



Ilgtspējas pārskats

2024. gada pārskats



Ilgtspējas pārskata saturs

Par pārskatu	3
Valdes priekšsēdētāja ziņojums	5
Uzņēmuma darbības virzieni	6
Misija un vīzija	8
Vērtības un rīcības	9
Finanšu rezultāti	10
Organizācijas struktūra	11
Ieinteresētās puses	12
Sertifikāti un apbalvojumi	13
Vērtības ķēde	14
Dubultais būtiskums	18
E – Radām nākotni šodien	20
S – Cilvēks cilvēkam	35
G – Mūsu spēks ir mūsu saknes	56



Par pārskatu

Ilgspējas ziņojums ir sagatavots par 2024. pārskata gadu un aptver Viršu koncerna mātes un meitas sabiedrību darbību.

Viršu koncerna struktūru apraksta Koncerna konsolidētais gada pārskats, kas sagatavots saskaņā ar Eiropas Savienībā apstiprinātajiem starptautiskajiem grāmatvedības standartiem.

Ziņojuma tvērumā iekļautas šādas juridiskās personas: AS "Virši-A", SIA "Virši loģistika", SIA "Virši Renergy", UAB "Virši Lietuva" (turpmāk – Virši vai uzņēmums).

Pienākums sagatavot konsolidētu ilgtspējas ziņojumu, kas pilnā mērā atbilst ES korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanas prasībām, attiecībā uz Viršu koncernu stājas spēkā ziņojumam par 2025. pārskata gadu.

Šis ilgtspējas ziņojums ir sagatavots, pakāpeniski piemērojot Korporatīvās ilgtspējas ziņošanas direktīvas (*Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD*) un Eiropas Ilgtspējas ziņošanas standartu (*European Sustainability Reporting Standards, ESRS*).

Pārskatā minētie galvenie darbības rādītāji ir definēti, ņemot vērā atbilstošās Viršu darbības jomas un ilgtspējas jautājumus, riskus un iespējas.





No labām domām pie labiem darbiem –

tā īsi un kodolīgi var raksturot Viršu paveikto ilgtspējas jomā 2024. gadā. Ja kopš 2020. gada spērām pirmos soļus, iepazīstoties ar ilgtspējas ziņojumu ietvaru, tā nozīmi, un apkopojām uzņēmuma ilgtspējas pamatdatus, tad 2024. gadā esam spējuši risināt ilgtspējas jautājumus jaunā līmenī.

Gada laikā veicām dubultā būtiskuma analīzi, kas ļāva identificēt Viršu stratēģiski nozīmīgākās jomas un noteikt prioritāros pasākumus ilgtspējīgas uzņēmuma darbības nodrošināšanai. Šī analīze palīdzēja arī pielāgot uzņēmuma darbību mainīgajām regulējošajām prasībām un sabiedrības gaidām. Turpinot jau iedibināto tradīciju, ilgtspējas darba grupā iesaistījām kolēģus no dažādām struktūrvienībām, lai, balstoties uz analīzes secinājumiem, kopīgi izvirzītu precīzus un izmērāmus mērķus ilgtspējas jomā turpmākajiem gadiem.

Izvirzītie mērķi ir saskaņoti ar uzņēmuma attīstības stratēģiju, tie ir konkrēti, izmērāmi un attiecināmi uz visām struktūrvienībām. Turklāt šie mērķi ir gana universāli, lai dažādu struktūrvienību darbinieki spētu tos saistīt ar ikgadējiem mērķiem un attiecīgi snieguma un monetāro novērtējumu, tādējādi veicinot skaidru atbildību un iesaisti.

Mēs apzināmies, ka vienmēr ir iespēja augt, lai izvirzītie mērķi kļūtu ne tikai skaidri un saprotami visiem darbiniekiem, bet arī pašsaprotama uzņēmuma ikdienas darba daļa, gan plānojot, gan īstenojot uzdevumus.

Anrijs Tukulis,

Viršu ilgtspējas projektu vadītājs





Valdes priekšsēdētāja ziņojums

Kā attīstīties un saglabāt konkurētspēju tirgū, vienlaikus ieviešot un ievērojot ilgtspējas principus, ir sarežģīts uzdevums mūsdienu uzņēmumiem. Virši šo ceļu sāka jau 2019. gadā, aktīvi risinot nozares dekarbonizācijas jautājumus un attīstot infrastruktūru alternatīvajām transporta enerģijām – saspiegtajai dabasgāzei (CNG) un elektroauto uzlādei. 2024. gadu esam noslēguši ar 10 CNG stacijām un plašu elektroauto uzlādes infrastruktūras projektu. Tā ietvaros ar Eiropas Klimata, infrastruktūras un vides izpildaģentūras līdzfinansējumu **24 stacijās tika uzstādītas 71 pieslēguma vietas, no kurām 30 ir iespējams uzlādēt ar 160 kW jaudu.** Šis projekts būtiski veicina ilgtspējīga transporta attīstību Latvijā.

Diversificējot uzņēmuma biznesa modeli, 2024. gadā esam veikuši plašu plānošanas un sagatavošanās darbu, lai uzsāktu biometāna rūpnīcas celtniecību.

Plānots, ka rūpnīca darbu sāks 2026. gada pirmajā pusē. Tāpat jāatzīmē, ka gada laikā esam kļuvuši par ceturto lielāko elektrības tirgotāju mājāsaimniecībām un turpināsim aktīvi attīstīt šo segmentu.

Aizvadītais gads ir bijis nozīmīgu investīciju periods, kas veicinās uzņēmuma ilgtermiņa izaugsmi. Mēs turpinājam būtiski palielināt tirgus daļu galvenajos biznesa segmentos, atverot 10 jaunas tirdzniecības vietas. Tik strauja staciju tīkla paplašināšana likumsakarīgi pieprasa nepārtrauktu uzņēmuma pārvaldības efektivitātes uzlabošanu un darbinieku pieredzes pilnveidi, ko mērķtiecīgi īstenojam un atspoguļojam arī šī gada pārskatā.

Jānis Vība,

Viršu valdes priekšsēdētājs





Uzņēmuma darbības virzieni

AS "Virši-A" ir lielākais Latvijas pašmāju enerģijas tirgotājs un ērtas iepirkšanās veikalu tīkls, kas kopš 2021. gada ir kotēts *Nasdaq Riga* biržas alternatīvajā tirgū *First North*. Virši nodarbojas ar naftas produktu vairumtirdzniecību un mazumtirdzniecību, kā arī piedāvā plašu preču un pakalpojumu klāstu vairāk nekā 80 degvielas uzpildes stacijās, bet kopš 2021. gada Virši ir arī elektroenerģijas tirgotājs. 2024. gadā Virši pastāvīgi turpināja paplašināt degvielas uzpildes staciju tīklu ne tikai Latvijā, bet atvēra arī pirmo degvielas uzpildes staciju ārpus Latvijas – Lietuvā.

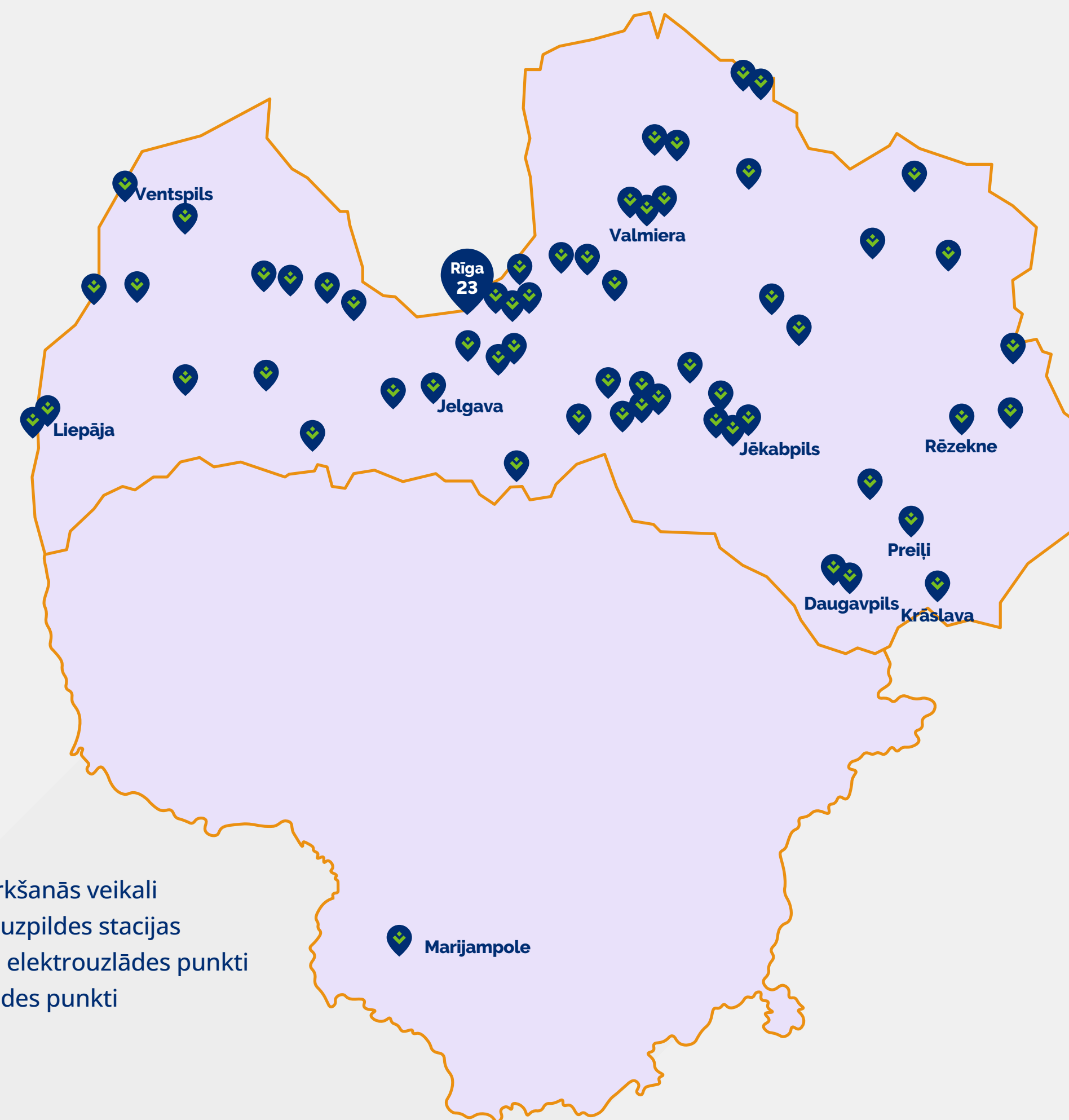
VEIKALS



DEGVIELAS TIRDZNICĪBA



ENERĢĒTIKA



- ▶ 85 ērtas iepirkšanās veikali
- ▶ 83 degvielas uzpildes stacijas
- ▶ 24 Viršu tīkla elektrouzlādes punkti
- ▶ 10 CNG uzpildes punkti



Stratēģiskie mērķi

Stratēģiskās attīstības ietvaros Virši būtisku lomu paredz transporta dekarbonizācijai jeb transporta sektora radītās ietekmes uz vidi mazināšanai. Virši savā degvielas uzpildes staciju tīklā piedāvā divus alternatīvo degvielu veidus – saspiesto dabasgāzi jeb CNG un elektrouzlādi. Uzņēmuma ilgtermiņa stratēģija paredz investīcijas arī biometāna, sašķidrinātās dabasgāzes (LNG) un ūdeņraža ražošanā un tirdzniecībā.

Viršu ilgtermiņa nefinanšu stratēģija paredz uzņēmuma biznesa segmentu diversifikāciju, attīstot ērtas iepirkšanās veikalu preču un pakalpojumu piedāvājumu un kļūstot par elektroenerģijas un dabasgāzes tirgotāju, tādējādi mazinot degvielas tirdzniecības īpatsvaru Viršu pamatdarbības portfeli.

Darbinieku labbūtība ir viena no galvenajām uzņēmuma prioritātēm. Virši pastāvīgi vērtē un pilnveido savu kā darba devēja piedāvājumu. Uzņēmuma mērķis ilgtermiņā ir kļūt par vienu no Latvijas labākajiem darba devējiem.

	2020	2024	2027
▶ DUS skaits	63	82	90
▶ Darba devējs	TOP 50	TOP 10	TOP 10
▶ Nr. 1 alternatīvo degvielu tirdzniecībā	CNG/Elektrība	CNG/Elektrība	CNG/CBG/LNG/ Elektrība
▶ Biznesa diversifikācija	DEGVIELA/ VEIKALS	DEGVIELA/VEIKALS/ ENERĢĒTIKA	DEGVIELA/VEIKALS/ ENERĢĒTIKA
▶ Nedegvielas segmenta bruto peļņa	41 %	52 %	52 %
▶ EBITDA (milj. €)	7,8	13,7	23,1
▶ Neto peļņa (milj. €)	4,2	4,8	12,4



Misija un vīzija



Vīzija

Daudzveidīgs spēka avots,
kas iedvesmo ikvienu,
kurš vēlas darīt šodien un rīt

Uzņēmuma misija, vīzija un vērtības ir kā ceļa karte ikvienam darbiniekam ikdienas lēmumu pieņemšanā un pienākumu veikšanā. 2019. gada sākumā atbilstoši Koncerna tā brīža darbībai un iekšējai kultūrai ar aktīvu darbinieku iesaisti tika definēta misija, vīzija



Misija

Sniedzam enerģiju ikvienam,
kurš vēlas paveikt
arvien lielākus darbus

un vērtības, bet 2023. gadā, Koncernam attīstoties, vīzijas, misijas un vērtības tika pārskatītas. Uzņēmuma vērtības ir arī Koncerna Ilgtspējas stratēģijas un mērķrādītāju iedzīvināšanas pamats.





Vērtības un rīcības

Trīs uzņēmuma vērtības cieši sasaucas ar ilgtspējas pārskata galvenajām sadaļām. Tādējādi, komunicējot uzņēmuma vērtības, vienlaikus uzsveram arī būtiskās ilgtspējas dimensijas – atbildību par vidi, sociālajiem aspektiem un uzņēmuma pārvaldību. Šī iemesla dēļ katrai ilgtspējas sadaļai pārskatā pievienota atbilstoša uzņēmuma vērtība.

E – Radām nākotni šodien. Mēs domājam par to, kādu vidi veidojam nākotnei, kā arī par uzņēmuma ilgtspēju un tā eksistenci ilgtermiņā.

S – Cilvēks cilvēkam. Strādājam ar cilvēcīgu attieksmi cits pret citu un mūsu klientiem.

G – Mūsu spēks ir mūsu saknes. Spēcīgs uzņēmums apzinās savas saknes. Lai arī ko nestu rītdiena, vienmēr atceramies un augstu vērtējam savu izcelsmi.



AIZRAUTĪBA IR MŪSU ENERĢIJA

Darbs Viršos uzlādē. Veicam darbus ar degsmi un neatlaidību. Ticam saviem spēkiem un vēlamies būt piemērs tam, ka Latvijas uzņēmumiem izdodas.



CILVĒKS CILVĒKAM

Strādājam ar cilvēcīgu attieksmi cits pret citu un mūsu klientiem.



Drosme

Es aizstāvu jaunas idejas un pamatoju savu viedokli pat tad, ja tas nesakrīt ar vairākumu. Uzņemos atbildību, pieņemu lēmumus – arī nepopulārus.



Iniciatīva

Es izprotu situāciju un esmu pretimnākošs. Nereti tas nozīmē darīt vairāk, nekā minēts darba aprakstā. Man ir vēlme palīdzēt. Esmu atvērts jaunām idejām, izglītībai, jaunu zināšanu un iemaņu gūšanai.



Mērķtiecība

Man ir patiesa interese par uzņēmuma attīstību un nerimstoša vēlme sasniegt savus individuālos mērķus, gluži kā sportā – ātrāk, augstāk un tālāk.



Cieņa

Es cietu citus. Protu pateikt paldies un uzklausi citu viedokli, pieņemt, ka tas var būt atšķirīgs no manējā. Cienīt nozīmē nekad nepazēmot citus un veidot vērtīgas attiecības ar kolēģiem, klientiem un sadarbības partneriem.



Komanda

Es strādāju komandā un apzinos savstarpējās sadarbības lielo spēku. Tikai kopā mēs varam rast atbildes, ko nespēj viens. Es spēju norobežoties no saviem mērķiem un koncentrēties uz vienu kopējo mērķi. Komanda man palīdz izprast savu spējas robežas un likt tās lietā.



Atbildība

Esmu atbildīgs pret sevi, kolēģiem un uzņēmumu. Rīkojos godīgi un saskaņā ar uzņēmuma vērtībām. Atbildu par saviem vārdiem un darbiem. Uz mani var palauties.



MŪSU SPĒKS IR MŪSU SAKNES

Spēcīgs uzņēmums apzinās savas saknes. Lai arī ko nestu rītdiena, vienmēr atceramies un augstu vērtējam savu izcelsmi.



RADĀM NĀKOTNI ŠODIEN

Mēs domājam par to, kādu vidi veidojam nākotnei, kā arī par uzņēmuma ilgtspēju un tā eksistenci ilgtermiņā.



Tradīcijas

Es novērtēju uzņēmuma un savu kolēģu sasniegto, cietu to. Godāju latviešu un uzņēmuma tradīcijas, lietoju tās mūsdienu kontekstā.



Saimnieciskums

Es atbildīgi izturos pret uzņēmuma resursiem un pret apkārtnējo vidi.



Lepnums

Esmu lepns par to, ka strādāju pašmāju uzņēmumā. Ticu produktam, ko pārdodu. Esmu lojāls uzņēmumam, un man rūp tā reputācija, tāpēc es par to stāstu labas lietas.



Rūpes par nākotni

Es novērtēju, ka uzņēmums domā par zaļāku nākotni jau šodien un ievieš tādus risinājumus kā saules paneļus stacijās, elektrozlādi, ēdamās kafijas krūzes un CNG uzpildes automātus. Esmu atvērts jaunām lietām un gatavs tās ātri apgūt.



Iesaiste

Mēs ikviens varam mainīt, ietekmēt un padarīt mūsu pasauli labāku. Ja man ir idejas, kā darīt gudrāk, efektīvāk un dabai draudzīgāk, tad es tās neturu pie sevis, jo zinu, ka mani uzklausi.



Ambiciozi mērķi

Esmu daļa no uzņēmuma, kas no degvielas tirgotāja ir attīstījies par visdažādākās enerģijas tirgotāju. Mēs visi kā komanda nestāvam uz vietas, bet pierādām sevi vēl nezināmos laukos, jo tāda ir mūsu "ja grib, tad var" kultūra.



Finanšu rezultāti

Viršu finanšu mērķi un pamatdarbības rezultāti tiek vērtēti trīs darbības segmentos – naftas produktu tirdzniecība, ērtas iepirkšanās veikalu darbība un enerģētika. Uzņēmuma finanšu plānošana un investīcijas tiek plānotas trīs gadu ciklā, par prioritāti nosakot Viršu ilgtermiņa izaugsmi, finanšu stabilitāti un ilgtspējīgu attīstību.

