiklos sukuriamą CO₂ pėdsaką ir jį mažinti, taip siekdami prisidėti prie klimato kaitos švelninimo.

2023 m. rugpjūčio 28 d. buvo patvirtinta Įmonės **Socialinės atsakomybės politika**, kuria įsipareigojome į savo veiklos vidinius procesus ir išorinius santykius integruoti ir aplinkosaugos principus, taip intensyvinant vertės kūrimą suinteresuotoms šalims ir prisidedant prie aplinkos gerovės kūrimo. Šia politika siekiame:

- mažinti Įmonės neigiamą poveikį aplinkai ir prisidėti prie darnaus vystymosi;
- skaitmenizuoti ir tobulinti procesus, nuolat ieškoti ekonomiškai pagrįstų modernių sprendimų, technologijų, kurios prisidėtų prie aplinkos išsaugojimo;
- vykdyti žaliuosius pirkimus siekiant įsigyti prekių, paslaugų ar darbų, darančių kuo mažesnę poveikį aplinkai įvairiuose prekės, paslaugos ar darbo gyvavimo ciklo etapuose;
- diegti aplinką tausojančius sprendimus valdomuose būstuose;
- skatinti darbuotojų sąmoningą rūpinimąsi aplinka bei gamtos tausojimu, palaikyti darbuotojų aplinkosaugos ir ekologijos iniciatyvas
- prisidėti prie Vilniaus žalinimo projektų, dalyvauti apželdinimo veiklose;
- skelbti Tvarumo ataskaitas.

Suprantame, kad nemažą dalį CO₂ emisijų sukuria Įmonės valdomi būstai (socialiniai būstai ir savivaldybės būstai), kurių dalis yra nusidėvėję,

neturintys patogumų, energetiškai neefektyvūs. Mažinti tokių būstų dalį Įmonės portfelyje – strateginis mūsų veiklos tikslas. Įsigyjant naujus socialinius būstus, prioritetas teikiamas esantiems ne žemesnės nei D energinės klasės pastatuose.

Veiksmai

Iki šiol, siekdami mažinti savo veikloje sukuriamas ŠESD emisijas ir neigiamą įtaką aplinkai apskritai, taip pat – prisidėti prie klimato kaitos švelninimo, įgyvendiname pavienes iniciatyvas ir veiksmus.

- Iki ataskaitinio laikotarpio, dar 2021 m., Įmonė persikėlė į naujas ir modernias nuomos pagrindu valdomas patalpas A+ energetinės klasės pastate. Biurų pastatas suprojektuotas ir pastatytas pagal tarptautinio BREEAM standarto reikalavimus. Į biurą darbuotojai skatinami atvykti dviračiais ar viešuoju transportu.
- Visa Įmonės biure naudojama elektros energija – iš atsinaujinančių šaltinių. Įmonės klientų aptarnavimas vykdomas bendrame Vilniaus miesto savivaldybės įmonių aptarnavimo centre, kuriame naudojama švari elektros energija. Čia Įmonė nuomojasi 2 darbo vietas.
- Per 2023 m. Įmonės nusidėvėjusių, remontuoti netinkamų ir neefektyvių būstų skaičius sumažintas 109 vnt.
- Savivaldybės ir socialiniuose būstuose 2023 m. pradėti taikyti energiją taupantys ir aplinkai draugiški sprendimai: energiją tausojantys elektros prietaisai (pvz. LED elektros lemputės, A++ klasės viryklės, pagal galimybes keičiamas šildymo būdas į oras – oras, oras – vanduo);
- Atsisakyta popierinių ataskaitų iš vertintojų, jos teikiamos skaitmeniniu PDF formatu. Per metus įvertiname vidutiniškai 300 butų.
- Inicijuotas popierinių sąskaitų atsisakymo ir perėjimo prie atsiskaitymo kortelių projektas. Tai leis Įmonei per metus sutaupyti ne mažiau nei 180 kg popieriaus.
- Esame parengę 4 daugiabučių namų apželdinimo Įmonės lėšomis projektus, kuriuos planuojame įgyvendinti ateityje.