Koncerna EBITDA** 2024. gadā sasniedza 13,7 milj. eiro (2023: 13,7 milj. eiro), un aizvadītais gads ir bijis Virši degvielas uzpildes staciju tīkla izaugsmes un paplašināšanās gads, kad ir būtiski investēts gan nekustamā īpašuma attīstībā, gan jaunu darbinieku piesaistē un apmācībā. Koncerna bruto peļņa 2024. gadā augusi par 3,5 milj. eiro jeb 9,3 %, sasniedzot 41,2 milj. eiro (2023: 37,7 milj. eiro), bet pārdošanas izmaksas vienlaikus augušas par 4,0 milj. eiro jeb 16,0 %, attīstot DUS infrastruktūru un komandu.

Pārskata gadu uzņēmums noslēdz ar 4,8 milj. eiro peļņu (2023: 5,1 milj. eiro), bet Koriģēts neto peļņas rādītājs no Koncerna pamatdarbības, neskatot rezultātu no finanšu instrumentu vērtības maiņas, 2024. gadā sasniedza 5,6 milj. eiro (2023: 7,2 milj. eiro). Koncerna neto rentabilitāte* pārskata periodā ir 1,3 %, bet 2023. gadā 1,5 %.

* Neto rentabilitāte – rādītājs aprēķināts, Koncerna pārskata gada peļņu dalot ar neto apgrozījumu.

** EBITDA – Koncerna peļņa pirms finanšu ienākumiem un izmaksām, nolietojuma un amortizācijas, un uzņēmumu ienākuma nodokļa.

Milj. eiro	2024	2023	2022
Kopējais apgrozījums	380,6	343,7	375,1
Naftas produktu tirdzniecība	293,3	271,2	309,1
Ērtas iepirkšanās veikali	56,9	48,2	39,3
Enerģētika	27,5	20,8	24,9
Cits	3,0	3,5	1,8
EBITDA	13,7	13,7	12,3
Neto peļņa	4,8	5,1	10,4
Investīcijas	23,3	16,8	11,1
t.sk. investīcijas ilgtspējā	2,6	3,1	3,2
Darbinieki	872	756	661
DUS	82	73	70



Organizācijas struktūra

AS "Virši-A" koncerna struktūra

AS "Virši-A" koncerna mātes sabiedrība ir degvielas vairumtirgotājs un degvielas mazumtirgotājs, kā arī degvielas uzpildes staciju tīkla pārvaldītājs, kas 2024. gadā nodarbināja vairāk nekā 850 cilvēku. Uzņēmuma meitas sabiedrību SIA "Virši loģistika", SIA "Virši Renergy", UAB "Virši Lietuva" saimnieciskā darbība saistīta ar mātes sabiedrības pamatdarbību, nodrošinot degvielas piegādes procesu Viršu degvielas uzpildes stacijām, franšīzēm un vairumtirdzniecības klientiem, kā arī tirgojot dabasgāzi un elektrību. Ilgtspējas pārskats ziņo par darbībām Koncerna mātes un meitas sabiedrībās.

Koncerna pārvaldība

Viršu korporatīvās pārvaldības principu ievērošanu nodrošina akcionāru sapulce, padome un valde.

Ilgtspējas vadības komanda

Jau kopš 2022. gada Viršos darbojas Ilgtspējas darbinieku grupa, tomēr, uzsākot darbu pie stratēģisko mērķu un mērķrādītāju definēšanas, tika izveidota arī Viršu Ilgtspējas vadības komanda, kas sastāv no uzņēmuma valdes, ilgtspējas mērķu realizācijā visciešāk iesaistītajiem daļu vadītājiem, kā arī atsevišķiem darbiniekiem, kuru darba pienākumi tieši saistīti ar šo mērķu realizāciju. Šī grupa 2024. gada laikā uzstādīja uzņēmuma īstermiņa un vidējā termiņa ilgtspējas mērķus un turpmāk būs atbildīga par to sasniegšanu.





leinteresētās puses

Viršu atbildīgas uzņēmējdarbības būtiska sastāvdaļa ir cieša un regulāra sadarbība ar ieinteresētajām pusēm. Koncerna ietvaros nozīmīgākās ieinteresētās puses ir rūpīgi identificētas un izvērtētas, un mijiedarbība ar tām notiek, izmantojot dažādus formātus: sarunas, dialogus, viedokļu apmaiņu, aptaujas, konsultācijas, aktīvu iesaisti un partnerības. Uzņēmumam ir īpaši svarīgi uz klausīt ieinteresēto pušu viedokļus, izprast to intereses un veicināt savstarpēju izpratni. Vienlaikus Virši apzinās savu ietekmi uz potenciālajiem riskiem un iespējām, tāpēc aktīvi veic nepieciešamās darbības, lai izzinātu ieinteresēto pušu gaidas un vajadzības. Viršu darbības rezultāti un ieinteresēto pušu atgriezeniskā saikne kalpo kā pamats ilgtspējas pieejas un stratēģijas izstrādei, tā stiprinot uzņēmuma lomu nozarē.

leinteresētā puse	Gaidas, intereses	Sadarbības formāts
Akcionāri Informācijas lietotājs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Atbilstoša pārvaldība un uzņēmuma attīstība ▶ Uzņēmuma tēls/reputācija 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Peļņa/dividendes ▶ Finanšu un nefinanšu mērķu izpilde ▶ Informācijas plūsma un komunikācija
Klienti (B2B) Ietekmētā puse/ informācijas lietotājs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kvalitatīvi pakalpojumi un produkti ▶ Konkurētspējīgas cenas ▶ Apmaksas termiņi ▶ Inovatīvi, individualizēti un droši tehnoloģiskie un digitālie risinājumi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uzņēmuma tēls/reputācija ▶ Sociālā atbildība ▶ Personas datu aizsardzība
Klienti (B2C) Ietekmētā puse	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kvalitatīvi pakalpojumi un produkti ▶ Konkurētspējīgas cenas ▶ Ērta un patīkama iepirkšanās vide 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inovatīvi, individualizēti un droši tehnoloģiskie un digitālie risinājumi ▶ Ģeogrāfiskā atrašanās vieta, infrastruktūra ▶ Personas datu aizsardzība
Franšīzes ņēmēji Ietekmētā puse/ informācijas lietotājs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Atbilstoša pārvaldība un uzņēmuma attīstība ▶ Uzņēmuma tēls/reputācija ▶ Informācijas plūsma un komunikācija ▶ Kvalitatīvi pakalpojumi un produkti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Konkurētspējīgas cenas ▶ Inovatīvi, individualizēti un droši tehnoloģiskie un digitālie risinājumi ▶ Sociālā atbildība ▶ Personas datu aizsardzība
Darbinieki Ietekmētā puse	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Darba samaksa, t.sk. finansiālie labumi (bonusi, prēmijas u.c.) ▶ Sociālās garantijas ▶ Droša darba vide ▶ Sakārtoti uzņēmuma iekšējie procesi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informācijas plūsma un komunikācija ▶ Uzņēmuma iekšējā kultūra (vērtības, tradīcijas) ▶ Personas datu aizsardzība
Bankas, finansētāji, apdrošinātāji, birža, viedokļu eksperti Informācijas lietotājs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Atbilstoša pārvaldība un uzņēmuma attīstība ▶ Uzņēmuma tēls/reputācija ▶ Finanšu un nefinanšu mērķu izpilde ▶ Ilgtspējas pārvaldība 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Caurskatāmība, ziņošana ▶ Atbilstība normatīvajiem aktiem ▶ Līgumu nosacījumu ievērošana ▶ Godīga konkurence
Valsts politikas veidotāji un uzraugošās institūcijas Informācijas lietotājs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iesaiste uzņēmējdarbības vides un nozares attīstības veicināšanā ▶ Atbilstība, atklātība, darbavietas, ieguldījums nozares un valsts ekonomikā ▶ ES saistību izpilde ▶ Ilgtspēja 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Normatīvo aktu un saistošo prasību ievērošana ▶ Nodokļu samaksa un atskaites ▶ Savstarpēja sadarbība un dialogs ▶ Caurskatāmība
Piegādātāji Ietekmētā puse/ informācijas lietotājs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uzņēmuma finanšu stabilitāte ▶ Uzņēmuma tēls/reputācija ▶ Līguma nosacījumu izpilde 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Komunikācija un informācijas plūsma ▶ Kvalitātes prasības un specifikācija

Sertifikāti un apbalvojumi

ISO 9001:2015 sertifikāts



Starptautisks kvalitātes vadības sistēmas standarts, kas ir viens no pazīstamākajiem standartiem pasaulē. Kvalitātes vadības sistēmas mērķis ir nodrošināt nepārtrauktu procesu un produktu uzlabošanu, lai palielinātu klientu apmierinātības līmeni un uzņēmuma efektivitāti.

ISO 50001:2018 sertifikāts



Starptautisks energopārvaldības sistēmas standarts. Tā sertifikāts apliecina racionālu un efektīvu enerģijas vadību uzņēmumā. Sertifikāts ir spēkā 3 gadus. Lai to saglabātu, uzņēmumā regulāri tiek veikts novērtēšanas audits, pārliecinoties, ka uzņēmums turpina atbilst standarta prasībām.

ISO 14001:2015 sertifikāts



Starptautisks vides pārvaldības sistēmas standarts, kura mērķis ir racionāla dabas resursu izmantošana, vides risku kontrolēšana un vides ietekmes samazināšana. Sertifikāts apliecina efektīvu vides pārvaldību uzņēmumā.



Latvijas labāko darba devēju TOP

Latvijas labāko darba devēju TOP 2023. gadā esam saņēmuši augstu novērtējumu:

- ▶ Zemgales reģionā ieņemam 1. vietu kā labākais darba devējs;
- ▶ tirdzniecības sektorā Virši ir ieguvuši augsto 2. vietu, kas ļauj mums atrasties TOP 10;
- ▶ TOP darba devējs – Pirmais, kas nāk prātā – 4. vieta;
- ▶ esam pagodināti būt starp 10 populārākajiem darba devējiem Latvijā un turpināsim darīt, lai pilnveidotu pozitīvu darbinieku pieredzi.



“Energovienoti” apliecinājuma zīme

Esam saņēmuši trīs “Energovienoti” apliecinājuma zīmes par ievērojamiem uzlabojumiem energoefektivitātes rādītājos, kas tika piešķirti Viršu stacijām Jelgavā, Baložos un Grenctālē. Šie apliecinājumi, kas iegūti pēc Rīgas Tehniskās universitātes (RTU) izstrādātās metodikas, atspoguļo uzņēmuma apņemšanos uzlabot energoefektivitāti un samazināt enerģijas patēriņu arī esošajās ēkās.



SBI – SUSTAINABLE BRAND INDEX

Eiropas plašākajā neatkarīgajā zīmolu ilgtspējas pētījumā “Sustainable Brand Index” Virši ieņem nozīmīgo 1. vietu Latvijā degvielas nozarē. Savukārt zīmolu kopvērtējumā ierindojamies augstajā 7. vietā kā viens no ilgtspējīgākajiem Latvijas uzņēmumiem 2024. gadā.



Vērtības ķēde

Lai izvirzītu konkrētus ilgtspējas mērķus, ir svarīgi apzināt uzņēmuma vērtības ķēdi. Atbilstoši ESRS standartu definīcijai uzņēmuma vērtības ķēde ir visas darbības, resursi un attiecības, kas saistītas ar uzņēmuma biznesa modeli un ārējo vidi, kurā tas darbojas. Vērtības ķēde ietver darbības, resursus un attiecības, ko uzņēmums izmanto un uz ko tas paļaujas, radot savus produktus vai pakalpojumus no to koncepcijas izstrādes brīža līdz piegādei, patēriņam un ekspluatācijas laika beigām. Katra posma optimizēšana ne tikai paaugstina efektivitāti, bet arī palielina radīto vērtību klientiem, kā arī veicina uzņēmuma ilgtspējīgu attīstību.

Viršu koncerna vērtības ķēdi var iedalīt trīs daļās, proti, mazumtirdzniecības segmentā, kas sevī ietver ērtas iepirkšanās veikalus un degvielas mazumtirdzniecību, enerģētikas pakalpojumu segmentā, kur šobrīd galvenokārt tiek iepirkta un tirgota elektroenerģija ar SIA "Virši Renergy" starpniecību, kā arī naftas produktu loģistikas segmentā, kuru pārstāv AS "Virši-A" meitas uzņēmums SIA "Virši loģistika".



Piegādes ķēde



Resursi



Pašu darbības



Gala lietotāji





Mazumtirdzniecības segments

Būtiskākie partneri mazumtirdzniecības segmenta piegādes ķēdē ir loģistikas uzņēmumi, kas piegādā veikala preces un degvielas produktus, kā arī ražotāji, kas apgādā mūsu stacijas ar pamatproduktiem. Svarīgi ir arī enerģētikas, komunālo un IT pakalpojumu sniedzēji, finanšu iestādes un būvniecības uzņēmumi, kas nodrošina jaunu staciju būvniecību un esošo staciju modernizāciju.

Galvenie resursi mazumtirdzniecības nodrošināšanai ir preces, izejvielas, cilvēkresursi, IT sistēmas, tehnoloģijas un finansējums. Resursu sabalansēšana ir svarīga, jo jebkura trūkuma gadījumā pastāv darbības pārtraukšanas risks.

Viršu darbība ietver degvielas mazumtirdzniecību, veikalu tīklu, degvielas un kafijas vairumtirdzniecību, kā arī papildu pakalpojumus – automazgātavas,

piekabju nomu un elektroauto uzlādi. Galvenie mazumtirdzniecības lietotāji ir degvielas klienti, komerctransporta īpašnieki, uzņēmumi, valsts un pašvaldību iestādes, citas tirdzniecības ķēdes un sadarbības partneri.

Pārskata periodā šajā segmentā būtiskāko ietekmi veidoja jaunu tirdzniecības vietu atvēršana un alternatīvo degvielu piedāvājuma paplašināšana. Būtiski bija arī projekti atkritumu apjoma samazināšanai, kas tika panākti, paplašinot izlejāmā logūdens piedāvājumu, pārstrādājot kafijas biezumus ne tikai biogāzē, bet arī kosmētikas izejvielās, kā arī aizstājot vienreizlietojamus roku dvieļus ar roku žāvētājiem. Arī turpmāk tiks pārskatīts Viršu piedāvāto produktu iepakojums, kā arī strādāts pie alternatīvo degvielu piedāvājuma attīstības.

Vērtības ķēde





Enerģētikas pakalpojumi

Viršu darbība enerģētikas jomā balstās uz vietējiem elektroenerģijas ražotājiem, kas izmanto atjaunīgos energoresursus, piemēram, saules enerģiju, kā arī vairumtirgotājiem. Piegādes ķēdē ietilpst IT pakalpojumu sniedzēji, finanšu institūcijas, konsultanti un starpnieki.

Svarīgākie resursi šajā segmentā ir iekšējā IT infrastruktūra, pārvades un sadales sistēmas, kā arī pieredzējuši cilvēkresursi enerģētikas tirgū. Līdztekus svarīgi ir Viršu zīmols un finansējums, kas palīdz konkurēt jaunā biznesa segmentā.

Viršu koncerna uzņēmumi koncentrējas uz enerģijas portfeļa plānošanu, tirgus analīzi un

enerģijas tirdzniecību. Enerģētikas pakalpojumi tiek piedāvāti biznesa klientiem, privātpersonām, valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī elektroenerģijas ražotājiem. Daļa portfeļa tiek realizēta sadarbībā ar vairumtirgotājiem.

2024. gadā Viršiem ir izdevies kāpināt gan klientu, gan tirgotās elektroenerģijas apjomu visos segmentos. Mājsaimniecību segmentā pēc pirmā darbības gada esam ceturtais lielākais tirgotājs. Uz tikpat strauju izaugsmi ceram arī 2025. gadā, kas elektroenerģijas tirgū būs izaicinājumiem bagāts – tirgotāji piedzīvos būtiskas regulējuma izmaiņas, un Latvijas energosistēma kopā ar kaimiņiem dziļāk integrēsies Eiropas elektroenerģijas tirgū.

Vērtības ķēde





Naftas produktu loģistika

Naftas produktu loģistika ir cieši saistīta ar Viršu pamatbiznesu – degvielas mazumtirdzniecību, taču, ņemot vērā tās specifiku, esam to izdalījuši atsevišķi. Galvenie partneri piegādes ķēdē ir naftas produktu pārstrādes rūpnīcas un biodegvielu ražotāji, kā arī dzelzceļa un jūras pārvadātāji. Tāpat būtiska ir naftas bāzes infrastruktūra, transporta tehnikas ražotāji un servisa sniedzēji.

Loģistikas segmentā svarīgi resursi ir tehnoloģijas naftas bāzēs un autoparkā, cilvēkresursi, IT infrastruktūra un atļaujas darbam ar naftas produktiem.

Viršu koncerna uzņēmumu galvenās darbības ir degvielas saņemšana, uzglabāšana, piegāde, plānošana un transportlīdzekļu ekspluatācija.

Galvenie klienti ir Viršu degvielas uzpildes stacijas. Loģistikas pakalpojumi tiek sniegti arī vairumtirdzniecības klientiem un franšīzes ņēmējiem.

Pārskata periodā loģistikas segmentā prioritāte bija samazināt degvielas patēriņu degvielas vedēju transportlīdzekļiem uz 100 km, mērķi izdevās sasniegt, patēriņš samazināts par 4%. Lai panāktu vēl efektīvākas piegādes, tiek turpināts atjaunot autoparku, uzlabot DUS infrastruktūru un ikdienas darbu plānošanā izmantot specializētas maršruta plānošanas programmas.

Vērtības ķēde





Dubultais būtiskums

Ilgtermiņīgas attīstības veicināšana uzņēmumā prasa integrētu un līdzsvarotu pieeju, ņemot vērā uzņēmuma ietekmi uz vidi un sabiedrību, kā arī ārējos faktorus, kas var ietekmēt uzņēmuma darbību. Šo pieeju skaidri izceļ dubultā būtiskuma analīze, kas palīdz identificēt un saprast jautājumus, izšķiroši svarīgus gan uzņēmuma iekšējai attīstībai, gan tā ārējai ietekmei uz vidi un sabiedrību.

Izmantojot dubultā būtiskuma analīzi, tika noteiktas galvenās jomas, kur nepieciešams īstenot konkrētus pasākumus un uzlabojumus, lai nodrošinātu ilgtspējīgu darbību un atbilstību pastāvīgi mainīgajām regulējošajām un sabiedrības prasībām.

Dubultā būtiskuma analīze tika veikta, balstoties uz SIA "Sustinere Latvija" un "Sustinere OÜ" (Igaunija) izstrādāto metodoloģiju, kas balstīta uz (EFRAG IG 1: *Materiality Assessment Implementation Guidance*) standarta prasībām. Stikāku informāciju par izmantoto metodiku un veikto analīzi iespējams skatīt Viršu ilgtspējas 2023. gada pārskatā.

Dubultā būtiskuma analīzē par galvenajām apakštēmām tika atzītas tās, kur ietekmes un finanšu būtiskums ir vērtēts kā "nozīmīgs jeb kritisks".