B7 – Išteklų naudojimas, žiedinė ekonomika ir atliekų tvarkymas

Požiūris ir politikos

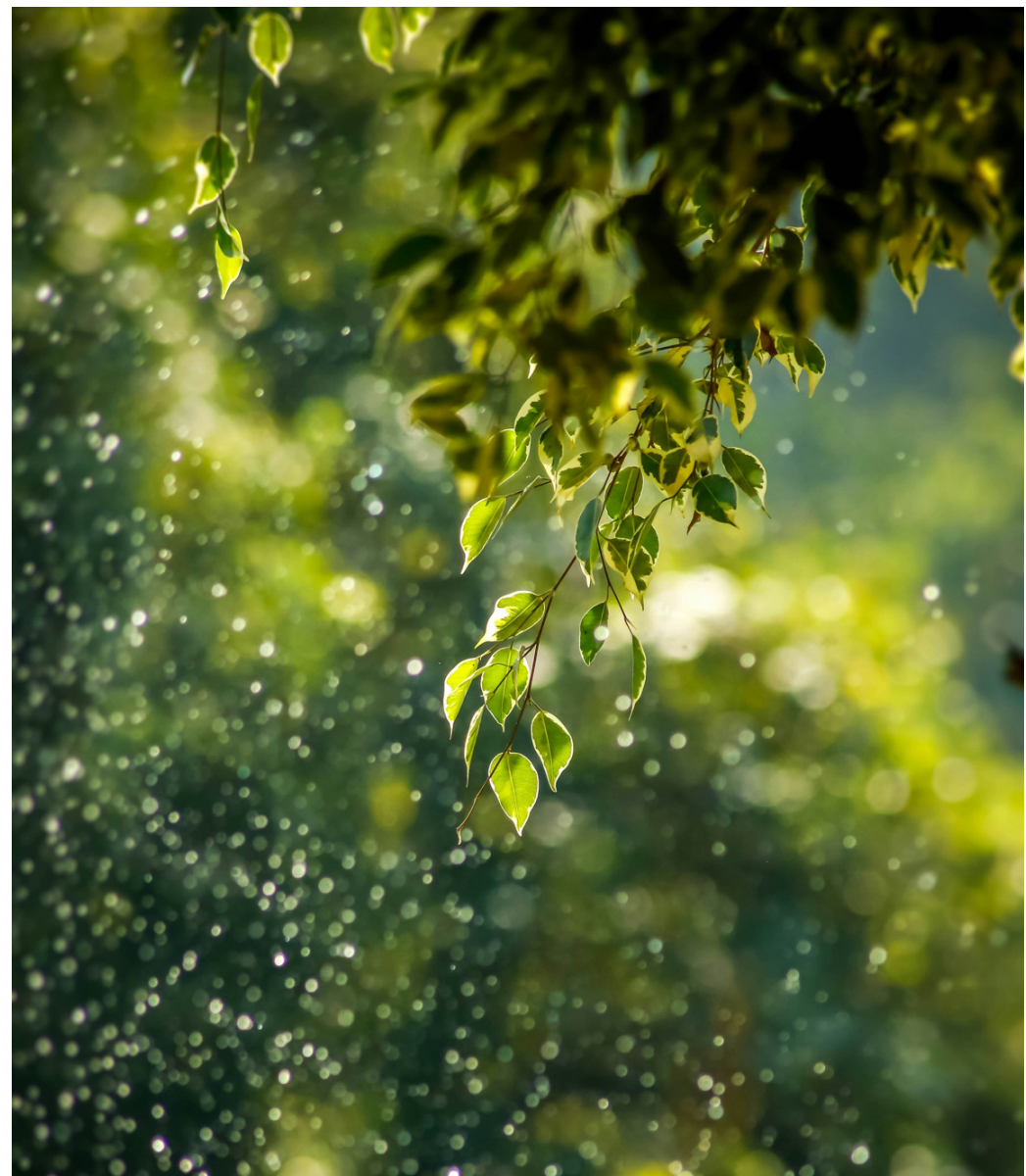
Kaip įtvirtinta Įmonės **Socialinės atsakomybės politikoje**, siekiame vadovautis darnaus vystymosi bei taršos prevencijos principais: kasdienėje veikloje skatiname darbuotojus rūšiuoti atliekas, atsakingai ir racionaliai naudoti materialinius, energetinius ir gamtinius išteklius (pvz., spausdinti dokumentus popieriuje tik esant būtinybei, taupyti elektrą ir vandenį), ieškoti būdų dar kartą panaudoti atliekas ir taip prisidėti prie taršos bei atliekų susidarymo mažinimo.

2022 m., persikeldami į naujas biuro patalpas, visus baldus iš senojo biuro padovanojome mokykloms ar kitoms savivaldybės įmonėms, taip skatindami pakartotinį išteklių panaudojimą.

Suprantame, kad Įmonės valdomi būstai – jų eksploatacija ir priežiūra (remonto darbai) – reikalauja nemažų išteklių bei sukuria atliekų. Siekdami savo strateginio tikslo – gerinti valdomų būstų portfelio kokybę – esame užsibrėžę ieškoti sprendimų, kurie padėtų gerinti atliekamų būstų remonto darbų kokybę, siekiame naudoti gamtai draugiškas ir aukštesnės kokybės medžiagas, taip auginant būstų ilgaamžiškumą, mažinant poreikį medžiagoms, ištekliams ir sukuriant mažiau atliekų. Siekiama vengti ir nebūtinių remonto darbų – jei būstas yra pakankamai tvarkingas, prieš jame apgyvendindami naujus gyventojus, teiraujamės, ar jie sutiktų apsigyventi būste neatliekant papildomo remonto.

Veiksmai

- 2023 m. siekėme didinti darbuotojų sąmoningumą išteklių naudojimo ir žiediškumo skatinimo tema. Organizuodami šventes darbuotojams, pavyzdžiui, Kalėdas, siekėme naudoti papuošimus iš perdirbtų medžiagų, nuomotis Kalėdų eglutę, skatinti nematerialias dovanas, pavyzdžiui, padėkas vieni kitiems.



2022 m. balandžio mėn. Įmonė persikėlė į naujas biuro patalpas, esančias A+ energinės klasės pastate, todėl energijos ir kitų išteklių vartojimo rodikliai, susiję su naujomis administracijos patalpomis, pateikiami nuo šios datos.

Kadangi įmonė nuomojasi dalį patalpų biurų pastate ir neturi sau priskirtų atliekų kontenerių, įmonės biure susidaranti atliekos apskaitomos bendrąja tvarka, pagal kurią nustatomas ir rinkliavos už atliekų tvarkymą dydis (visame pastate sugeneruojamų atliekų srautas išdalinamas nuomininkams pagal jų užimamą plotą). Pažymima, kad toks apskaitos būdas nėra visiškai tikslus: atliekų srautas gali skirtis priklausomai nuo pastate įsikūrusių nuomininkų skaičiaus, jų vartojimo įpročių.

VMB biure sudarytos sąlygos komunalinių atliekų rūšiavimui, tačiau iki šiol tokių atliekų apskaita nebuvo vykdyta.

Visa elektros energija, naudojama Įmonės naujame biure – pagaminta iš atsinaujinančių energijos šaltinių. Į elektros energijos ir kitų išteklių suvartojimą nėra įtraukiami Įmonės srities darbuotojų, bendraujančių su klientais telefonu, suvartojimo kiekiai, nes ši veikla vykdoma Vilniaus miesto savivaldybei priklausančiose patalpose, kuriose nuomojamos 2 darbo vietos. 2022 m. suvartotos energijos naujame biure kiekis buvo mažesnis, nes šiose patalpose Įmonė veiklą vykdė nepilnus metus.

Kuras (benzinas ir dyzelis) Įmonės veikloje naudojamas vykdant būstų patikrinimus – vykstant į socialinius ir savivaldybės būstus, todėl kuro suvartojimo kiekiai priklauso tiek nuo vykdytų klientų patikrų skaičiaus, tiek ir nuo būstų išsidėstymo Vilniaus mieste. Bendras suvartoto kuro kiekis 2023 m., lyginant su 2022 m., nesikeitė, tačiau 2023 m. ir 2022 m. kuro suvartojimas, lyginant su 2021 m., reikšmingai išaugo, nes, vykdant būstų tikrinimus, buvo nuvažiuotas ženkliai didesnis atstumas.

Aplinkosaugos srities rodikliai

Rodiklis	Matavimo vnt.	2021	2022	2023
Atliekos				
Sugeneruotų mišrių atliekų kiekis	t	n.a.	0,943	1,42
Ištekliai				
Sunaudoto geriamo vandens kiekis	l	n.a.	87,54	164
Suvaltos el. energijos kiekis	kWh	n.a.	16 366	26 306
iš jos, suvaltos el. energijos, pagamintos iš atsinaujinančių energijos išteklių, kiekis	kWh	n.a.	16 366	26 306
Suvalto kuro kiekis pagal rūšį				
dyzelis	l	526	745	644
benzinas	l	1 986	2 840	2 940

4. SOCIALINĖ SRITIS

- 15 psl. B8 – Darbuotojai. Bendroji informacija
- 17 psl. B9 – Darbuotojai. Sveikata ir sauga
- 20 psl. B10 – Darbuotojai. Atlygis, kolektyvinės sutartys ir mokymai
- 21 psl. B11 – Vertės grandinės darbuotojai,
paveikiamos bendruomenės, vartotojai ir galutiniai naudotojai

B8 – Darbuotojai. Bendroji informacija

Darbuotojai – svarbiausia Įmonės ašis, nuo kurios priklauso ne tik sklandi Įmonės veikla, paslaugų kokybė, bet ir organizacijos augimas ir ateitis. Darbuotojai – viena pagrindinių mūsų suinteresuotų šalių, todėl rūpinamės jais ir siekiame kurti aukštą darbuotojų gerovę.

Mūsų siekiai, uždaviniai ir įsipareigojimai yra įtvirtinti **Socialinės atsakomybės politikoje**:

- Gerbiame savo darbuotojus, siekdami gerinti darbo sąlygas ir sąžiningai bei teisingai atlyginti už atliktą darbą, kad kompetencijas turintiems ir tikslus pasiekiantiems darbuotojams būtų mokamas Lietuvos darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis.
- Stipriname ryšį su darbuotojais, didiname jų motyvaciją ir įsitraukimą.
- Draudžiame bet kokią smurtą ir priekabiavimą (įskaitant psichologinį smurtą, mobingą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties) darbo vietose, taip pat su darbu susijusiose veiklose (pvz., pertraukų, išvykų, renginių metu), siekdami, kad darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. Edukuojame darbuotojus smurto ir priekabiavimo darbe temomis.
- Palaikome atvirą ir skaidrią komunikaciją su darbuotojais, skatiname jų atvirumą, bendradarbiavimą. Periodiškai vyksta vadovų pokalbiai su darbuotojais.
- Skatiname darbuotojų profesinį tobulėjimą organizuodami mokymus, sudarydami įgūdžių tobulinimo galimybes.
- Užtikriname lygių galimybių principus visuose personalo procesuose, suteikiame lygias įsidarbinimo, tobulėjimo ir karjeros galimybes, nediskriminuojant dėl darbuotojo lyties, rasės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ir kt. Įmonėje patvirtinta **Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika**.
- Skatiname lygiavertį dialogą su vadovais, todėl įtraukiame darbuotojus į daugelį procesų. Prieš priimdami tam tikrus sprendimus, atliekame apklausas, atsižvelgiame į daugumos

darbuotojų nuomonę. Skatiname ir vertiname darbuotojų idėjas ir iniciatyvas.

- Pripažįstame darbuotojų savarankiško jungimosi į profesines sąjungas ar asociacijas teisę bei teisę derėtis su darbdaviu.

2023 m. Įmonė pasitvirtino **Žmogiškųjų išteklių politiką**, kurios tikslas – sukurti efektyvią žmogiškųjų išteklių valdymo sistemą, padėsiančią įgyvendinti Įmonės strateginius tikslus. Šia politika siekiama suformuoti bendrą žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo veiksmų bei priemonių sistemą; užtikrinti priimamų sprendimų nuoseklumą, ilgaamžiškumą bei skaidrumą; padėti efektyviai suplanuoti ir vystyti žmogiškuosius išteklius; spręsti naujų kompetentingų, motyvuotų, tikslus pasiekiančių bei Įmonės vertybes atitinkančių darbuotojų pritraukimo bei esamų darbuotojų išlaikymo, įsitraukimo didinimo bei įgalinimo iššūkius.