Attiecībā uz vides un klimata aspektiem par būtiskāko tika atzīta klimata pārmaiņu mazināšana, kur Virši kā transporta enerģijas un enerģētikas uzņēmums spēlē būtisku lomu ietekmes uz klimatu mazināšanā, piedāvājot alternatīvās enerģijas un degvielu produktus. Arī enerģētika kā atsevišķa apakštēma tika novērtēta kā būtiska, jo energoresursu ietekme uz vidi, kā arī to pieejamība un cena ir kritiski svarīgi uzņēmuma pamatdarbības nodrošināšanai. Un kā trešais no būtiskajiem vides un klimata aspektiem tika novērtēts ūdens un augsnes piesārņojums, jo, ņemot vērā darbības ar naftas produktiem, ir ļoti būtiski mazināt šo produktu noplūdes risku vidē, kā arī, ņemot vērā pārņemtos vēsturiskos objektus, nodrošināt to vēsturiskās ietekmes mazināšanu.

Sociālajos aspektos kā būtiskākā apakštēma tika novērtēta gan darbinieku, gan arī klientu labbūtība. Kā būtiskākās apakštēmas darbiniekiem tika novērtēta darba drošība un veselība, adekvāts atalgojums, darbinieku sociālā aizsardzība un arī privātums. Darba aizsardzība saistīta tieši ar darbu ar naftas produktiem un klientiem, kas prasa veikt īpašus darba aizsardzības pasākumus. Kā būtiskākās apakštēmas klientiem tika novērtēta klientu drošība, veselība un privātums.

Pārvaldības aspektos par būtiskāko apakštēmu tika atzīta atbilstība biznesa ētikai, kas sevī ietver gan korporatīvo kultūru, gan arī korupcijas novēršanas un atklāšanas pasākumus, politisko iesaisti un trauksmes cēlāju aizsardzību.

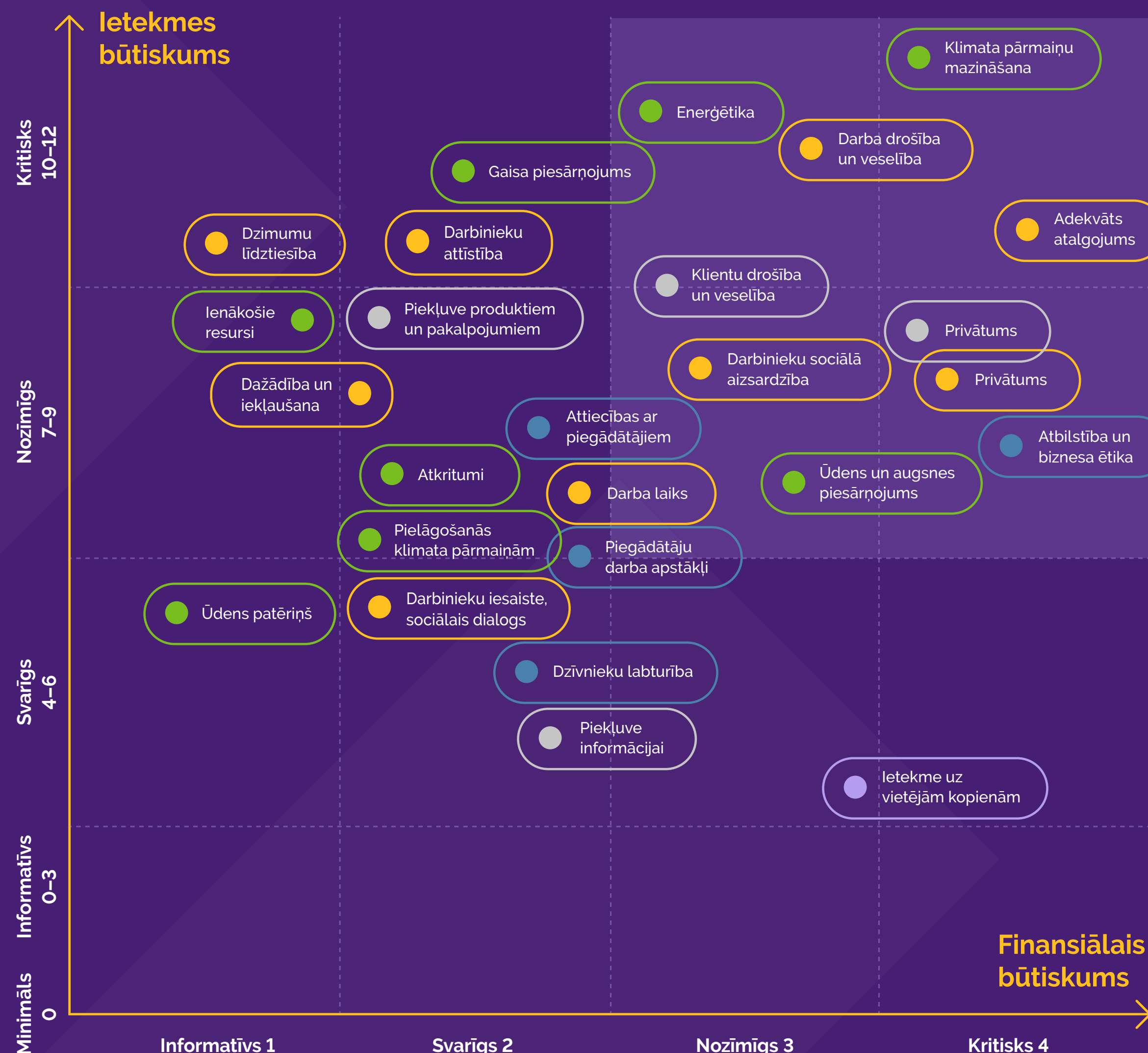




Dubultā būtiskuma matrica

Ņemot vērā ietekmes būtiskuma un finansiālā būtiskuma rezultātus, nonācām pie dubultā būtiskuma matricas, kas veidota saskaņā ar EFRAG izstrādātajām vadlīnijām attiecībā uz dubultā būtiskuma veikšanu (EFRAG IG 1: *Materiality Assessment Implementation Guidance*). Tajā iespējams identificēt uzņēmumam prioritāros aspektus, tomēr konkrētu rīcību un mērķus nepieciešams gatavot arī mazāk būtiskajiem. Dubultā būtiskuma analīze ne tikai precizē un sašaurina atbilstošos aktuālos ilgtspējas ziņošanas standartus, bet arī parāda prioritāros ilgtspējas aspektus, kuriem jānosaka rezultatīvie rādītāji.

- Vides aspekti
- Sociālie aspekti: darba vide
- Sociālie aspekti: kopiena
- Sociālie aspekti: klienti
- Pārvaldība





E – Radām nākotni šodien

**Mēs domājam par to,
kādu vidi veidojam nākotnei,
kā arī par uzņēmuma ilgtspēju
un tā eksistenci ilgtermiņā.**



Klimats un vide (E1, E2, E5)

Viršu vides politika balstās uz vides pārvaldības sistēmas standartu (ISO 14001:2015) un ir saistīta ar kvalitātes un enerģijas pārvaldības sistēmām. Stratēģijā izvirzīti vides mērķi: ilgtspējīga resursu izmantošana, piesārņojuma samazināšana, atkritumu apsaimniekošana un nepārtraukta pilnveide vides aizsardzībā.

Degvielas uzpildes staciju darbība un degvielas piegādes ķēdes rada ievērojamu ietekmi uz klimatu un vidi. Fosilās degvielas joprojām ir galvenais enerģijas avots transporta nozarē, tāpēc ir būtiski apzināties mūsu atbildību attiecībā uz klimata pārmaiņām un strādāt pie risinājumiem, kas ļautu mums un mūsu klientiem samazināt radīto emisiju apjomu.

Virši nodrošina produktu un pakalpojumu augstāko kvalitāti, izmantojot ilgtspējīgus un energoefektīvus tehniskos risinājumus, kā arī dabai draudzīgus produktus. Šāda pieeja ne tikai uzlabo mūsu piedāvājumu, bet arī samazina negatīvo ietekmi uz vidi, tādējādi veicinot zaļāku nākotni.

Racionalizējot dabas resursu izmantošanu, uzņēmums aktīvi sekmē atjaunīgās enerģijas avotu integrāciju un attīsta alternatīvo degvielas veidu infrastruktūru. Šie pasākumi palīdz samazināt atkarību no fosilajiem kurināmajiem un veicina ilgtspējīgu attīstību.

Lai nodrošinātu efektīvu piesārņojuma kontroli, Virši ievieš inovatīvas tehnoloģijas un paredz resursus gaisa, augsnes un ūdens piesārņojuma samazināšanai. Mūsu mērķis ir ne tikai izpildīt normatīvos aktus, bet arī pārsniegt tos, tādējādi radot pozitīvu ietekmi uz vidi.

Papildus tam mēs aktīvi izvērtējam materiālu un iepakojumu atkārtotu izmantošanu vai pārstrādi, praktizējot ilgtspējīgu atkritumu apsaimniekošanu. Šāda pieeja ļauj samazināt atkritumu daudzumu un veicina resursu efektīvu izmantošanu.

Šie pasākumi ne tikai uzlabo uzņēmuma darbības efektivitāti, bet arī stiprina mūsu apņemšanos būt par atbildīgu un ilgtspējīgu uzņēmumu.

E – Radām nākotni šodien





Veicot dubultā būtiskuma analīzi par Viršu koncernam būtiskajiem Vides grupas standartiem, no ESRS metodikas tika noteikti šādi standarti:

- ▶ ESRS E1 – klimata pārmaiņas;
- ▶ ESRS E2 – piesārņojums;
- ▶ ESRS E5 – resursu izmantojums un aprites ekonomika.

Elektroauto uzlādes tīkla attīstība arī 2024. gadā turpinājās ar Eiropas Savienības Alternatīvo degvielu infrastruktūras finansēšanas instrumenta atbalstu, un 2024. gada 30. septembrī tika pabeigta visu projektā ietverto elektroauto uzlādes staciju uzstādīšana. Projekta ietvaros 20 Viršu stacijās tika uzstādītas 28 160 kW pieslēgvietas, kā arī 8 vietās tika izbūvēts 909A pieslēgums, kas atbilst arī nākotnes uzlādes jaudas vajadzībām. Tāpat **2024. gada jūlijā tika atklāta tajā brīdī jaudīgākā elektroauto uzlādes stacija Rīgā – DUS Satekle, kur bija iespējams saņemt 320 kW jaudu**, kas vien 10 minūtēs ļauj uzlādēt aptuveni 300 km nobraucamo distanci.





Viršu Spēka uzlādes tīklā 2024. gadā ielādētais apjoms pieaudzis par vairāk kā 350 % un ar šo apjomu veicamais attālums ir līdzvērtīgs 3 350 000 nobraukuma kilometriem. Viršu Spēka uzlādes staciju tīklā tiek izmantota tikai Latvijā ražota atjaunīgā elektroenerģija, tādējādi nodrošinot, ka veiktajām uzlādēm ir minimāla ietekme uz vidi un radītajām emisijām.

Arī Viršu degvielas uzpildes stacijās un ērtas iepirkšanās veikalos tiek izmantota Latvijā ražota atjaunīgā elektroenerģija. Tomēr, izvērtējot elektroenerģijas patēriņu visa gada griezumā, var teikt, ka būtisks ieguldījums ir arī pašu stacijās saražotajai enerģijai. 2024. gadā saules paneļi tika uzstādīti vēl 7 Viršu degvielas uzpildes stacijās Latvijā un vienā stacijā Lietuvā. No jauna uzstādīto saules paneļu jauda ir 192 kW, un kopējā saules paneļu jauda Viršu objektos sasniedz jau 708 kW. **Gada laikā visas saules paneļu sistēmas kopā saražoja 473 374 kWh atjaunīgās elektroenerģijas, no kurām 96 % uzreiz tika izmantoti Viršu pašpatēriņa segšanai.** Jāpiemin, ka Latvijā uzstādītās saules paneļu sistēmas 2024. gadā tika attīstītas, izmantojot ALTUM uzņēmumu atbalsta programmu, kur tiks saņemta kapitāla atlaide 30 % apmērā.

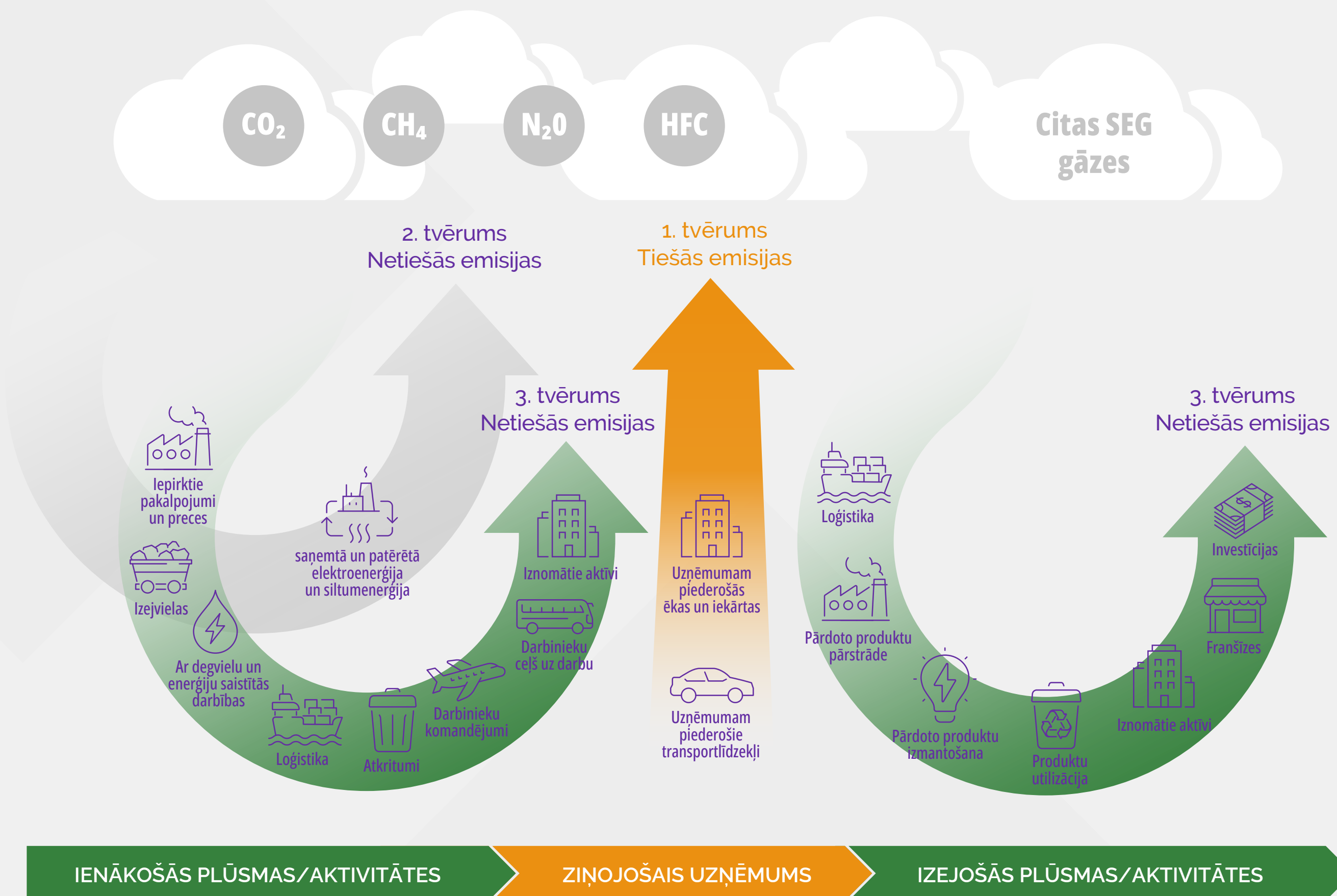
Pārskata perioda laikā Virši veica detalizētākus aprēķinus par savu ietekmi uz klimata pārmaiņām un izstrādāja stratēģiskos mērķrādītājus šīs ietekmes samazināšanai. Mērķi tika izvirzīti, lai samazinātu gan tiešās uzņēmuma darbības radītās emisijas, gan arī emisijas, kas saistītas ar pārdoto produktu dzīves ciklu, pievēršot lielāku uzmanību tieši transporta sektora dekarbonizācijai. Ņemot vērā, ka darbs pie šo stratēģisko mērķu izstrādes noslēdzās 2024. gada beigās, mērķrādītāju vērtības un sasniegtie rādītāji tiks publicēti 2025. gada ilgtspējas pārskatā. Klimata pārmaiņu mazināšanas un pielāgošanās klimata pārmaiņām politika ir ietverta Viršu Kvalitātes, vides un energoapgādes integrētās vadības sistēmas politikā, kā arī uzņēmuma riskos.





Siltumnīcefekta gāzu emisijas

Lai novērtētu, kā pa gadiem ir mainījušās Viršu koncerna siltumnīcefekta gāzu emisijas, tās tika izteiktas tonnās CO₂ ekvivalenta (tCO₂e). Lai analizētu SEG emisiju dinamiku, arī 2023. gada emisijas tika aprēķinātas, ievērojot ISO 14064-1:2018 prasības un saskaņā ar siltumnīcefekta gāzu protokola korporatīvo uzskaites un ziņošanas standartu (*GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*).



1. tvēruma emisijas (Scope 1) — tiešās emisijas jeb SEG emisijas, kas rodas un tiek ražotas uzņēmumā un kuras tas kontrolē.

2. tvēruma emisijas (Scope 2) — netiešās SEG emisijas no saņemtās un patērētās elektroenerģijas un siltumenerģijas.

3. tvēruma emisijas (Scope 3) — visas pārējās netiešās emisijas vērtības ķēdē.



SEG emisiju audits tika veikts, aprēķinot un analizējot gan tiešās, gan netiešās oglekļa emisijas. Tiešo emisiju veidi ir no Viršu pamatdarbības (1. tvērums) un piegādātās enerģijas patēriņa (2. tvērums), savukārt netiešās emisijas (3. tvērums) veidojas gan no aviācijas, atkritumiem, ūdens patēriņa, kā arī no apgrozījuma ziņā būtiskākajiem Viršu produktiem un darbības virzieniem. Šajā pārskatā tiek parādītas netiešās emisijas, kas rodas no naftas produktu tirdzniecības, pārdotajiem tabakas produktiem, pārdotajiem kafijas produktiem, kā arī emisijas no elektroenerģijas tirdzniecības. Kopumā trešajā tvērumā ziņots par emisijām, kas aptver 93 % no kopējā apgrozījuma apjoma. Virši turpina darbu pie padziļinātākas 3. tvēruma emisiju izvērtēšanas, un tās ir paredzēts publicēt nākamajos pārskatos.