Saugus pranešimų kanalas

apie patiriamą psichologinį smurtą, mobingą ar netinkamo elgesio atvejus

pranesk@vmb.lt

2023 metų pabaigoje įmonėje dirbo 59 darbuotojai – 12 darbuotojų daugiau nei 2022 metų pabaigoje. Pagrindinė to priežastis – 2023 liepos 1 d. įsigalioję Organizacinės struktūros pakeitimai, kuriais siekta padidinti personalo skaičių ir taip sumažinti darbuotojams tenkantį darbo krūvį (Plačiau – 2023 m. veiklos ataskaitoje). Šiuo pakeitimu buvo patvirtintas 64 etatų skaičius. Moterų skaičius Įmonės kolektyve išlieka ženkliai didesnis nei vyrų, tačiau tikimasi, kad įgyvendinti atlygio sistemos pokyčiai prisidės prie tolygesnio skirtingų lyčių kandidatų susidomėjimo.

2023 m. Įmonė atliko pirmąsias darbuotojų apklausas, kuriomis pradėjo matuoti darbuotojų lojalumą, įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu. Apklausos buvo atliktos du kartus per ataskaitinius metus – balandžio ir gruodžio mėn., siekiant ne tik įvertinti pradinę situaciją, bet ir pradėti įgyvendinti gerinimo iniciatyvas ir pamatuoti pasiektą pažangą. 2023 m. gruodžio mėn. apklausa atskleidė, kad pagrindiniai darbuotojų rodikliai pagerėjo – įsitraukimas į darbą (nuo 60 % iki 70 %), pasitenkinimas darbu (nuo 59 % iki 68 %), įgalinimas (nuo 70 % iki 77 %). Bendras darbuotojų lojalumo rodiklis eNPS reikšmingai paaugo – nuo -9 iki 10 balų. Pagrindinės to priežastys – išaugęs personalo kiekis, išoriniam paslaugų tiekėjui perduotos skambučių valdymo ir klientų aptarnavimo telefonu paslaugos, ir kt.

Bendrieji darbuotojų rodikliai

Rodiklis	Matavimo vnt.	2021	2022	2023
Darbuotojų skaičius				
Bendras darbuotojų skaičius	Vnt.	40	47	59
Darbuotojų skaičius, neįtraukiant esančių vaiko priežiūros atostogose	Vnt.	40	45	57
Darbuotojų skaičius pagal darbo sutarties tipą				
Nuolatinių (neterminuota darbo sutartis) darbuotojų skaičius	Vnt.	36	39	49
Nenuolatinių (terminuota darbo sutartis) darbuotojų skaičius	Vnt.	4	8	10
Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį				
Moterys		32	42	51
Vyrai		8	5	8
Darbuotojų kaista	Proc.	9	10	11
Darbuotojų pasitenkinimo apklausa				
Darbuotojų lojalumo rodiklis (eNPS)	Skč.	n.a.	n.a.	10
Darbuotojų įsitraukimas	Proc.	n.a.	n.a.	70
Darbuotojų pasitenkinimas	Proc.	n.a.	n.a.	68
Darbuotojų įgalinimas	Proc.	n.a.	n.a.	77

B9 – Darbuotojai. Sauga, sveikata ir gerovė

Požiūris ir politikos

Užtikrinti darbuotojų fizinį saugumą ir psichologinę sveikatą darbe – viena iš Įmonės prioritetinių krypčių. Tikime, kad asmeninė sveikata ir gerovė padeda išlaikyti darbuotojų motyvaciją, skatina jų įsitraukimą ir leidžia geriau realizuoti savo potencialą darbe. Siekiame užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą ir imamės visų prevencinių priemonių, skirtų darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti. Kuriame darbo sąlygas, gerinančias asmeninio ir profesinio gyvenimo balansą – padedame darbuotojams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, sudarome lankstaus darbo grafiko galimybę. Visa tai įtvirtinta Įmonės **Socialinės atsakomybės ir Žmoniškųjų išteklių** politikose.

Gera darbuotojų fizinei ir psichologinei savijautai palaikyti suteikiame papildomą sveikatos draudimą, kurio lėšos gali būti panaudojamos darbuotojų sveikatos patikrinimui, gydymuisi, sveikatinimosi priemonių įsigijimui, įtraukta psichologo konsultacijų kompensavimo galimybė. Darbuotojai taip pat draudžiami draudimu nuo nelaimingų atsitikimų.

Siekdami išlaikyti, motyvuoti esamus darbuotojus ir pritraukti naujų, taikome papildomas skatinamąsias priemones, suteikiame galimybę darbuotojams pasinaudoti vertę kuriančiomis papildomomis naudomis (pvz., papildomos poilsio dienos tėveliams, sveikatingumo dienos, išmokos gimus vaikui, mirus artimajam ir pan.)

Pabrėžiame trumpų pertraukų svarbą ir skatiname darbuotojus jas išnaudoti poilsui. Įmonėje veikia darbuotojų lėšomis įkurtas laisvalaikio kampelis su stalo žaidimais, knygomis, masažiniu foteliu.

Veiksmai

- Ataskaitiniu laikotarpiu parengta Įmonės kompetencijų matrica, kuri padės lengviau planuoti žmoniškuosius išteklius, užtikrinti darbuotojų pakeičiamumui reikalingas kompetencijas ir sudarys galimybes esant poreikiui pasidalinti darbo krūvį.