3. tvēruma emisiju aprēķina bāze	Eiro		
	2024	2023	2022
Apgrozījums	380 577 660	343 732 101	375 109 995
Naftas produktu tirdzniecība	293 272 443	271 214 751	309 075 927
Preču tirdzniecība ērtas iepirkšanās veikalos	56 852 072	48 187 582	39 266 075
Energētika	27 457 868	20 835 250	24 925 712
Citi ieņēmumi	2 995 277	3 494 518	1 842 281
Apgrozījums, kas ietverts 3. tvēruma emisiju aprēķina bāzē	352 181 424	320 439 220	357 657 990
Procentuāls segums	93 %	93 %	95 %



E – Radām nākotni šodien

Apkopojot datus, tika konstatēts, ka kopējās Koncerna SEG emisijas 2024. gadā bija 813 552 tCO₂e. Emisiju palielinājums 1. tvērumā saistīts ar uzņēmuma attīstību, jaunu tirdzniecības vietu atklāšanu, izaugsmi enerģētikas biznesā un klientu skaita pieaugumu. Skatoties uz difūzajām emisijām, redzams, ka tās pieaugušas, galvenokārt veicot apkopes vecākām iekārtām (2018.–2020. ekspluatācijas gads). No 2025. gada pamazām pāriesim no dzesēšanas aģenta R404 uz R449, kas ir ar gandrīz trīs reizes zemāku globālās sasilšanas potenciālu (GWP).

Savukārt emisiju samazinājums 2. tvērumā 2024. gadā ir saistīts ar pilnībā atjaunīgās elektroenerģijas iegādi ne tikai Viršu DUS, bet arī birojos un KUS, ko apliecina elektroenerģijas izcelsmes apliecinājumi. Kas attiecas uz 3. tvērumu, tad arī šeit būtiskākais pieaugums saistīts ar uzņēmuma attīstību un pārdošanas apjomu pieaugumu. Tāpat notikusi aprēķinu metodikas precizēšana un, piemēram, ar kafijas tirdzniecību saistīto emisiju aprēķins koriģēts arī 2023. gadā un 2022. gadā.

SEG emisijas, tCO₂e

Tvērums	2024	2023	2022
1. tvērums kopā	2008	1693	1627
Transports	1832	1615	1534
Apkure	63	53	58
Difūzās emisijas	113	25	35
2. tvērums kopā	3	19	690
Elektroenerģija	0	15	685
Centralizētā siltumenerģija	3	4	5
3. tvērums kopā	811 541	766 936	736 078
Ar naftas, gāzes un biodegvielas produktu tirdzniecību saistītās emisijas	792 704	754 601	728 260
Ar enerģētikas biznesa segmentu saistītās emisijas	16 218	7909	3750
Ar kafijas tirdzniecību saistītās emisijas	2529	2234	1935
Ar tabakas tirdzniecību saistītās emisijas	1568	1438	1385
Ar atkritumu apsaimniekošanu saistītās emisijas	973	865	830
Ar ūdens patēriņu saistītās emisijas	10	9	9
Citas emisijas	68	67	72



E – Radām nākotni šodien

Pārskatot kopējo emisiju sadalījumu pēc SEG avotiem, ir skaidri redzams, ka galvenās tiešās emisijas rada uzņēmuma autoparks, kur lielākais emisiju daudzums ir saistīts ar naftas produktu loģistiku. Savukārt netiešajās emisijās jeb 3. tvērumā vislielāko daļu veido emisijas saistībā ar pārdotajiem naftas produktiem, kas apkopotas saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 597 un norādītas SEG emisiju ziņojuma atskaitē.

SEG emisiju intensitāti var novērtēt uzņēmējdarbības kontekstā, ja absolūtajiem skaitļiem piesaista arī kādu no uzņēmuma darbības vienībām. Arī 2024. gadā 1. un 2. tvēruma emisiju apjoms tika salīdzināts ar neto peļņas rādītāju, neskaitot finanšu instrumenta vērtību. Iegūtā vērtība ir 0,362 kgCO₂e/EUR. Savukārt, skatot emisiju intensitāti 3. tvērumā, redzams, ka šis rādītājs 2024. gadā ir 145,935 kgCO₂e/EUR.

Gads	2024	2023	2022
SEG emisiju intensitāte 1. un 2. tvērumā, kgCO ₂ e/EUR	0,362	0,237	0,321
SEG emisiju intensitāte 3. tvērumā, kgCO ₂ e/EUR	145,935	106,010	101,818



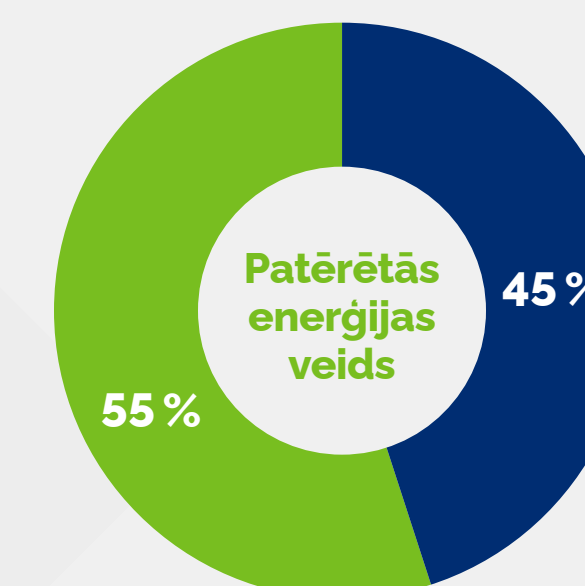


Enerģijas patēriņš

Tālāk redzamās vērtības ir degvielas uzpildes staciju (izņemot franšīzes, nomniekus), Aizkraukles biroja, Avotu naftas bāzes un Rīgas biroja elektroenerģijas patēriņš.

Enerģijas veids	Vērtība	Mērvienība
Kopējais no fosilajiem energoresursiem iegūtās enerģijas patēriņš	8353,34	MWh
Kopējais no kodolenerģijas avotiem iegūtās enerģijas patēriņš	Datu nav	MWh
Kopējais no atjaunīgajiem energoresursiem iegūtās enerģijas patēriņš	10 057,17	MWh
No atjaunīgajiem energoresursiem iegūtā kurināmā patēriņš	40,32	MWh
Iepirtās vai iegūtās atjaunīgo energoresursu elektroenerģijas, siltumenerģijas, tvaika un aukstuma patēriņš	10 016,85	MWh
Pašu saražotās atjaunīgās enerģijas, kas nav kurināmais, patēriņš	473,37	MWh
Ogļu un ogļu produktu kurināmā patēriņš	0	MWh
Jēlnaftas un naftas produktu kurināmā patēriņš	409,64	MWh
Dabaszāzes kurināmā patēriņš	449,55	MWh
Citu fosilo energoresursu kurināmā patēriņš	0	MWh
Iepirtās centralizētās siltumapgādes elektroenerģijas patēriņš	35,89	MWh
Iepirtās vai iegūtās fosilo energoresursu elektroenerģijas, siltumenerģijas, tvaika vai aukstuma patēriņš	0	MWh
Saražotās neatjaunīgās enerģijas patēriņš	0	MWh
Saražotās atjaunīgās enerģijas patēriņš	473,37	MWh

Enerģijas veids	Īpatsvars, %
No kodolenerģijas avotiem iegūtās enerģijas patēriņa procentuālā daļa kopējā enerģijas patēriņā	Datu nav
Atjaunīgo energoresursu procentuālā daļa kopējā enerģijas patēriņā	55 %
Fosilo energoresursu procentuālā daļa kopējā enerģijas patēriņā	45 %
Energointensitāte (kopējais enerģijas patēriņš uz neto ieņēmumiem)	3,31 kWh/EUR



- Fosilo energoresursu procentuālā daļa kopējā enerģijas patēriņā
- Atjaunīgo energoresursu procentuālā daļa kopējā enerģijas patēriņā



Piesārņojums

Piesārņojuma kontrole un mazināšana ir viens no Viršu vides pārvaldības politikas pamatelementiem. Uzņēmuma mērķis ir atbildīgi pārvaldīt degvielas tirdzniecības ietekmi uz vidi, samazināt uzņēmuma radīto piesārņojumu, nodrošināt darbību atbilstību Latvijas normatīvajiem aktiem un Valsts vides dienesta prasībām.

Uzņēmums ir identificējis darbības, vielas un produktus, kas ietekmē gaisa, ūdens un vides piesārņojumu.

Vides aspekts	Vides ietekme	Piesārņojuma veids	Instrumenti un resursi piesārņojuma kontrolei un samazināšanai
Degvielas pārvadāšana	▶ CO ₂ emisijas	▶ Gaisa piesārņojums	▶ Atjaunots loģistikas transportlīdzekļu autoparks, maršrutu plānošana
	▶ Degvielas noplūdes	▶ Vides piesārņojums ▶ Augšnes piesārņojums	▶ Rīcība atbilstoši degvielas pārvadāšanas instrukcijām, darbinieku regulāras apmācības
Degvielas uzpilde klientu transportlīdzekļos	▶ Gaistošo organisko savienojumu (t.sk. benzola, toluola) emisijas	▶ Gaisa piesārņojums	▶ Regulāra emisiju apjomu kontrole saskaņā ar Valsts vides dienesta izdotajām objekta B kategorijas piesārņojošās darbības atļaujām un C kategorijas apliecinājumiem (turpmāk tekstā – Atļauja), degvielas tvaiku atsūkņēšanas sistēmu izmantošana
	▶ Degvielas nolījumi vai lokālas noplūdes	▶ Vides piesārņojums	▶ Absorbenta pieejamība, inovatīvāko tehnoloģiju izmantošana, darbinieku izglītošana, regulārs notekūdeņu monitorings. Skaidra rīcībshēma, pretinfiltrācijas seguma nodrošināšana degvielas noliešanas /uzpildes vietā, ikdienas vizuālā apskate
Metāna uzpilde transportlīdzekļos	▶ Metāna emisijas	▶ Gaisa piesārņojums	▶ Regulāra emisiju apjomu kontrole saskaņā ar Valsts vides dienesta izdoto Atļauju, darbinieku regulāras apmācības
Autogāzes uzpilde transportlīdzekļos	▶ Propāna, butāna emisijas	▶ Gaisa piesārņojums	▶ Regulāra emisiju apjomu kontrole saskaņā ar Valsts vides dienesta izdoto Atļauju, darbinieku regulāras apmācības
Veikalu darbība un infrastruktūras uzturēšana	▶ Aukstumagentu noplūde	▶ Gaisa piesārņojums ar ozona slāni noārdošu gāzi	▶ Regulāra iekārtu apsekošana, iekārtu temperatūras mērīšana, apkopju veikšana, hermētiskuma pārbaude saskaņā ar normatīvo aktu regulējumu, savlaicīga iekārtu nomaiņa
	▶ Elektroenerģijas patēriņš	▶ Gaisa piesārņojums	▶ Energoefektīvas tehnoloģijas, LED apgaismojums, atjaunojamās enerģijas izmantošana
	▶ Atkritumi	▶ Vides piesārņojums	▶ Atkritumu šķirošana, apjomu uzskaitē, dalītas atkritumu vākšanas iespējas nodrošināšana klientiem



Piesārņojuma kontrole un monitorings tiek veikts atbilstoši Valsts vides dienesta izsniegtajām Atļaujām un normatīvo aktu prasībām. Uzņēmums 2024. gadā ir saņēmis 45 piesārņojošās darbības B kategorijas atļaujas un 32 piesārņojošās darbības C kategoriju apliecinājumus. Piesārņojošo darbību atļaujas ir būtisks instruments vides aizsardzībā, nosakot emisiju limitus, regulāru gaisa, pazemes ūdeņu monitoringu un ziņošanas kārtību, kādā notiek atskaitīšanās par vides aizsardzības pasākumu realizāciju.

Viršu būtiskākais vides ietekmes faktors ir degvielas emisijas gaisā. Piesārņojošo vielu emisijas gaisā tiek emitētas atbilstoši Atļaujā noteiktajiem piesārņojošo vielu limitiem. 2024. gadā nevienā no 77 dabas resursa nodokļa objektiem nav bijuši ne gaistošo organisko savienojumu (t.sk benzola un toluola), ne arī propāna, butāna un metāna emisiju robežvērtību pārsniegumi.

Veicot darbības ar ķīmisko vielu maisījumiem, tiek ievērotas datu drošības lapās norādītās drošības, uzglabāšanas un vides aizsardzības prasības. Realizētie apjomi tiek regulāri uzskaitīti atbilstoši normatīvo aktu prasībām.

Lai samazinātu degvielas emisijas izplūdes gaisā, 75 stacijās ir uzstādītas jaunākās paaudzes degvielas uzpildes iekārtas, kas aprīkotas ar otrās pakāpes benzīna tvaiku uztveršanas sistēmu un nodrošina benzīna tvaiku novadīšanu atpakaļ uz degvielas rezervuāru.

No emisijas avotiem gaisā emitētās vielas 2024. gadā

Nosaukums	t/gadā	Atbilstība piesārņojošo darbību atļauju emisiju limitiem
Gaistošie organiskie savienojumi, t.sk.	19,4275	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Benzols	0,0503	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Toluols	0,2724	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Petroleja	0,0989	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Benzīns	2,4583	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Propāns	0,0487	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Butāns	0,03254	Atbilst, limiti netiek pārsniegti
Metāns	0,0082	Atbilst, limiti netiek pārsniegti

Izvērtējot degvielas piegādes ķēdi, uzņēmums ir apzinājis degvielas piegādes un izmantošanas posmus, kuros uzņēmums spēj samazināt vides piesārņojumu un emisiju izplūdes apjomus:

- ▶ nozīmīgiem iepirkumiem (degvielas piegādēm) izvēloties ražotājus un piegādātājus, kas apliecina videi draudzīgu politiku;
- ▶ ar mērķi mazināt ar transportēšanu saistītās emisijas, racionāli plānojot degvielas piegādes maršrutus un apjomus;
- ▶ piesārņojuma mazināšanai izmantojot jaunākās paaudzes tehnoloģijas – pirmās un otrās pakāpes degvielas tvaiku savākšanas sistēmas;
- ▶ nodrošinot pretinfiltrācijas segumu darba zonā pie degvielas tvertnēm.



E – Radām nākotni šodien

Lai kontrolētu vides piesārņojumu, tiek veikts lietuvu notekūdens un pazemes ūdeņu monitorings atbilstoši Atļaujās noteiktajiem termiņiem. Monitoringa ietvaros tiek veikta piesārņojošo vielu koncentrācijas kontrole atbilstoši 2022. gada MK noteikumos Nr. 34 "Par piesārņojošo vielu emisiju ūdenī" noteiktajiem vielu koncentrācijas robežlielumiem.

Piesārņojošā viela, parametrs	Koncentrācijas robežlielums, mg/l	Atbilstība
Suspendētās vielas	35	76 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu
Naftas produktu ogļūdeņraži	Plēvīte	76 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu
Kopējie naftas ogļūdeņraži	1000	66 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu 4 vēsturiski piesārņotajos objektos ir pārsniegums
Benzols	5	64 objektos nav koncentrācijas pārsniegumi 4 vēsturiski piesārņotajos objektos ir pārsniegums
Toluols	50	66 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu 4 vēsturiski piesārņotajos objektos ir pārsniegums
Etilbenzols	60	66 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu 4 vēsturiski piesārņotajos objektos ir pārsniegums
Ksiloli	60	66 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu 4 vēsturiski piesārņotajos objektos ir pārsniegums
BTEX kopsumma	Nav	66 objektos nav koncentrācijas pārsniegumu 4 vēsturiski piesārņotajos objektos ir pārsniegums

Viršu tīklā ir četras degvielas uzpildes stacijas ar vēsturisko naftas produktu piesārņojumu, kurās piesārņojošo vielu koncentrācijas robežlielumi tiek pārsniegti. Saskaņā ar B kategorijas piesārņojošās darbības atļaujām un atbilstoši likumam "Par piesārņojumu" objektiem ir izstrādāta sanācijas darbu programma naftas produktu piesārņojuma sanācijai gruntī un gruntsūdenī ar mērķi panākt, ka teritorijā tiek veikta teritorijas attīrīšana un atveseļošana vismaz līdz tādai pakāpei, ka turpmāk cilvēku veselība vai vide netiek apdraudēta un attiecīgo teritoriju iespējams izmantot noteiktai saimnieciskajai darbībai.

2024. gadā ilgtspējas kontekstā tika pieņemts lēmums vienā stacijā veikt degvielas rezervuāra rekonstrukciju. Šāds lēmums tika pieņemts, rūpīgi izvērtējot rezervuāra tehnisko stāvokli un paredzot iespējamās problēmas nākotnē, kas varētu radīt riskus apkārtējai videi. Šis ir viens no apliecinājumiem ilgtermiņa vides aizsardzības iekļaušanai uzņēmuma darbības stratēģijā.

Lai mazinātu incidentu negatīvo ietekmi uz vidi, ir izstrādāti atbilstoši dokumenti un tiek organizētas regulāras apmācības. Vides pārvaldību uzņēmumā saskaņo valde, bet tās īstenošanu nodrošina kvalitātes, ilgtspējas un vides nodaļa, kas veic monitoringu, uztur pārvaldības sistēmu, sagatavo atskaites un nodrošina atbilstību normatīvajiem aktiem. Vides pārvaldībai ir pieejami nepieciešamie resursi.

Saskaņā ar Eiropas Savienības nulles piesārņojuma rīcības plānu Virši uzlabo notekūdeņu attīrīšanas infrastruktūru, īsteno vides monitoringu un, izmantojot inovatīvas tehnoloģijas, samazina emisiju nonākšanu atmosfērā.

2025. gadā plānotas mērķtiecīgas vides aizsardzības aktivitātes:

- ▶ kanalizācijas sistēmas pārbūve divos objektos;
- ▶ degvielas rezervuāra rekonstrukcija;
- ▶ degvielas rezervuāru apvalņojuma stiprināšana un grīdas seguma uzlabošana akcīzes preču noliktavā;
- ▶ pretinfiltrācijas segumu iekļāšana vienā objektā.



Resursu izmantojums un aprites ekonomika

Pamatojoties uz būtiskuma analīzi, uzņēmums pašlaik koncentrējas uz resursu izmantojuma aspektiem, kas saistīti ar izejošajiem resursiem un atkritumiem. Savukārt ienākošo resursu pārvaldība, tostarp otrreizējo resursu izmantošanas īpatsvara palielināšana, atteikšanās no pirmreizējo resursu izmantošanas, šobrīd netiek uzskatīti par tik būtiskiem. Viršu pamatdarbība ir saistīta ar degvielas un preču mazumtirdzniecību, tāpēc aprites ekonomikas principu ieviešana ir būtiska ilgtspējas mērķu sasniegšanā. Tas ļauj ne tikai samazināt atkritumu apjomu un lieku patēriņu, bet arī sniedz finansiālu ieguvumu gan uzņēmumam, gan arī mūsu klientiem.

Esam vērtējuši savu būtiskāko produktu un pakalpojumu dzīves cikla ietekmi, un kā vienu no piemēriem var minēt Viršu kafiju. Šim produktam, kas ir būtisks arī mūsu klientiem, esam apzinājuši dzīves ciklu no kafijas audzēšanas, transportēšanas uz Latviju un grauzdēšanas, izmantojot jaunākās tehnoloģijas. Ņemot vērā lielos kafijas apjomus, kas tiek piegādāti uz Viršu degvielas uzpildes stacijām, esam standarta (LDPE, PP) vienreizlietojamus iepakojumus aizstājuši ar atkārtoti uzpildāmiem kafijas konteineriem. Izvēlamies ilgtspējīgu un pārstrādājamu kafijas krūžu iepakojumu. Lietderīgi atgūstot enerģiju, kafijas biezumus nododam pārstrādāšanai biogāzes reaktoros. Tāpat

2024. gadā uzsākām sadarbību ar kosmētikas izejvielu ražotāju uzņēmumu "Alternative Plants", lai no kafijas biežumiem iegūtu augstvērtīgus un ādai labvēlīgus ķīmiskos elementus. Šobrīd plānots, ka no Viršu kafijas iegūtais produkts tiks izmantots kā stimulējoša sastāvdaļa kosmētikas produktos ar pretnoguruma efektu, piemēram, sejas, ķermeņa un matu kopšanas līdzekļos, kas nodrošinās atjaunojošu un aizsargājošu iedarbību.

Lai samazinātu atkritumu apjomu, piedāvājam 25 % atlaidi klientiem, kas izvēlas kafiju iegādāties savās līdzī paņemtajās krūzēs, un to klientu skaits, kas izvēlas kafiju iegādāties savā krūzē, salīdzinot ar 2023. gadu, ir audzis par 52 %. 2024. gadā arī turpinājam piedāvāt klientiem iespēju izvēlēties kafiju iegādāties ēdamajās krūzēs, kuru pēc kafijas izdzeršanas var apēst.

Arī citiem būtiskākajiem produktiem tiek vērtētas iespējas izmantot vairāk aprītīgos materiālus, lai samazinātu primāro izejvielu izmantošanu, kā arī veicinātu atjaunīgo resursu izmantošanu. Kā piemērus var minēt atkritumu šķirošanas iespēju degvielas uzpildes stacijās un alternatīvus Viršu produktu iepakojumus. Piemēram, pārdotais izlejama logūdens īpatsvars 2024. gadā, salīdzinot ar 2023. gadu pieaudzis par 5 %.

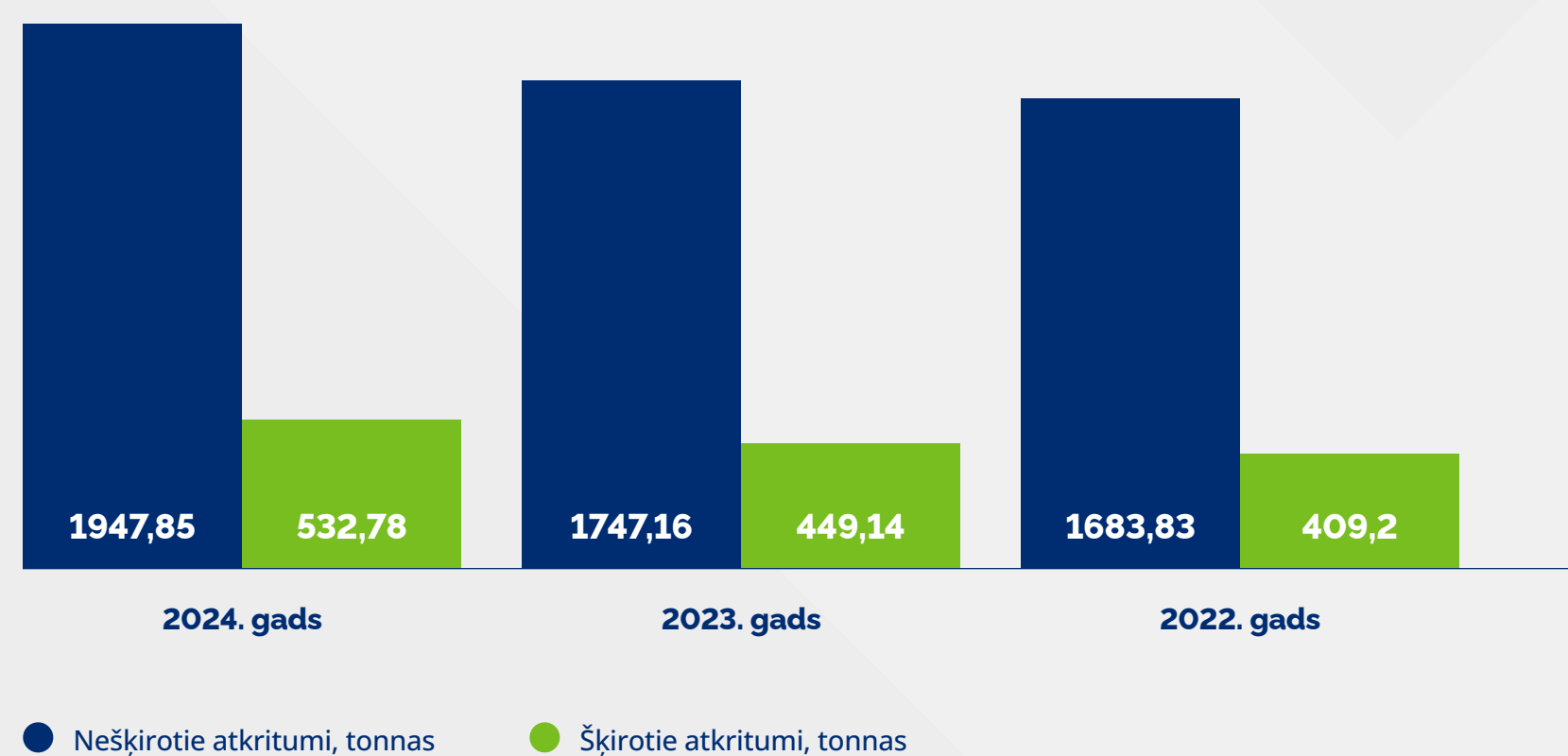




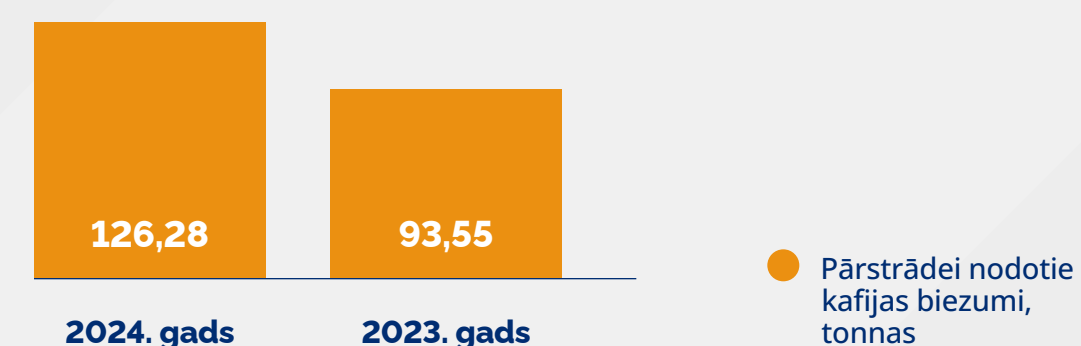
Atkritumi

Ilgspējīga atkritumu apsaimniekošana ir viens no Viršu vides pārvaldības pamatelementiem. Pieaugot klientu skaitam, arī atkritumu apjoms katru gadu pieaug. Atkritumu apsaimniekošana tiek veikta saskaņā ar Atkritumu apsaimniekošanas likuma un pašvaldību saistošo noteikumu normatīvo aktu regulējumu.

Darbinieki veic atkritumu šķirošanu, kā arī stacijas teritorijā klientiem ir pieejamas dalītās atkritumu tvertnes, tādējādi nodrošinot iespēju klientiem piedalīties atkritumu šķirošanā. Darbiniekiem ir pienākums šķirot otrreizējai pārstrādei paredzēto iepakojumu (papīrs, plastmasa, stikls), atbildīgi rīkoties ar bīstamajiem atkritumiem (izlietotais absorbents un baterijas). Atkritumu šķirošana ir cieši saistīta ar uzņēmuma radīto emisiju mazināšanu.



Lai samazinātu kopējo atkritumu apjomu un veicinātu resursu ilgtspējīgu izmantošanu, no 2023. gada kafijas biezumi tiek mērķtiecīgi savākti un nodoti pārstrādei, kur tie tiek izmantoti biogāzes ražošanai. Šis process ne tikai samazina organisko atkritumu nonākšanu poligonos, bet arī veicina atjaunīgās enerģijas ieguvu.



Turpinot ieviest ilgtspējīgus risinājumus un veicinot atkritumu mazināšanos, klientu tualetēs papīra roku dvieļi ir aizstāti ar elektriskajiem roku žāvētājiem. 2024. gadā šī iniciatīva ir īstenota 8 stacijās, tādējādi samazinot radīto atkritumu daudzumu un uzlabojot lietošanas ērtības. 2025. gadā šī iniciatīva tiks turpināta.

Īstenojot proaktīvu pieeju ilgtspējības veicināšanai, darbinieki tiek regulāri apmācīti un informēti par efektīvām atkritumu apsaimniekošanas praksēm, uzsverot resursu taupīšanas, pārstrādes un videi draudzīgas rīcības nozīmi.

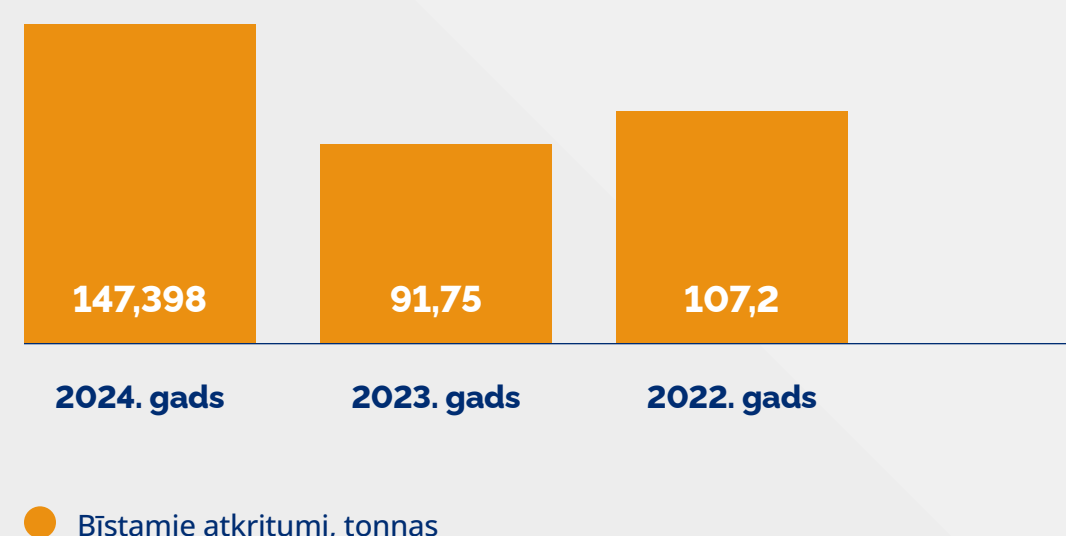
E – Radām nākotni šodien



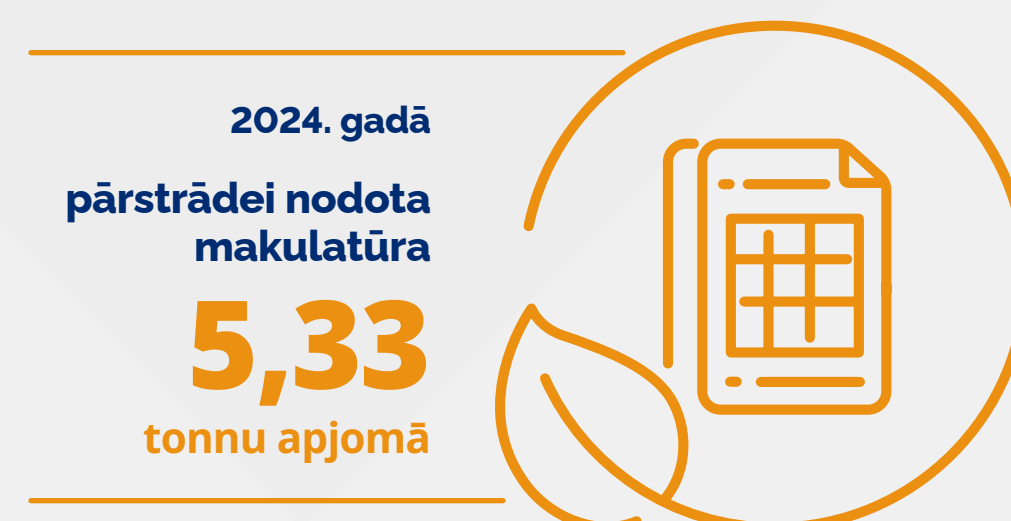


Bīstamo atkritumu apsaimniekošana Latvijā ir būtisks jautājums vides aizsardzības un sabiedrības veselības kontekstā. Bīstamie atkritumi ir materiāli, kas var radīt riskus cilvēku veselībai vai videi, tāpēc to pareiza apsaimniekošana ir svarīga.

Degvielas uzpildes stacijās bīstamie atkritumi rodas degvielas produkta kvalitātes nodrošināšanas procesā, regulāri tīrot degvielas uzglabāšanas rezervuārus, kā arī veicot profilaktisko lietus notekūdens attīrīšanas iekārtu tīrīšanu. Bīstamo atkritumu apjomu ietekmē preventīvo darbu apmērs. Bīstamais atkritums – izlietotais absorbents – rodas degvielas nolijumu savākšanas procesā pie uzpildes iekārtām.



Lai veicinātu aprites ekonomiku un resursu saglabāšanu, biroja makulatūra tiek nodota pārstrādei. Atkārtota papīra pārstrāde samazina nepieciešamību pēc jaunu izejvielu iegūšanas, palīdz mazināt atkritumu daudzumu un samazina oglekļa dioksīda emisijas.



2024. gadā lielākais bīstamo atkritumu apjoms (120,01 tonnas) ir radies, veicot naftas produktu piesārņojuma sanācijas darbus vēsturiski piesārņotajos objektos un profilaktiski tīrot lietus notekūdens attīrīšanas iekārtas, lai nodrošinātu efektīvu notekūdeņu attīrīšanu.

Klase	Nosaukums	Apjoms, tonnas	Izcelsme
130507	Eļļains ūdens no eļļas un ūdens atdalīšanas iekārtām	120,01	Sanācijas darbi, lietus notekūdens attīrīšanas iekārtu tīrīšana
150202	Absorbenti, filtru materiāli (tai skaitā citur neminētie eļļu filtri)	2,26	Degvielas nolijumu savākšana
160708	Naftas produktu saturošie atkritumi	25,04	Degvielas rezervuāru tīrīšana
161001	Ūdeni saturoši šķidrums atkritumi, kas satur bīstamas vielas	0,09	Vējstiklu šķidrums tvertnes tīrīšana

Bīstamie atkritumi degvielas uzpildes stacijās tiek nodalīti un īslaicīgi uzglabāti speciāli marķētos konteineros. Atkritumi tiek nodoti uzņēmumiem ar atbilstošu atļauju saskaņā ar normatīvo aktu regulējumu.

Tekstila šķirošana un apsaimniekošana ir būtiska vides aizsardzības un ilgtspējīgas attīstības sastāvdaļa, tāpēc, lai veicinātu tekstilizstrādājumu otrreizēju apriti Latvijā, sākot no 2023. gada 16. Viršu degvielas uzpildes stacijās saskaņā ar noslēgtajiem sadarbības līgumiem ir pieejami tekstila šķirošanas konteineri. Tekstila šķirošana veicina ilgtspējīgu attiecību izveidi starp patēriņu un resursu saglabāšanu. Otrreizēja izmantošana palīdz samazināt jaunu produktu ražošanu, tādējādi mazinot oglekļa emisijas un vides ietekmi. 2025. gadā plānots uzstādīt vēl 4 tekstila šķirošanas konteinerus.



S – Cilvēks cilvēkam

**Strādājam ar cilvēcīgu
attieksmi cits pret citu
un mūsu klientiem**



Darbinieku labbūtība un patērētāji (S1, S4)

Pašu personāls

Virši ir viens no lielākajiem un atpazīstamākajiem darba devējiem Latvijā, un mēs saskaņā ar uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem tiecamies būt par TOP10 darba devēju Latvijā 2026. gadā. Uzņēmumā vienoti strādā dažādu paaudžu un izglītības līmeņu darbinieki, mēs nepieļaujam nekādu diskrimināciju uz personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās

vai politiskās pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, seksuālās orientācijas pamata vai saistībā ar ģimenes stāvokli, grūtniecību, bērnu esamību vai neesamību, reliģisko piederību u.c. Uzskatām, ka uzņēmuma stratēģisko mērķu sasniegšanai ir svarīgi veidot iekļaujošu darba vidi, kas ļauj darbiniekiem attīstīt un realizēt sevi profesionāli dinamiskos darba apstākļos.

S – Cilvēks cilvēkam





Mūsu Personāla politikas mērķis ir piesaistīt talantīgākos profesionāļus, kuri veicina atbildīgu un ilgtspējīgu uzņēmuma attīstību, un to raksturo šādi pamatprincipi:

- ▶ **PROFESIONALITĀTE** – zinoši atbilstošas kvalifikācijas darbinieki katrā amatā, lai nodrošinātu darba kvalitāti un veicinātu maksimāli strauju uzņēmuma mērķu sasniegšanu;
- ▶ **GODĪGUMS** – ievērot atklātību un taisnīgumu, lai pasargātu darbiniekus no nepamatotiem vai neizprotamiem lēmumiem, tādējādi radot vienlīdzīgas iespējas darbā, karjeras izaugsmē, atalgojuma, prēmēšanas un citu materiālo stimulu noteikšanā;
- ▶ **ATBILDĪBA** pret klientu, kas ir tieši atkarīga no katra darbinieka atbildības par sevi, sava darba kvalitāti, kolēģiem un uzņēmumu kopumā;
- ▶ **ATTĪSTĪBA** – nodrošināt visiem darbiniekiem neatkarīgi no vecuma, dzimuma un citām atšķirībām atbilstošas apmācību un izaugsmes iespējas, kas celtu darbinieku profesionalitāti, lojalitāti un kreativitāti, kā arī nodrošināt visiem darbiniekiem vienlīdzīgas karjeras iespējas, ņemot vērā katra darbinieka uzņēmību, iniciatīvu un mērķtiecību;
- ▶ **SADARBĪBA** – veicināt savstarpējo sapratni un uzņēmumam svarīgas informācijas apmaiņu starp visiem darbiniekiem neatkarīgi no to hierarhiskā līmeņa uzņēmumā, tādējādi sniedzot pārliecību par nozīmīgu piederību uzņēmumam, kā arī atvieglojot pieņemto lēmumu izpratni un nodrošinot to pilnvērtīgu izpildi;
- ▶ **AIZSARDZĪBA** – nodrošināt, ka uzņēmums izrāda rūpes par darbinieku veselību, atbilstošas darba vides nodrošināšanu, kas veicina darbinieka lojalitāti uzņēmumam;
- ▶ **NOVĒRTĒJUMS** – uzņēmuma atzinība, atbalsts, apbalvojumi kā darbinieka nozīmības apliecinājums, kas paaugstina darbinieka motivāciju, sekmē darbinieka apmierinātību un uzlabo darba rezultātus;
- ▶ **TRADĪCIJU IEVĒROŠANA** – ievērot uzņēmumā izveidotās tradīcijas, kas stiprina darbinieku piederības sajūtu un paaugstina pašmotivāciju.