- 2023 m. įsigaliojo „Tyliųjų penktadienių“ susitarimas. Penktadieniais sutarta vieni kitų netrukdyti skambučiais, nebūtinais laiškais, neorganizuoti pasitarimų, mokymų ir kitokių bendrų veiklų, ir išnaudoti „Tyliojo penktadienio“ teikiamą galimybę turėti daugiau ramaus laiko darbui, saviugdai ar net poilsiui, jei visi savaitės darbai padaryti, o rezultatai neprastėja.
- Nuo 2023 m. spalio mėn. Įmonės skambučių valdymo ir klientų aptarnavimo telefonu paslaugos buvo perduotos išoriniam paslaugų teikėjui. Įsigyta skambučių centro paslauga labai pagerino darbuotojų darbo efektyvumo galimybes.
- 2023 m. pradėta taikyti ir papildoma nauda tėveliams, kurie augina vaikus iki 3 m., jų pageidavimu taikant sutrumpintą 32 val. per savaitę darbo laiko normą, o už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį (DK 112 str.). Šia galimybe 2023 m. pasinaudojo net 7 darbuotojai.
- Vienas iš reikšmingiausių pasikeitimų siekiant sumažinti darbo krūvį – priimtas sprendimas padidinti personalo kiekį. Nuo 2023 m. liepos 1 d. įsigaliojo organizacinės struktūros pakeitimai, sudarę galimybę įdarbinti daugiau specialistų.
- Siekiant kuo geriau užtikrinti darbuotojų saugumą, priimtas susitarimas, kad darbuotojai, vykstantys į socialinius ir savivaldybės būstus, kurie priskiriami didesnės rizikos grupei, turi vykti ne vieni, o su lydinčiu kolega.

Per 2023 m. „Vilniaus miesto būsto“ darbuotojų komanda

paaugo penktadaliu.

Su darbuotojų sauga ir sveikata, atlygiu, mokymais ir įgūdžių ugdymu susiję rodikliai

Rodiklis	Matavimo vnt.	2021	2022	2023
Nelaimingi atsitikimai ir incidentai				
Nelaimingų atsitikimų darbe skaičius	Vnt.	0	0	0
Incidentų darbe skaičius	Vnt.	n.a.	n.a.	n.a.
Papildomų naudų paketas				
Bendra papildomo naudų paketo vertė	Eur	47 480	59 715	152 574
Papildomo naudų paketo vertė vienam nuolatiniam darbuotojui	Eur	1 187	1 327	2 586
Papildomas sveikatos draudimas				
Bendra papildomo sveikatos draudimo ir draudimo nuo nelaimingų atsitikimų vertė	Eur	11 433	13 235	24 149
Papildomo sveikatos draudimo ir draudimo nuo nelaimingų atsitikimų vertė vienam darbuotojui	Eur	286	294	409
Atlygis				
Vidutinis mėnesinis atlyginimas prieš mokesčius				
Vadovų	Eur	2 645	3 230	3 402
Aukštesnio lygmens specialistų	Eur	2 199	2 031	2 220
Specialistų	Eur	1 632	1 403	1 447
Mokymai, kompetencijų ugdymas				
Per metus surengtų mokymų skaičius	Vnt.	n.a.	22	30
Metinis mokymo val. skaičius vienam darbuotojui	Val.	n.a.	4	22
Darbuotojų, turėjusių metinius veiklos rezultatų apžvalgos pokalbius, dalis	Proc.	100	100	100

Įmonės darbo užmokesčio fondas 2023 metais sudarė 1 569 373 Eur ir, palyginus su 2022 metų darbo užmokesčio fondu (1 181 999 Eur), padidėjo 32 proc. Vidutinis atlygis prieš mokesčius 2023 m., lyginant su 2022 m., išaugo visose darbuotojų grupėse – vadovų, aukštesnio lygmens specialistų ir specialistų. Pagrindinės tai lėmusios priežastys: darbuotojų skaičiaus didėjimas po 2023-07-01 įsigaliojusių Organizacinės struktūros pasikeitimų; darbuotojų pastoviosios atlygio dalies (PAD) prilyginimas prie Valstybės kapitalo įmonių medianos (2021/2022 IQ); apmokėjimas už padidėjusį darbų mastą darbuotojams, dirbusiems pagal susitarimus dėl papildomo darbo.

Siekdama pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti savo darbuotojus, Įmonė taiko papildomas naudas. Tai apima – papildomas poilsio dienas tėveliams, sveikatingumo dienas, papildomą sveikatos draudimą, draudimą nuo nelaimingų atsitikimų, išmokas gimus vaikui, mirus artimajam ir pan. Per 2023 m., lyginant su ankstesniais laikotarpiais, papildomų naudų paketo vertė gerokai išaugo. Bendra papildomų naudų paketo vertė ataskaitiniais metais, lyginant su 2022 m., išaugo daugiau nei 2,5 karto, o vienam darbuotojui tenkanti papildomų naudų paketo vertė per tą patį laikotarpį – beveik 2 kartus. Tokiam augimui įtakos turėjo gerokai padidėjusi bendra sveikatos draudimo vertė (24 149 Eur – 2023 m., lyginant su 13 235 Eur – 2022 m.), tiek dėl išaugusio darbuotojų skaičiaus, tiek ir dėl didesnės vienam darbuotojui skirto papildomo sveikatos draudimo vertės (409 Eur – 2023 m., lyginant su 294 Eur – 2022 m.). Augimą lėmė ir tai, kad darbuotojai drąsiau ėmė naudotis jiems priklausančiais tėvadieniais / mamadieniais, sveikatingumo dienomis. Prie to taip pat prisidėjo išaugęs darbuotojų ugdymui skirtas biudžetas.

Per 2023 m. vienas Įmonės darbuotojas vidutiniškai mokėsi 22 val., lyginant su 4 mokymosi val. 2022 m. Prie to prisidėjo ataskaitiniais metais išaugęs įvairių mokymų skaičius (plačiau – skyriuje „Atlygis, kolektyvinės sutartys ir mokymai“), skatinamas mokymasis darbo vietoje bei didelis dėmesys, skirtas Įmonės darbuotojų kompetencijų matricos parengimui. Ši matrica padės lengviau planuoti žmogiškuosius išteklius, užtikrinti darbuotojų pakeičiamumui reikalingas kompetencijas, parengti ugdymo planus ar kelti savarankiško mokymosi tikslus, nubrėžti karjeros kelią Įmonėje ir pan.

Ataskaitiniais metais, kaip ir ankstesniais 2022 m. ir 2021 m., Įmonės veikloje nebuvo užfiksuota nelaimingų atsitikimų. Iki šiol Įmonė nerinko duomenų apie incidentų darbe skaičių.

B10 – Atlygis, kolektyvinės sutartys ir mokymai

Požiūris ir politikos

Atlygis

Suprantame, kad norėdami išlaikyti ir motyvuoti esamus darbuotojus bei siekdami išlikti konkurencingu darbdaviu rinkoje, turime savo esamiems ir potencialiems darbuotojams užtikrinti konkurencingą atlygį. Ataskaitiniu laikotarpiu atliktos darbuotojų apklausos atskleidė, kad darbo užmokestis buvo įvertintas kaip viena prasčiausių ir labiausiai dėmesio bei pokyčių reikalaujančių sričių įmonėje.

2023 m. pasitvirtinome Atlygio politiką (valdybos 2023-02-27 sprendimas (Protokolas Nr. 3/2023) ir perėjome prie naujos įmonės atlygio sistemos. Naująja Atlygio politika įtvirtinti įmonės įsipareigojimai savo darbuotojams mokėti Lietuvos darbo rinkos atžvilgiu konkurencingą atlygį; už tokį patį darbą mokėti lygiavertį atlygį ir jį diferencijuoti atsižvelgiant tik į darbuotojo kompetencijas, darbo patirtį ir rezultatus. Daugiau informacijos – [Atlygio politikoje](#) ir [2023 m. veiklos ataskaitoje](#).

Mokymai, kompetencijų ir įgūdžių formavimas

Darbuotojų profesionalumą ir ekspertškumą suprantame kaip investiciją į įmonės veiklos sėkmę. Tikime, kad nuolatinis žinių gilinimas, naujų kompetencijų ir įgūdžių įgijimas ne tik augina darbo efektyvumą, bet ir prisideda prie darbuotojų kaip specialistų augimo, padeda jiems prisitaikyti prie naujų poreikių ir galimybių darbo rinkoje.

Darbuotojų kompetencijų ugdymas yra ir strateginis organizacijos tikslas (plačiau – [2023–2026 m. veiklos strategijoje](#)). Atsižvelgdami į tai siekiame nuosekliai didinti mokymuisi skirtų lėšų dalį biudžete, formuojame nuolatinio augimo kultūrą ir aplinką, suteikiame darbuotojams įrankius tobulėti bei kelti savo kvalifikaciją.

Darbuotojų ugdymas įmonėje grindžiamas savanoriškumo (darbuotojai rodo iniciatyvą ir nori tobulėti, kiekvienas darbuotojas yra atsakingas už savo saviugdą, profesinį tobulėjimą ir augimą), teigiamo vadovų požiūrio į

mokymąsi (vadovai stengiasi ieškoti ir sudaryti sąlygas darbuotojų tobulėjimui), tikslingumo ir atsipirkimo (darbuotojo mokymasis turi būti naudingas įmonei ir susijęs su atliekamomis funkcijomis ar numatytomis ateities atsakomybėmis), bendradarbiavimo (darbuotojai, jų vadovai ir už personalą atsakingi darbuotojai bendradarbiauja, siekdami kurti ir vystyti nuolatinio tobulėjimo ir augimo kultūrą), ir lygių galimybių principais.

Veiksmai

- Peržiūrėjome įmonės darbuotojų darbo apmokėjimo, darbo rezultatų vertinimo bei motyvavimo taisykles, kuriose numatytas ženklus papildomų naudų paketas (papildomas sveikatos draudimas, mamadieniai / tėvadieniai, sveikatingumo dienos, lankstus darbo grafikas ir pan.)
- Parengta įmonės darbuotojų kompetencijų matrica, kuri padės užtikrinti darbuotojų pakeičiamumui reikalingas kompetencijas, parengti ugdymo planus ar kelti savarankiško mokymosi tikslus, nubrėžti karjeros kelią įmonėje

Darbuotojams surengtų mokymų temos

Visiems darbuotojams	Laiko planavimas / asmeninis efektyvumas
	Pirmosios pagalbos teikimas
	Civilinė sauga
	Korupcijos prevencija
	Kibernetinė sauga
	Asmens duomenų sauga
	Psichologinio smurto prevencija
Vadovams	Veiklos vertinimas
	Asmeninis augimas, ugdymasis
	Kompetencijų matricos sudarymas

B11 – Vertės grandinės darbuotojai, paveikiamos bendruomenės, vartotojai ir galutiniai naudotojai

Požiūris ir politikos

Vykdydami Įmonės veiklą, bendraudami ar bendradarbiaudami su klientais, partneriais ar bendruomenėmis, visuomenės atstovais, siekiame atsižvelgti į jų lūkesčius ir ten, kur mūsų veikla daro jiems neigiamą poveikį, siekiame jį mažinti. Visuomet vadovaujamės viena pagrindinių Įmonės vertybių – pagarba žmogui. 2023 metais stengėmės ją puoselėti įvairiomis kryptimis tiek į klientą, tiek į darbuotoją, tiek į visuomenę.

Mūsų santykius su klientais, partneriais ir bendruomenėmis apibrėžia Įmonės Socialinės atsakomybės politika, Klientų aptarnavimo politika ir Klientų aptarnavimo taisyklės.

Klientai

Siekiame nuosekliai gerinti Klientams teikiamų paslaugų kokybę ir tai daryti užtikrinant aukštą aptarnavimo lygį. Nuolat matuojame klientų pasitenkinimo lygį ir sistemingai analizuojame rezultatus, tobuliname taikomas praktikas, kad kurtume didesnę vertę.