Personāla daudzveidības rādītāji

Kopējais darbinieku skaits, tajā skaitā dalījumā pēc dzimuma*

Dzimums	2024		2023	
	Darbinieku skaits	%	Darbinieku skaits	%
Vīrietis	157	17	129	16
Sieviete	759	83	660	84
Cits	NP**	NP	NP**	NP
Ziņas nav sniegtas	0	0	0	0
Darbinieki kopā	916	100 %	789	100 %
Vidējais darbinieku skaits	853***		756	

* Visi dati par darbinieku skaitu, proporciju ir norādīti uz 31.12.2024., ietverot darbiniekus, kas atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā vai pirmsdzemdību atvaļinājumā, neietverot praksē esošas personas un ārštata darbiniekus.

** Nav piemērojams.

*** Vidējā darbinieku skaita aprēķinam izmantota metodika – darbinieku skaits (01.01.2024.+31.12.2024.)/2.

Viršu darbinieku struktūrā ir augsts sieviešu īpatsvars – 2024. gadā 83 % no darbiniekiem bija sievietes, 17 % – vīrieši, kas apliecina vairākos pētījumos secināto, ka mazumtirdzniecības sektorā ir izplatīti amati, kuros strādā sievietes.

Darbinieku skaits pēc nodarbinātības valsts

Valsts	Darbinieku skaits	%
Latvija	906	98,91
Lietuva*	10	1,09

*Stratēģiski plānojot degvielas staciju tīkla paplašināšanos Lietuvā, 2024. gada 23. janvārī tika dibināta jauna meitas sabiedrība Lietuvā UAB "Virši Lietuva".

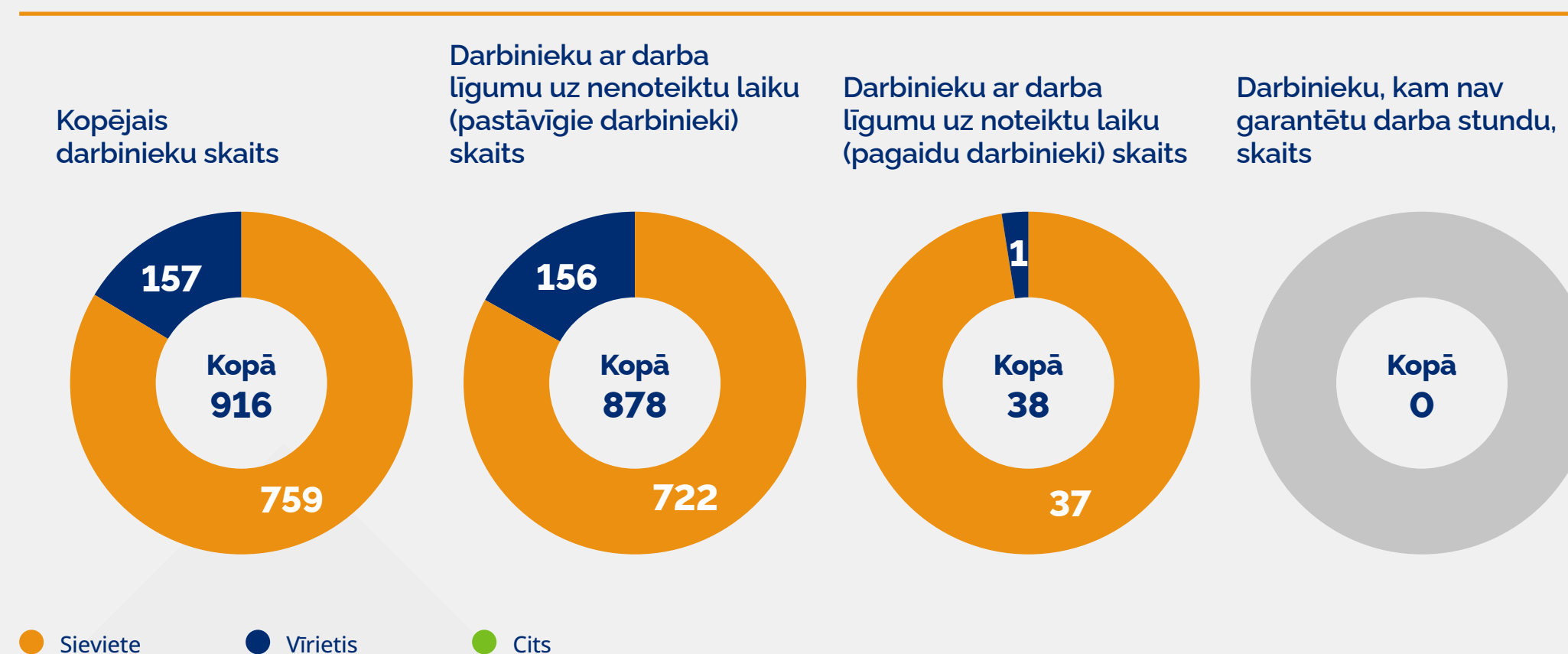
Darbinieku skaits dalījumā pa reģioniem Latvijā

Reģions	Darbinieku skaits	%
Rīga	277	30,57
Pierīga*	77	8,50
Citos reģionos Latvijā	552	60,93

*Ādaži, Babīte, Baloži, Jugla, Mārupe, Bergi

Virši ir viens no lielākajiem darba devējiem un nodrošina Latvijas iedzīvotājiem darba iespējas Latvijas reģionos, t.i., 60,26 % mūsu darbinieku strādā Latvijas reģionos (ārpus Rīgas un Pierīgas).

Darbinieku skaits pēc nodarbinātības veida, tajā skaitā pēc dzimuma Pārskata gads – 2024



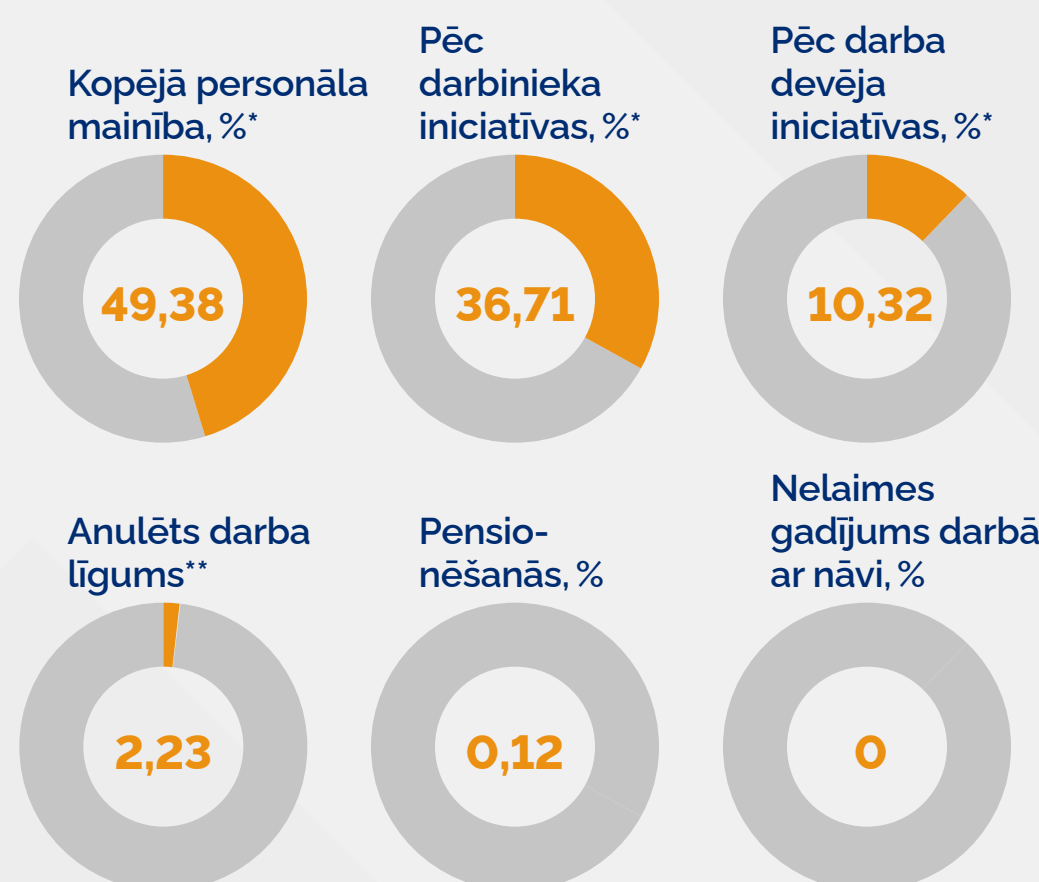
Vairums darba līgumu tiek slēgti uz nenoteiktu laiku un uz pilnu slodzi. Savukārt darba līgums uz noteiktu laiku ir 38 darbiniekiem jeb 4,15 % no kopējā darbinieku skaita un uz nepilnu slodzi 2024. gada strādāja 2 darbinieki. Savukārt uz Prakses līguma un Uzņēmuma līguma pamata pārskata periodā tika nodarbinātas 6 personas (ārštata darbinieki).



Darbinieku mainība

Darbinieku, kas pārtraukuši darba tiesiskās attiecības, skaits

421



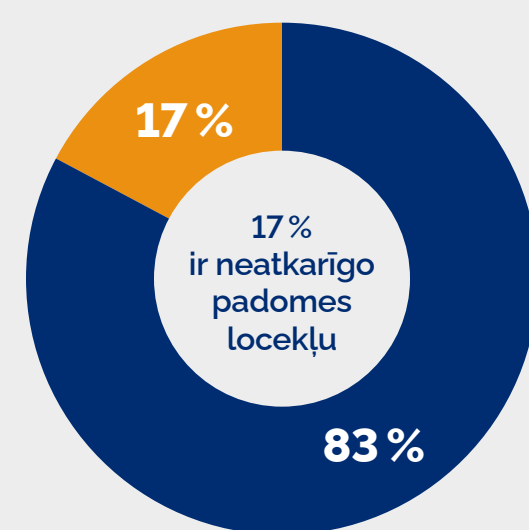
*Atbrīvoto darbinieku skaits pret vidējo darbinieku skaitu.

**Darbinieks neuzsāk darba tiesiskās attiecības pirmajā darba dienā.

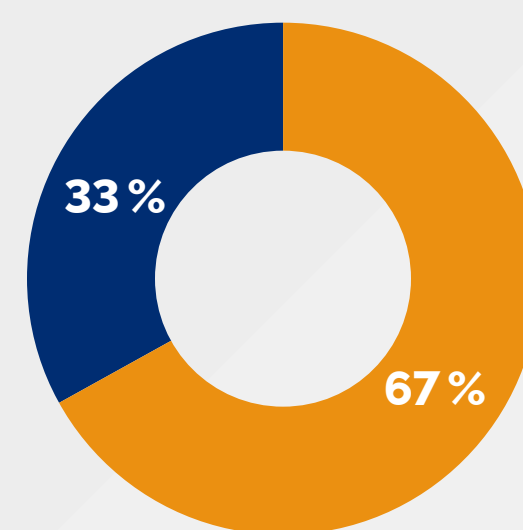
Mazumtirdzniecības sektoram ir raksturīga augsta personāla mainība, un viens no Personāla nodaļas mērķiem ik gadus ir ar dažādiem rīkiem mazināt personāla mainību, īpaši degvielas uzpildes staciju tīklā. Mēs turpinām strādāt pie pozitīvas darbinieku pieredzes veidošanas, piemēram, gan regulāri pārskatot darbinieku labumu grozu, gan mērot darbinieku apmierinātību ar darbu, gan iesaisti, gan aprēķinot darbinieku lojalitātes un apmierinātības ar darbu rādītāju jeb eNPS (*employee Net Promoter Score*) u.c.

Daudzveidība

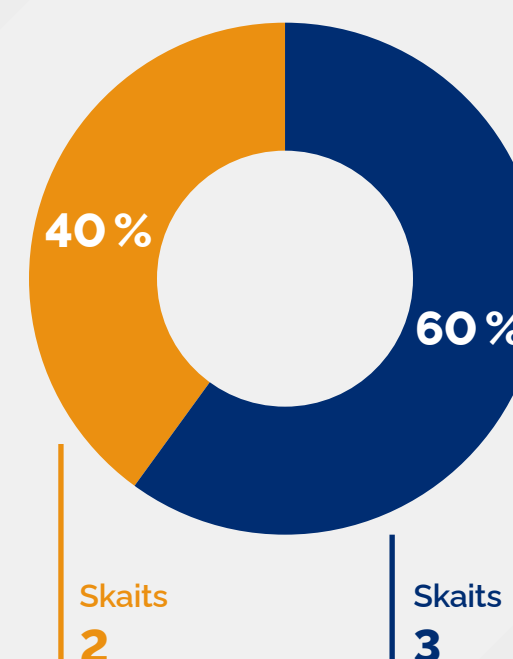
Padome



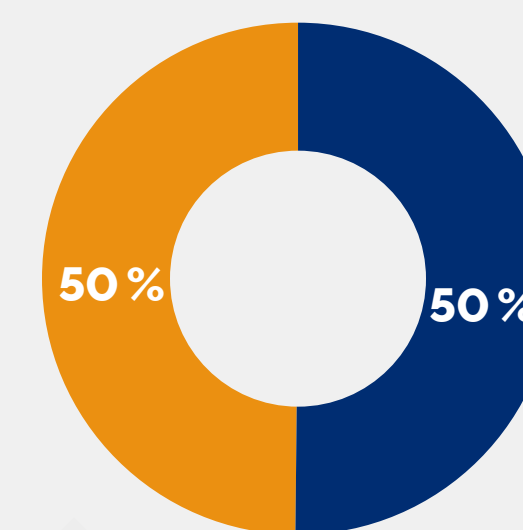
Valde



Augstākās vadības dzimuma struktūra*



Vadības komandas dzimuma struktūra**



● Sieviete ● Vīrietis

* Valde, valde+.

** Vadības komandu veido valde, valde + un 1. līmeņa vadītāji.

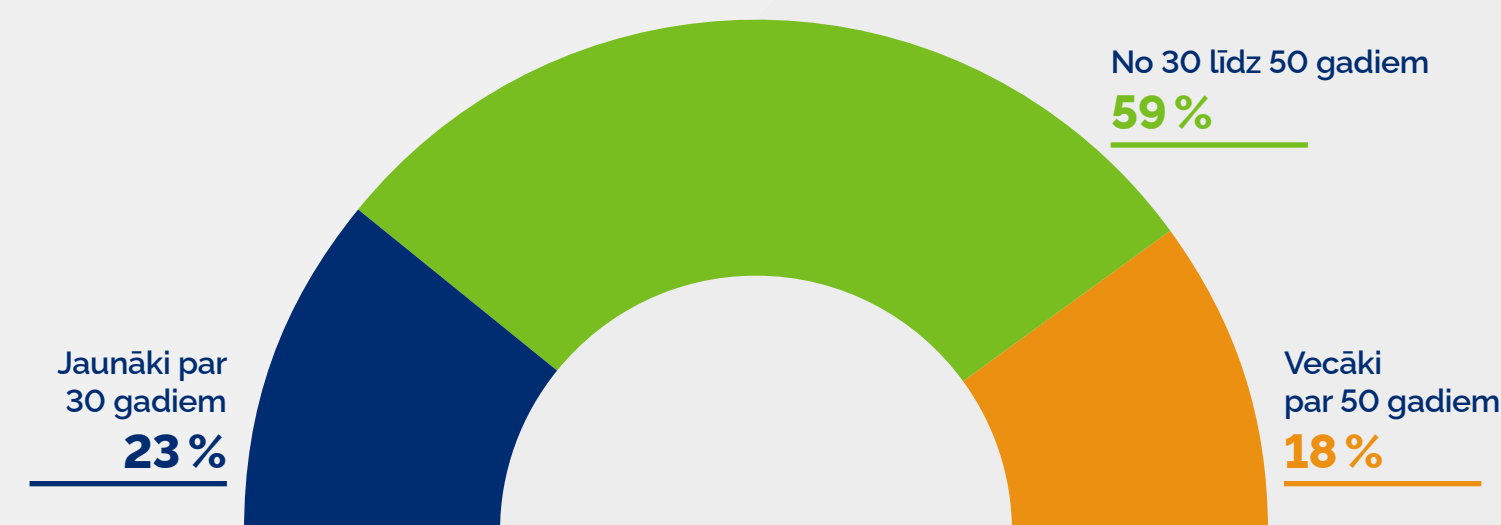
Personas ar invaliditāti

Virši arī aktīvi veicina dažādu cilvēku grupu nodarbinātību, tostarp nodarbinot arī cilvēkus ar invaliditāti. Veidojam iekļaujošu darba vidi, piedāvājot iespējas cilvēkiem ar īpašām vajadzībām strādāt dažādās uzņēmuma jomās.



* Saskaņā ar Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskās deklarēšanas sistēmā pieejamo informāciju, ko darbinieki atklājuši brīvprātīgi, lai varētu saņemt ar likumu noteiktos atvieglojumus.

Darbinieku vecuma struktūra





Darbinieku iesaiste, sociālais dialogs un iekšējā komunikācija

Viršu darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā vai noslēguši koplīgumu, tomēr ikdienā uzņēmums velta daudz uzmanības tam, lai papildus normatīvajos aktos obligāti paredzētajām tiesībām darbiniekiem būtu pieejami arī papildu labumi, kas palielina viņu drošību darba vietā, veicina izaugsmi un labbūtību.

Virši iesaista darbiniekus lēmumu pieņemšanā, veicot darbinieku aptaujas, kā arī motivē darbiniekus iesaistīties jauno darbinieku piesaistē, paredzot attiecīgas prēmijas Koncerna labumu grozā. Virši reizi pusgadā (ziemā un vasarā) rīko darbinieku aptauju, lai saņemtu atgriezenisko saiti par to, kā viņi novērtē darbu Viršos, kā jūtas un cik lielā mērā ieteiktu Viršus kā darba devēju citiem. Pēc katras darbinieku aptaujas tiek aprēķināts darbinieku lojalitātes un apmierinātības ar darbu rādītājs jeb eNPS (*Employee Net Promoter Score*), kas var svārstīties no mīnus 100 līdz plus 100. Ja eNPS rādītājs ir no +10 līdz +35, tad organizācijā ir vairāk vēstnešu un darbinieku, kas ir apmierināti ar darbu, kā arī tas ir pozitīvs rādītājs darbinieku lojalitātei. Vasaras darbinieku aptaujas

eNPS un iesaistes īpatsvars tiek izmantots kā mērķrādītājs, jo esam izvērtējuši, ka tas visprecīzāk raksturo darbinieku lojalitāti un apmierinātību. Aptaujā aicinājām arī ikvienu darbinieku paust savas pārdomas un sajūtas par darbu Viršos, tādējādi daudz labāk izprotot attīstāmās jomas.