Nuosekliai investuojame į paslaugų skaitmenizavimą ir modernizavimą, kad paslaugas klientai galėtų gauti greičiau, paprasčiau ir neišeidami iš namų, kad būtų taupomas jų laikas, kaštai kelionėms ir gamtiniai ištekliai. Strateginėse Įmonės iniciatyvose esame numatę įdiegti sąskaitų apmokėjimo per savitarną, sutarčių pasirašymo, prašymų statuso patikrinimo įrankius, kurie leis gerinti klientų patirtį ir galimybes gauti kokybišką paslaugą nuotoliu.

Nuosekliai siekiame gerinti valdomo turto portfelio kokybę, kad sudarytume sąlygas klientams gyventi patogesniuose, saugesniuose, taupesniuose ir geresnę patirtį kuriančiuose būstuose. Tai darome tiek mažindami nusidėvėjusių, neefektyvių ir netikslingų remontuoti būstų dalį portfelyje, tiek siekdami juos pakeisti patogesniais, efektyvesniais ir patrauklesniais,

tiesiogiai ir remontuodami bei gerindami turimų būstų kokybę. Daug dėmesio skiriame ir būstų pritaikymui pagal individualius klientų poreikius.

Organizuojame socialines akcijas ir iniciatyvas, kuriomis siekiame gerinti visuomenės nuomonę, paneigti nusistovėjusius mitus apie paramos gavėjus, mažinti jų atskirtį ir skatinti socialinę integraciją.



Paslaugų skaitmenizavimas užtikrins ne tik efektyvesnį ir operatyvesnį klientų aptarnavimą, bet ir geresnį jų informavimą.

Veiksmai

- Perkėlėme Įmonės klientų aptarnavimą į Vilniaus miesto savivaldybės klientų aptarnavimo centrą, kuris yra pritaikytas specialiųjų poreikių turintiems asmenims, užsieniečiams. Taip pat klientai vienu atvykimu gali suderinti kelių skirtingų klausimų sprendimą.
- Savivaldybės ir socialiniuose būstuose pradėjome diegti energiją taupančius ir aplinką tausojančius sprendimus, kurie leidžia sumažinti kaštus klientams;
- Sėkmingai suorganizavome jautrią socialinę akciją „Tarpinė stotelė“, siekdami parodyti, kad socialiniuose būstuose gyvena daug tvarkingų šeimų, o šie būstai tėra tarpinės stotelės sunkumų patiriantiems žmonėms.
- Atliktas Įmonės klientų pasitenkinimo tyrimas, kuris parodė, kad Įmonės teikiamas paslaugas klientai vertina pakankamai gerai, (Įmonei skirtų balų vidurkis – 7,14 balo)

Partneriai

Laikomės etiško, skaidraus ir sąžiningo bendradarbiavimo su klientais, tiekėjais, rangovais ir paslaugų teikėjais principų (plačiau – dalyje „Valdysenos sritis“).

Siekiame bendradarbiauti su individualiais ar juridiniais asmenimis, kurie taiko socialiai atsakingo verslo principus savo veikloje ir su kuriais vystomas bendradarbiavimas padeda mums siekti tvarios veiklos. Atsisakome bendradarbiauti su tais, kurie piktnaudžiauja kitais asmenimis, negerbia žmogaus teisių, kurie patys ar jų subtiekiejai yra susiję su šalimis agresorėmis.

Bendruomenės

Įmonės paslaugos teikiamos vilniečiams, kurių dalis apsigyvena savivaldybės valdomuose ar socialiniuose būstuose, esančiuose įvairiose Vilniaus miesto dalyse. Tad, vykdydami savo veiklą ir teikdami paslaugas, susiduriame su bendruomenėmis.

Siekiame vystyti dialogą su bendruomenėmis ir prisidėti prie jų gerovės. Organizuojame bendras veiklas, kuriomis atnaujiname bendro naudojimo objektus – remontuojame laiptines ir bendro naudojimo patalpas, dažome pandusus, įrengiame laisvalaikio ir poilsio zonas, įgyvendiname renovacijos, kaimynijų projektus.

Veiksmai

- 2023 m. pavasarį buvo organizuota pagalbos akcija judėjimo negalią turintiems socialinio būsto gyventojams – nuplauti langai iš išorės ir perdažytos negalią turinčių asmenų judėjimui skirtos nuovažos (pandusai)



5. VALDYSENOS SRITIS

- 24 psl. Verslo etika
- 24 psl. Korupcijos prevencija (B12 – Korupcinio pobūdžio pažeidimai ir baudos)
- 25 psl. Kibernetinė sauga ir duomenų apsauga

Verslo etika

Mums ir mūsų suinteresuotoms šalims svarbu, kad Įmonė būtų valdoma etiškai – skaidriai, sąžiningai ir atsakingai, laikantis moralės principų ir būnant atskaitingiems. Suprantame, kad šių principų laikymasis yra suinteresuotųjų šalių pasitikėjimo pagrindas, lemiantis mūsų reputaciją ir veiklos tęstinumą.

Įmonės su tvarumu susijusios politikos

Įmonės politikos ir tvarkos

Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (patvirtinta po ataskaitinio laikotarpio)

Žmogiškųjų išteklių valdymo politika

Socialinės atsakomybės politika

Atlygio politika

Klientų aptarnavimo politika

Korupcijos prevencijos politika

IT saugumo politika

Gerosios valdysenos 2022/23 m. indekso balas

A-

Korupcijos prevencija

Požiūris ir politikos

Savo veikloje vadovaujamės Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu, Įmonės **Korupcijos prevencijos politika**, atsižvelgiame į Antikorupcinės aplinkos kūrimo ir įgyvendinimo vadovo viešajam sektoriui rekomendacijas. Įmonėje yra paskirtas asmuo, kuris užtikrina antikorupcinės politikos įgyvendinimą ir vykdo korupcijos prevenciją bei kontrolę.