2024. gadā aptaujā piedalījās 60,86 % darbinieku, kas ir ļoti labs rādītājs un liecina ne tikai par pētījuma rezultātu reprezentativitāti, bet arī par aktīvu darbinieku iesaistīšanos uzņēmumā notiekošajos procesos, attiecīgi pārskata periodā sasniegts eNPS +39,7 %, kas liecina, ka organizācijā ir vairāk darbinieku, kas ir apmierināti ar darbu. Pārskata perioda aptaujas rezultāti atspoguļo gan lielāku iesaisti, salīdzinot ar 2023. gadu, gan augstāku darbinieku lojalitātes un apmierinātības ar darbu rādītāju, kas apliecina ieguldītā mērķtiecīgā darba rezultātu. Līdzīgi kā iepriekš, vadītāji turpina mērķtiecīgi strādāt ar aptauju rezultātiem, analizēt tos, sniedz darbiniekiem atgriezenisko saiti un kopīgi ar savām komandām veic darbības, lai tos uzlabotu.

S – Cilvēks cilvēkam





Viršu iekšējās kultūras neatņemama sastāvdaļa ir efektīva un mērķtiecīga iekšējā komunikācija, kas veicina darbinieku informētību, iesaisti un piederības sajūtu. Uzņēmuma galvenie iekšējās komunikācijas kanāli ir e-pasts un uzņēmuma intranets (ziņu lapa), kur darbinieki regulāri saņem informāciju par uzņēmuma jaunumiem, izmaiņām, saliedēšanās pasākumiem, mācību iespējām un īpašajiem piedāvājumiem.

2024. gada nogalē uzņēmumā tika ieviesta anonīmo atsauksmju platforma "Brīvais mikrofons", kas sniedz darbiniekiem iespēju brīvi izteikt savas domas, bažas vai uzdot jautājumus, ko citkārt varētu būt grūtāk apspriest tieši. 2024. gada novembrī un decembrī uzņēmums saņēma 14 dažādas ziņas, uz kurām, iesaistot uzņēmuma kolēģus, tika sniegtas atbildes un rasti atbilstoši risinājumi.

Turpinot iepriekšējos gados uzsāktās iniciatīvas, arī 2024. gadā Virši īstenoja iekšējās komunikācijas aktivitāti "Ideju banka". Šīs platformas mērķis ir sniegt darbiniekiem iespēju dalīties ar jaunām, inovatīvām vai praktiskām idejām, kas var uzlabot gan ikdienas darba vidi, gan klientu pieredzi, produktu attīstību un citus uzņēmuma procesus. Idejas tiek iesniegtas īpaši izveidotā vietnē un rūpīgi izvērtētas, ņemot vērā to potenciālu, ieguvumu uzņēmumam, to īstenošanai nepieciešamos resursus un aktualitāti. Pēc izvērtēšanas idejas autors saņem atgriezenisko saiti par vadības lēmumu un iespējamo idejas realizāciju. Reizi trīs mēnešos vai pusgadā tiek apkopotas un novērtētas labākās īstenotās idejas. Kopumā 2024. gadā uzņēmums saņēma 51 darbinieku iesniegtu ideju.

S – Cilvēks cilvēkam





Lai veicinātu darbinieku iesaisti, Viršos 2024. gadā turpināja darboties Ilgtspējas darba grupa, kurā iesaistījušies vairāk nekā 25 kolēģi, kuri gatavi papildus tiešo pienākumu veikšanai risināt arī dažādus ilgtspējas jautājumus. Ilgtspējas darba grupa regulāri tiek gan klātienē, gan attālināti, kā arī apmeklē citus uzņēmumus, kur apmainās ar pieredzi par ilgtspējas aktualitātēm. Ilgtspējas darba grupā cita starpā tiek runāts un diskutēts par priekšlikumiem darbinieku labbūtības uzlabošanā.

Aktīvs darbs noritēja pie šādām tēmām:

- ▶ produktu dzīves cikla izvērtējums un to ietekmes mazināšana;
- ▶ sadarbības partneru ilgtspējas izvērtējums;
- ▶ Viršu iekšējais sludinājumu portāls preču dzīves cikla pagarināšanai;
- ▶ darbinieku iekšējās motivācijas sistēma ilgtspējas veicināšanai;
- ▶ ilgtspējīga dzīvesveida komunikēšana ar kolēģiem un klientiem;
- ▶ atkritumu šķirošana un samazināšana Viršu degvielas uzpildes stacijās un birojos;
- ▶ ilgtspējīgs koplietošanas transports uzņēmumā;
- ▶ Viršu Ilgtspējas stratēģija, mērķu izvirzīšana un rezultātīvo rādītāju noteikšana, u.c.

Pārskata periodā, lai iedvesmotu radīt ilgtspējīgu vidi un nākotni mūsu planētai un informētu cits citu, mēs izsludinājām jaunu iniciatīvu "Zaļie stāsti". Šī platforma ir vieta, kur mēs publicējam mūsu pašu uzņēmuma darbinieku stāstus, idejas un ieteikumus par ilgtspējīgu dzīvesveidu, dalījāmies savā pieredzē, pievēršām uzmanību mūsu ikdienas darbībām un paradumiem, kas veicina ilgtspējīgu ikdienu. Mēs ticam un ceram, ka šī informācijas apmaiņa ir kā atbalsts pārejai uz pārdomātāku ikdienu.





Darbinieku labbūtība

Virši rūpējas par savu darbinieku labbūtību, nodrošinot personāla vadības prakses visās 3 labbūtības jomās – finansiālā, fiziskā un emocionālā. Personāla labbūtība tiešā veidā ietekmē darbinieku produktivitāti, samazina personāla mainību un izmaksas, tādējādi veicinot darba devēja konkurētspēju. Lai noturētu savas pozīcijas, mēs strādājam ar visdažādākajiem aspektiem, kas veido labu darba vidi. Tā kopš 2023. gada, sekojot dinamiskajai ekonomikas un darba tirgus situācijai mazumtirdzniecības sektorā, kā vienu no prioritātēm Koncerns noteica personāla labbūtības paaugstināšanu, pilnveidojot darba devēja piedāvājumu darbiniekiem. Šo apņemšanos aktīvi turpinājam attīstīt arī 2024. gadā.

Finansiālā labbūtība – atalgojums un labumu grozs

Koncernā ir izstrādāta Darbinieku atalgojuma politika, kuras ietvaros noteikti atalgojuma principi – atalgojuma sistēmu veido darba samaksas sistēma, darba snieguma sistēma, labumu sistēma, mācību sistēma, kā arī ir noteikta kārtība, kā darbinieki saņem apbalvojumus par īpašiem nopelniem, augstu darba sniegumu un uzņēmuma vērtību atspoguļošanu ikdienas darbā.

Darba samaksas sistēma

Koncerna uzņēmumos amatalga nav atkarīga no darbinieka dzimuma. Visiem darbiniekiem ir vienādas un skaidri zināmas iespējas. Nosakot darbinieku atalgojumu un mainīgo atalgojuma daļu, Virši ievēro taisnīguma un konkurētspēja principus. Virši katru gadu piedalās atalgojuma pētījumā, lai, izmantojot uz datiem balstītu informāciju, varētu sekot līdzi atalgojuma izmaiņām darba tirgū. Atalgojuma pētījumu veic Viršu piesaistītais pakalpojuma sniedzējs. Papildus atalgojuma pētījuma veikšanai Personāla nodaļa katru mēnesi seko līdzi tirdzniecības sektora darbinieku atalgojuma izmaiņām darba sludinājumu portālos.

Adekvātas algas

To darbinieku īpatsvars, kuriem tiek maksāta adekvāta alga saskaņā ar minimālās algas kritērijiem, %*	100
---	-----

* Darbinieki saņem valstī noteikto minimālo algu.

Atalgojuma rādītāji

Vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirība, %*	37,50
Visaugstāk atalgotā darbinieka gada kopējā atalgojuma attiecība pret visu darbinieku kopējā gada atalgojuma mediānu, %**	15,78

* Aprēķins veikts, izmantojot metodiku, kas norādīta S1-16 (AR98).

** Aprēķins veikts, izmantojot metodiku, kas norādīta S1-16 (AR101).

Mazumtirdzniecības sektorā, t.i., degvielas uzpildes staciju tīklā, kur nodarbināta lielākā daļa no mūsu darbiniekiem, pārsvarā strādā sievietes, tādējādi veidojot darba samaksas atšķirību 37,50 %, salīdzinot ar vīriešu darba samaksu.



Darba snieguma vadība

Viršos īstenotā darba snieguma vadība ir sistemātiska pieeja, kas izveidota, lai varētu sekot darbinieku darba rezultātiem un attīstībai, jo tas tieši ietekmē biznesa rezultātus. Ikgadējais darba snieguma novērtēšanas process mums palīdz nodrošināt strukturētu veidu, kā novērtēt darbinieku darba izpildi un definēt attīstības vajadzības. Darba snieguma process ir aktuāls visa gada garumā, un tas sastāv no vairākiem posmiem, t.sk., bet ne tikai, no individuālo mērķu un darba uzdevumu noteikšanas, regulāras komunikācijas un atgriezeniskās saites, kurā darbinieki saņem konstruktīvu informāciju un savu darba rezultātu vērtējumu, attīstības plāna izstrādes u.c. Individuālo mērķu izvirzīšana veido sasaisti starp uzņēmuma mērķiem un rezultātiem un darbinieka mērķiem un rezultātiem.

Darba snieguma vadības mērķis:

- ▶ veicināt uzņēmuma un struktūrvienību mērķu sasniegšanu;
- ▶ izveidot saskaņotu saikni starp uzņēmuma, struktūrvienību un darbinieku individuālajiem mērķiem, rīcībām un attīstību;
- ▶ veicināt darbinieku rīcību, kas ir balstīta uz uzņēmuma vērtībām;
- ▶ veicināt darbinieku profesionālo attīstību;
- ▶ veicināt darbinieku un vadītāju savstarpējo sadarbību, kas balstīta uz atklātu komunikāciju un vienotu darbību uzņēmuma mērķu sasniegšanai;
- ▶ identificēt darbiniekus ar augstu potenciālu/ darba izpildi un zemu darba izpildi.

Gada nogalē tiek organizēta 360 un 180 grādu atgriezeniskā saite vadītājiem, pamatojoties uz uzņēmuma izstrādātajām līderības kompetencēm. Rezultātā vadītājs saņem daudzpusīgu atgriezenisko saiti ar iespēju salīdzināt savu pašnovērtējumu ar citu cilvēku redzējumu, kā arī tiek nodrošināts izaugsmes potenciāls – vadītājam tiek palīdzēts daudz labāk strādāt ar savām stiprajām un attīstāmajām pusēm.

To darbinieku skaits, kas piedalījušies regulāros darbības rezultātu uzlabošanas un karjeras attīstības izvērtēšanas pasākumos (360 un 180 grādu novērtēšana)	
Vīrieši	15
Sievietes	82

To darbinieku īpatsvars, kas piedalījušies regulāros darbības rezultātu uzlabošanas un karjeras attīstības izvērtēšanas pasākumos*	
Vīrieši, %	9,55
Sievietes, %	10,80







Izvērtēšanu skaita attiecība pret vadības noteikto izvērtēšanu skaitu	
Vīrieši, %	100
Sievietes, %	100

* Aprēķinā saucējā tiek izmantots ESRS S1-6 informācijas atklāšanas prasībā norādītais darbinieku skaita rādītājs.



Labumu sistēma

Viršu labumu sistēma saviem darbiniekiem piedāvā daudzpusīgu labumu grozu – regulāras atlaides Viršu produktiem, apdrošināšanu, papildu brīvdienas un citus ieguvumus. **2024. gadā, turpinot rūpēties par mūsu darītājiem, 3 reizes papildinājām Viršu darbinieku labumu grozu.** No 1. jūnija Viršu darbiniekiem ir iespēja saņemt 100 % atlaidi elektrības apkalpošanas maksai, ja ir noslēgts Viršu elektrības līgums uz darbinieka vārda, kā arī iespēja saņemt bonusu par katru jaunu noslēgto elektrības līgumu, savukārt gada nogalē radām iespēju papildināt darbinieku labumu grozu ar atlaidi auto elektrouzlādei, kas apliecina mūsu kopējo apņemšanos veicināt videi draudzīgus risinājumus.

<p>Papildu novērtējums un ieguvumi</p>	 <p>Viršu atlaižu karte darbiniekam un darbinieka tuviniekam ar īpašām atlaidēm veikalā, degvielai un elektrouzlādei</p>	 <p>Dāvanas apaļās jubilejās</p>	 <p>Komandas saliedēšanās budžets</p>	 <p>Pasākumi darbiniekiem (sezonaļie, tematiskie, konkursi, Viršu dzimšanas diena)</p>	 <p>Dāvana par 10 un 20 gadu darba stāžu</p>	 <p>Apbalvojumi - Gada Virsietis, Gada Vadītājs, Gada Debija, Labākā projekta komanda, Ilgtspējas iniciatīva "Radām nākotni šodien"</p>	 <p>"Atved draugu" bonuss</p>	 <p>Bonuss par katru: ♦ jaunu noslēgto elektrības līgumu; ♦ aizpildītu "Degvielas biznesa klienta ķērāja" kartīti, ja tiek noslēgts līgums</p>	 <p>3 jaudīgākās DUS/KUS komandas ceļo par plāna izpildi</p>	 <p>100 % atlaide Viršu elektrības mēneša apkalpošanas maksai (darbiniekiem, kuriem ir Viršu elektrības līgums)</p>
<p>Izaugsmes un attīstības iespējas</p>	 <p>Dalība Viršu Akadēmijā</p>	 <p>Apmaksātas mācību un profesionālās kvalifikācijas celšanas iespējas</p>	 <p>Karjeras izaugsmes iespējas</p>	 <p>Iespēja saņemt apmaksātas mācību atvaļinājuma dienas (bakalaura, maģistra vai doktora darba rakstīšanai)</p>	<p>Apmaksātas papildu brīvdienas</p>	 <p>1. septembra brīvdiena 1.–4. klases skolēna vecākiem</p>				
<p>Rūpes par veselību, darba vidi un labbūtību</p>	 <p>Veselības apdrošināšana ar rehabilitāciju un recepšu medikamentu kompensāciju un nelaimes gadījumu apdrošināšana pēc 1 nostrādāta mēneša</p>	 <p>Kompensācija brīļu iegādei saskaņā ar OVP vienu reizi divos gados</p>	 <p>Ergonomiska darba vide, moderns darba aprīkojums</p>	 <p>Darbinieku aptauja, ideju banka, ilgtspējas darba grupas</p>	 <p>Veselības mēnesis</p>	 <p>1 bērns vecumā līdz 14 gadiem +1 diena</p>	<p>2 bērni vecumā līdz 14 gadiem +2 dienas</p>	<p>3 vai vairāk bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam +3 dienas</p>		
<p>Atbalsts ģimenes dzīvei</p>	 <p>Iespēja iegādāties veselības apdrošināšanu tuviniekam par izdevīgāku cenu (vienu reizi gadā apdrošināšanas perioda sākumā)</p>	 <p>Dāvana pirmklasniekiem</p>	 <p>Dāvanas darbinieku bērniem Ziemassvētkos (līdz 14.g.v.)</p>	 <p>pabalsts saistībā ar bērna piedzimšanu</p>		 <p>1. pakāpes tuvinieka nāves gadījumā pabalsts +2 dienas</p>				



Mācību sistēma

Uzņēmums nodrošina iespējas profesionālai izaugsmei un darbinieku attīstībai saskaņā ar Mācību procesa nolikumu. Ar karjeras attīstību tiek saprasta pieredze, ko cilvēks gūst profesionālās dzīves garumā, nevis lineārs process ar vertikālu izaugsmi jeb "karjeras trepe". Karjera tiek definēta kā prasme nepārtraukti apgūt jaunas prasmes un pielāgoties mainīgajām darba tirgus tendencēm. Šāds pieejas veids veicina ne tikai individuālo izaugsmi, bet arī uzņēmuma kopējo konkurētspēju, jo darbinieki ir motivēti attīstīt sevi.

Mācības katram gadam tiek plānotas un uzņēmuma darbiniekiem piedāvātas saskaņā ar noteiktajiem uzņēmuma mērķiem, prioritātēm un vajadzībām, piešķirto budžetu, kā arī tad, ja mācības ir nepieciešamas, lai iegūtu vai uzturētu profesionālo kvalifikāciju. Virši rūpējas par sava personāla attīstību un atbalsta darbinieku iniciatīvu jaunu zināšanu apgūvē. Uzņēmumā esošā mācību sistēma sniedz darbiniekiem profesionālo iemaņu, spēju attīstības un pilnveidošanas iespējas, lai nodrošinātu augstas kvalitātes pakalpojumu un servisa sniegšanu klientam, nepārtraukti paaugstinātu darba efektivitāti un motivētu darbiniekus sasniegt uzņēmuma attīstības stratēģijā noteiktos biznesa mērķus. Darbiniekiem tiek sniegta gan iekšējā, gan ārējā apmācība.

Iekšējā apmācība

Ar iekšējām apmācībām mēs Viršos saprotam mācības, ko organizē Viršu Akadēmija un kas ir saistītas ar Uzņēmumā izmantoto sistēmu un procesu apguvi. Iekšējās mācības vada Viršu Akadēmijas vadītājs vai Uzņēmuma darbinieki – jomas speciālisti (iekšējie treneri).

Viršu Akadēmijas misija ir ilgtermiņā sniegt nozīmīgu atbalstu darbinieku izaugsmei un attīstībai, lai veicinātu personāla kompetenču atbilstību uzņēmuma un tirgus prasībām, paaugstinātu darba sniegumu, kā arī veicinātu pozitīvu klientu pieredzi.

Iekšējā apmācība ietver arī obligātās mācības, t.i., speciālos normatīvajos aktos noteiktas obligātās apmācības, ņemot vērā konkrētās jomas specifiku, bīstamību vai atbildību. Viršu Akadēmijā iekšējo treneru lomā darbojās Viršu darbinieki, kuri realizēja mācību programmu/-as ar mērķi sniegt atbalstu personālam attīstīt kompetences noteiktā jomā un kuri labprāt uzņēmās mācīt par klientu apkalpošanu, pārdošanu un citām nozīmīgām tēmām. Treneriem tika sniegts gan profesionālais atbalsts un iespēja pilnveidoties, gan citi iedvesmojoši labumi.





Ar Viršu Akadēmijas darbību nodrošinām daudzpusīgas mācību un attīstības iespējas gan visiem degvielas uzpildes staciju tīklā strādājošajiem, gan biroja darbiniekiem, primāri uzsvaru liekot uz mācībām degvielas uzpildes staciju tīklā strādājošajiem, piemēram, par šādām tēmām:

- ▶ produktu zināšanas;
- ▶ klientu apkalpošanas un pārdošanas prasmes;
- ▶ degvielas uzpildes staciju drošība un uzturēšana;
- ▶ daudzpusīgi mācību moduļi degvielas uzpildes staciju vadītājiem;
- ▶ pārtikas produktu aprīte.