Įmonė griežtai pasisako prieš bet kokias korupcijos apraiškas. Netoleruojame jokių korupcijos formų, vengiame viešų ir privačių interesų konfliktų, savo veiklą grindžiame nešališkumo, skaidrumo ir nulinės tolerancijos korupcijai principais. Įmonėje netoleruojame dovanų ar svetingumo, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai galėtų būti suprasti kaip atlygis, poveikis, protegavimas.

Siekdami užkirsti kelią bet kokioms korupcijos apraiškoms, edukuojame darbuotojus bei skatiname pranešti apie pastebėtus atvejus, galinčius turėti ar turinčius įtakos Įmonės veiklai. Taip pat, atliekame vienos iš veiklos sričių, kurioje gali pasireikšti didelė korupcijos rizika, analizę, taikome korupcijos riziką mažinančias priemones, stebime numatytų priemonių efektyvumą ir, jei reikia, diegiame veiksmingesnes priemones.

Užtikrindami Įmonės veiklos skaidrumą ir visuomenės informuotumą, svarbiausius savo veiklos dokumentus skelbiame viešai interneto svetainėje, dalyvaujame „Skaidrumo akademijoje“.

Veiksmai

- 2023 m. peržiūrėjome ir patvirtinome Įmonės **Korupcijos prevencijos politiką**.
- Sukūrėme Įmonės vidinį kanalą (pranesk@vmb.lt), kuriuo VMB darbuotojai arba asmenys, sutartiniais santykiais susiję su Įmone, gali pranešti apie pažeidimus.

- Pagal Skaidrumo akademijos metodiką, VMB atsparumo korupcijai lygis nuo 46 proc., kuris buvo užfiksuotas dalyvavimo „Skaidrumo akademijoje“ pradžioje, pakilo iki 66 proc.



Kibernetinė sauga ir duomenų apsauga

Įmonė saugo didelį kiekį asmens duomenų, todėl strategiškai svarbu užtikrinti duomenų apsaugą ir kibernetinę saugą apskirtai. Ataskaitiniu laikotarpiu didelį dėmesį skyrėme IT sistemos brandos lygio kėlimui, procesų peržiūrėjimui, pertvarkymui ar automatizavimui, kibernetiniam saugumui užtikrinti. Per 2024 m. planuojame atlikti IT auditą.

Veiksmai

- Siekdami užtikrinti aukštesnį kibernetinės saugos lygį, 2023 m. organizavome technologinių atnaujinimų, saugumo įrankių ir protokolų įdiegimą. Tai apėmė saugumo įrankių – ugniasienių, antivirusinės programinės įrangos – atnaujinimus bei naujos programinės įrangos diegimą, paskyrų prisijungimų konsolidavimą, slaptažodžių bei kitų politikų atnaujinimus.
- Organizavome mokymus darbuotojams asmens duomenų apsaugos ir kibernetinio saugumo temomis, siekdami auginti jų sąmoningumą. Kibernetinio saugumo mokymų metu darbuotojai buvo supažindinti su kibernetinės saugos grėsmėmis ir geriausiomis praktikomis, kaip jų išvengti.
- Periodiškai atliekame darbuotojų kibernetinio sąmoningumo vertinimo testus (angl. phishing).

2023 m. gruodžio 31 d. Įmonės valdybą sudarė 4 nariai, nes ataskaitinių metų liepos 19 d. iš pareigų buvo atšauktas Rokas Uscila. Ataskaitinio laikotarpio pabaigoje tarp valdybos narių buvo 3 moterys ir 1 vyras. Lyčių sudėtis Įmonės valdyboje per pastaruosius trejus metus nekito.

Tiek per ataskaitinius, tiek ir per ankstesnius 2021 m. ir 2022 m. Įmonėje nebuvo gauta pranešimų ir / ar užfiksuota pažeidimų, susijusių su korupcija ar žmogaus teisėmis.

Siekdama užkirsti kelią korupcijos ir žmogaus teisių pažeidimams, Įmonė įgyvendina prevencines priemones. 2023 m. pirmą kartą Įmonės darbuotojams suorganizuoti mokymai diskriminacijos tema. Įmonė taip pat užtikrina, kad visi darbuotojai būtų susipažinę su Įmonės antikorupcijos politikomis ir procedūromis.

Su Įmonės valdymu, pažeidimais susiję rodikliai

Rodiklis	Matavimo vnt.	2021	2022	2023
Korupcijos prevencija				
Darbuotojų, susipažinusių su Įmonės antikorupcijos politikomis ir procedūromis, dalis	Proc.	100	100	100
Korupcijos pažeidimai				
Užfiksuotas korupcijos incidentų skaičius	Vnt.	0	0	0
Gautų pranešimų apie korupcijos pažeidimus skaičius	Vnt.	0	0	0
Žmogaus teisės				
Gauti pranešimai dėl diskriminacijos	Vnt.	0	0	0
Nustatyti žmogaus teisių pažeidimai	Vnt.	0	0	0
Pranešimų dėl lygių teisių pažeidimo darbe skaičius	Vnt.	0	0	0
Mokymų, skatinančių diskriminacijos mažinimą darbo aplinkoje, skaičius	Vnt.	n.a.	n.a.	2
Valdybos sudėtis – pasiskirstymas pagal lytį				
Moterys	Vnt.	3	3	3
Vyrai	Vnt.	2	2	1*

SĮ „Vilniaus miesto būstas“

Buveinės adresas: Naugarduko g. 98, Vilnius

Klientų aptarnavimo adresas: Konstitucijos pr. 3, Vilnius

Tel. +370 5 277 9090, 19118

El. p. info@vmb.lt

www.vmb.lt



VILNIAUS
MIESTO
BŪSTAS