Papildus degvielas uzpildes staciju vadītājiem piedāvājam arī mācību treniņu personāla situāciju analizē un risinājumos.

Turpinot attīstīt Viršu Akadēmiju, 2024. gadā papildus 2023. gadā izveidotajai un labiekārtotajai mācību telpai Rīgā (DUS Pērnavas konferences zālē) esam atklājuši jaunu mācību klasi Aizkrauklē, kas ir ideāli piemērota gan apmācībām, gan pasākumiem. Mācību telpa ir veidota tā, lai radītu vidi, kur kolēģi var augt profesionāli, dalīties idejās un iedvesmot cits citu. Mūsu darītāji novērtē iespēju mācībās satikties klātienē un uzsver, ka šāda veida apmācības sniedz daudz lielāku vērtību nekā attālinātas tikšanās.

Pārskata periodā turpinājām īstenot 2023. gadā ieviesto jauno tradīciju – apmācību dienu jaunajiem kolēģiem “Iepazīsti Viršus”, kuras laikā jaunajiem darbiniekiem neatkarīgi no amata vai darba specifikas tiek stāstīts par Viršu vēsturi, tēlu, karjeras iespējām, uzņēmuma izaugsmes plāniem, biznesa virzieniem un to, kas ikvienam Viršu darbiniekam jāzina par mūsu degvielas uzpildes stacijām. Diena tiek pavadīta lieliskā gaisotnē un palīdz jaunajiem kolēģiem iejusties uzņēmumā un labāk izprast tā darbību. 2024. gada oktobrī norisinājās jau piektais šāda veida pasākums.

2024. gadā aizvadījām arī pirmo “Iepazīsti Viršus” apmācību dienu mūsu franšīzēm. Pasākumā franšīžu ņēmēji un darbinieki tika iepazīstināti ar uzņēmuma aktualitātēm, mērķiem un biznesa virzieniem.

Viršu Akadēmijas pārraudzībā ir arī īpašas nodrošināšana un īstenošana uzņēmumā. Šīs programmas ietvaros tiek nodrošinātas speciālas apmācības mentoriem, kā arī tālākais mentoring – jaunā degvielas uzpildes stacijas darbinieka iepazīšana, atbalsts un ikdienas pieredzes nodošana, sagatavojot patstāvīgai darba pienākumu uzsākšanai. 2024. gadā mentoringa programmas attīstība bija viena no Viršu Akadēmijas prioritātēm, kuras ietvaros tika sakārtoti šīs apmācību programmas īstenošanai svarīgie apakšprocesī, piemēram, mentoru atlase, iekšējās apmācības mentoriem

“Train the trainer”, apmācību materiālu sakārtošana, mācību kontrolsaraksta izveide, jauna apmācību modeļa ieviešana, mentoru piemaksu pārskatīšana un strukturēšana u.c.

Ārējā apmācība

Ar ārējām apmācībām mēs Viršos saprotam mācības, kuru saturu piedāvā un mācības nodrošina Latvijas un ārzemju mācību uzņēmumi. Ārējās mācībās var piedalīties gan viens darbinieks, gan darbinieku grupa. Ārējā apmācība ietver arī obligātās mācības, t.i., speciālos normatīvajos aktos noteiktas obligātās mācības, ņemot vērā konkrētās jomas specifiku, bīstamību vai atbildību.

2024. gada maijā uzsākām sadarbību ar Latvijā vadošo tiešsaistes mācību platformu open.lv, kuras ietvaros darbiniekiem ir pieejamas kvalitatīvas tiešsaistes mācības par dažādām tēmām, kas saistītas ar cilvēka pašizaugsmi un darba vidi.

Pārskata periodā darbiniekiem saskaņā ar apmācību plānu tika nodrošinātas daudzveidīgas ārējās apmācības, un īpašu uzmanību pievēršām darbinieku apmācībai par mākslīgo intelektu (MI), kuras ietvaros vairāki uzņēmuma darbinieki apguva apmācību programmu “MI rīki produktivitātei”, savukārt degvielas uzpildes staciju vadītāji apguva apmācības “Efektīva laika, darbu un enerģijas vadība”. Saskaņā

ar Uzņēmuma darba specifiku tika organizētas arī vairākas obligātās apmācības (ārējās).

Apmācības un prasmju pilnveides rādītāji

To darbinieku skaits, kas piedalījušies apmācībās

Vīrieši	91
Sievietes	506

To darbinieku īpatsvars, kas piedalījušies apmācībās*

vīrietis %	57,96
sieviete %	66,66

Vidējais apmācības stundu skaits uz 1 darbinieku**

Vīrieši, st.	4,47
Sievietes, st.	5,30

* un ** Aprēķinā saucējā tiek izmantots ESRS S1-6 informācijas atklāšanas prasībā norādītais darbinieku skaita rādītājs.



Apbalvojumi

Lai novērtētu nozīmīgus kolēģu un vadītāju sasniegumus, esam noteikuši kārtību, kā darbinieki saņem apbalvojumus par īpašiem nopelniem, augstu darba sniegumu un uzņēmuma vērtību atspoguļošanu ikdienas darbā. Katru gadu atbilstoši noteiktajai kārtībai darbinieki tiek aicināti nominēt apbalvojumam darbiniekus dažādās nominācijās:

- ▶ “Gada Debija”;
- ▶ “Gada Virsietis”;
- ▶ “Gada Vadītājs”;
- ▶ “Labākā projekta komanda”;
- ▶ Ilgtspējas iniciatīva “Radām nākotni šodien” (šo nomināciju ieviesām 2024. gadā, lai veicinātu ilgtspējas uzlabojumu ieviešanu uzņēmumā);
- ▶ Pateicība par lojalitāti darbiniekiem ar 20 gadu darba stāžu uzņēmumā;
- ▶ “Gada franšīze”.

Nominēt apbalvojumam var ikvienu uzņēmuma darbinieku/-us (vienu vai vairākus), un gala lēmumu par apbalvojuma piešķiršanu pieņem valde. Apbalvojumi tiek pasniegti svinīgā pasākumā. Mums ir pārliecība, ka šāda pieeja kalpo kā iedvesma jauniem sasniegumiem un kopīgiem mērķiem turpināt darīt.

S – Cilvēks cilvēkam





Fiziskā labbūtība – darba vide, apstākļi un drošība

Uzņēmums ievēro darba aizsardzības noteikumus un prasības, kas palīdz radīt un uzturēt darbiniekiem drošu darba vidi un drošus darba apstākļus, piem., ergonomiku (pēc nepieciešamības paceļami galdi), atbilstošu apgaismojumu, mikroklimatu un tml. Visas tirdzniecības vietas ir aprīkotas ar videonovērošanas kamerām un signalizāciju. Darba aizsardzības speciālists regulāri rīko mācības par darba aizsardzību. Darbinieki tiek regulāri apmācīti un instruēti par darba aizsardzības prasību ievērošanu un tā nozīmīgumu. Darba vide tiek veidota atbalstoša, iekļaujot dažādu vecuma posmu cilvēkus neatkarīgi no izcelsmes, ticības un nacionalitātes. Plašāka informācija par to ir sniegta sadaļā “Darba aizsardzības sistēma”.

Emocionālā labbūtība – cienpilna komunikācija, atbalsts

Darbinieku emocionālā labbūtība ir būtiska darba vides sastāvdaļa, jo tā ietekmē darbinieka produktivitāti un lojalitāti. Emocionālā labbūtība tiek radīta, izmantojot atbalstošu un pozitīvu darba kultūru, kas rosina darbiniekus izteikt savas domas, viedokli un sajūtas. Uzņēmums aicina darbinieku primāri pārrunāt darba situācijas, sarežģījumus un citus būtiskus aspektus ar savu tiešo vadītāju. Ja tomēr komunikācija nav bijusi rezultatīva, darbinieks tiek aicināts vērsties pie augstākstāvoša vadītāja vai Personāla nodaļas, lai risinātu situāciju. Virši nodrošina dažādus atbalsta rīkus, lai darbinieki varētu sev palīdzēt un justos labi: veselības apdrošināšanu, piekļuvi e-mācībām platformā open.lv, personāla konsultantu iesaisti problēmsituāciju risināšanā u.c.

Atbalsts darbiniekiem tiek sniegts arī citos veidos, piemēram, degvielas uzpildes stacijas darbinieki var izmantot Viršu iekšējais palīdzības tālruni. Zvanot uz šo tālruni, degvielas uzpildes stacijas darbinieki saņem palīdzību un atbildes uz ikdienā visbiežāk uzdotajiem jautājumiem, tādējādi veidojot Viršu iekšējo komunikāciju vēl efektīvāku.

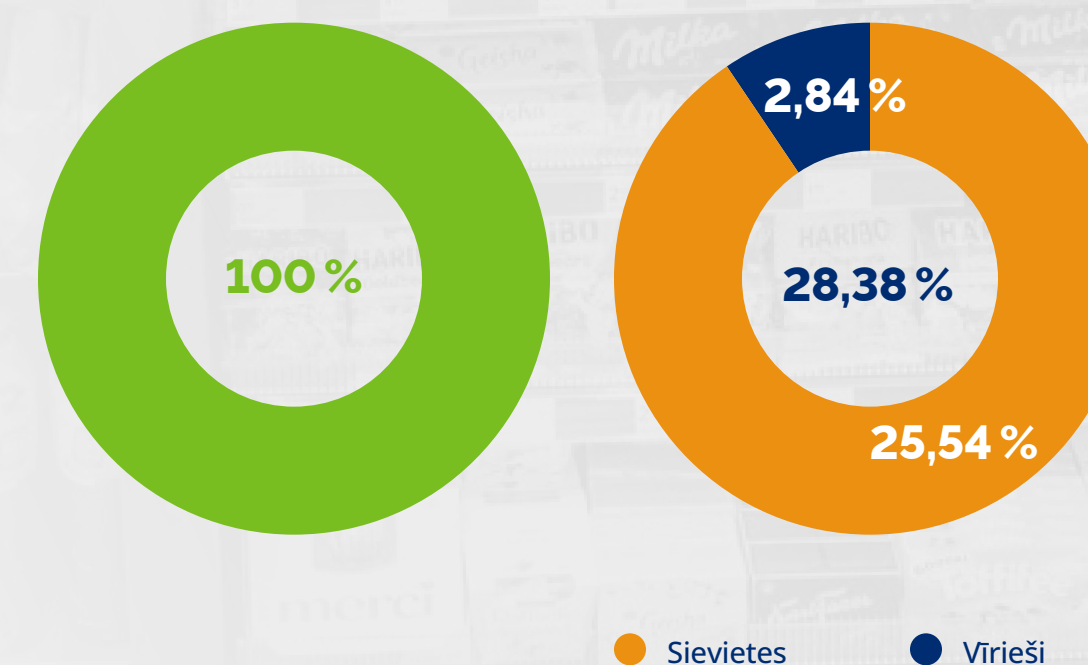
Sociālā aizsardzība

Saskaņā ar Koncerna un valsts politiku visi Koncerna darbinieki ir sociāli apdrošinātas personas (100%). Koncerna uzņēmumi nodrošina darbinieku aizsardzību slimības, bezdarba, nelaimes gadījumu, invaliditātes, grūtniecības, bērna kopšanas atvaļinājuma, pensionēšanās gadījumā.

Darba un privātās dzīves līdzsvars

To darbinieku īpatsvars, kuriem ir tiesības izmantot atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ

To darbinieku īpatsvars, kas devās atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ*



* Bērna kopšanas atvaļinājums, papildatvaļinājums (bērnu dienas), atvaļinājums bērna tēvam.



Darba aizsardzības sistēma

Koncerna uzņēmumos ir izveidota visaptveroša un efektīva darba aizsardzības sistēma, kas atbilst normatīvo aktu prasībām un nozares specifikai. Darba aizsardzības sistēma un tās ietvaros veiktie pasākumi spēj nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, tādējādi ilgtermiņā garantējot Koncerna darbinieku veselību un drošību darbā.

Droša un veselībai nekaitīga darba vide ir uzņēmuma prioritāte, un tās nodrošināšanai katru gadu darba vietās tiek veikts darba vides risku novērtējums, kā arī tiek noteikti nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi, tostarp atbilstošs darba vides iekārtojums, instrukciju un procedūru izstrāde, lai noteiktu darba paņēmieni un aizsardzības līdzekļu klāstu, kuru lietošana un izmantošana nodrošina konkrētu darbu izpildes drošību darba vietā, apmācības un instruktāžas, individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošinājums, obligātās veselības pārbaudes u.c. Darba vides riskus novērtē kvalificēts Koncerna uzņēmumu darba aizsardzības speciālists, papildus iesaistot konkrētās struktūrvienības vadītāju un darbiniekus, kas strādā attiecīgajā darba vietā un to pārzina. Šāda pieeja ļauj identificēt potenciālās bīstamības un veselības riskus darbā, kā arī izstrādāt efektīvus pasākumus šo risku mazināšanai.

Darba aizsardzības pārvaldības sistēma, kas atbilst normatīvajos aktos noteiktajam, attiecas uz

darbiniekiem, %	100
ārštata darbiniekiem, %	100

Nāves gadījumu skaits ar darbu saistītu traumu un slimību rezultātā

darbiniekiem	0
ārštata darbiniekiem	0
sadarbības partneru darbiniekiem, kas strādā uzņēmuma objektos	0

Reģistrējamo ar darbu saistīto nelaiemes gadījumu skaits

darbiniekiem	8
ārštata darbiniekiem	0

Reģistrējamo ar darbu saistīto nelaiemes gadījumu biežums

darbiniekiem, %	6,50*
ārštata darbiniekiem, %	0

Reģistrēto ar darbu saistīto slimību gadījumu skaits

darbiniekiem	0
--------------	---

To dienu skaits, kas zaudētas ar darbu saistītu traumu un nelaiemes gadījumu izraisītu nāves gadījumu dēļ, kā arī ar darbu saistītas slimības un šādas slimības izraisīta nāves gadījuma dēļ

	327
--	-----

* Koefficients (nelaiemes gadījumu skaits/kopējo nostrādāto stundu skaits x 1 000 000), kas norādīts S1-14 (AR89).

Incidenti, sūdzības

Koncerna uzņēmumi ir apņēmušies ievērot cilvēktiesības un veicināt tās visos aspektos ikdienas darbībā. Mums ir nulles tolerance pret cilvēktiesību un ētikas pārkāpumiem. Koncerna uzņēmumi ievēro visus Latvijas Republikā spēkā esošajos normatīvajos aktos noteiktos ierobežojumus attiecībā uz bērnu nodarbinātību, tai skaitā, bet ne tikai nekādos apstākļos neizmanto darbā bērnus, kas ir jaunāki par minimālo normatīvajos aktos noteikto vecumu un nepieļauj piespiedu darbu, – darbiniekiem ir tiesības brīvi pārtraukt

darba attiecības, iepriekš brīdinot par to darba devēju termiņā, kāds noteikts normatīvajos aktos vai līgumā. Šos principus, kā arī principus cilvēktiesību (arī darba tiesību) ievērošanā nosaka Koncerna uzņēmumu Ētikas kodekss un Darba kārtības noteikumi.

Par diskriminācijas gadījumiem darbiniekiem ir iespēja ziņot, izmantojot Ētikas kodeksā noteikto kārtību, kā arī kārtībā "Par iekšējās trauksmes celšanas sistēmu un trauksmes cēlēju aizsardzību" noteikto. Koncernā 2024. gadā nav ziņots ne par vienu diskriminācijas gadījumu.

Virši 2024. gadā nav saņēmuši no darbiniekiem sūdzības par iespējamiem darbinieku tiesību un interešu pārkāpumiem.



Klientu apkalpošanas politika

Klienti* ir Viršu vērtīgākais resurss, un uzņēmums cenšas nodrošināt augstākās kvalitātes pakalpojumus, kas atbilst gan privātpersonu, gan uzņēmumu vajadzībām. Koncerna uzņēmumi ievēro klientu vērtības un ilgtermiņa attiecību veidošanu, piedāvājot ērtus, inovatīvus un videi draudzīgus risinājumus. Virši koncentrējas uz ērtībām, kvalitāti un ilgtspējīgu attīstību. Tas viss veicina klientu apmierinātību un lojalitāti, kas ir svarīgs faktors uzņēmuma izaugsmē.

Klienti ir būtiska Viršu ieinteresētā puse un viens no uzņēmuma stratēģiskajiem virzieniem, un mēs nodrošinām attiecīgu iesaisti, kas palīdz mums attīstīties un veidot mūsu ilgtspējas pieeju (iesaistes veidu skatīt šī ziņojuma sadaļā "Ieinteresētās puses"). Apzināmies, ka klients, kas saņem savām vajadzībām atbilstošus un saprotamus pakalpojumus, ir apmierināts un iesaka Viršus kā pakalpojumu sniedzēju citiem. Apmierināti klienti ir arī uzņēmuma esošais mērķis, kas tiek mērīts. Koncerna uzņēmumi aktīvi strādā pie savu attiecību veidošanas ar klientiem, izmantojot vairākas mūsdienīgas pieejas, kas palīdz nodrošināt klientu apmierinātību un lojalitāti. Virši koncentrējas uz vairākiem aspektiem, lai attīstītu labas attiecības ar klientiem:

- ▶ **klientu apkalpošana** – mēs cenšamies nodrošināt ātru, ērti pieejamu un profesionālu apkalpošanu. Degvielas uzpildes stacijās tiek piedāvāti ne tikai degvielas produkti, bet arī citi pakalpojumi (piemēram, ātrās ēdināšanas iespējas, veikali, auto mazgāšana), kas veicina ērtības un uzlabo klientu pieredzi;
- ▶ **lojalitātes programma** – mēs piedāvājam lojalitātes programmu, kas ļauj klientiem iegūt bonusus un atlaides, iegādājoties degvielu vai citus produktus. Lojalitātes programmas veicina regulāru klientu atgriešanos un palielina uzņēmuma konkurētspēju;
- ▶ **digitālās iespējas** – mēs izmantojam digitālās platformas, piemēram, mobilās lietotnes, kas ļauj klientiem ērtāk veikt pirkumus un sekot līdzi saviem lojalitātes punktiem vai iegūt īpašas atlaides. Tas ir īpaši svarīgi mūsdienu digitālajā pasaulē, kur klienti novērtē ērtības un ātrumu;
- ▶ **vides un sociālā atbildība** – mēs esam atbildīgi pret vidi un sabiedrību, investējam ilgtspējīgas degvielas risinājumos un cenšamies samazināt savu ietekmi uz vidi, kas ir svarīgi daudziem klientiem, kuri izvēlas atbalstīt uzņēmumus ar zaļākām un sociāli atbildīgākām praksēm;
- ▶ **komunikācija un klientu atsauksmes** – mēs cenšamies uzturēt labas attiecības ar klientiem, piedāvājot ērtas saziņas iespējas, lai klienti varētu sniegt savas atsauksmes un ieteikumus. Aktīvi strādājam pie klientu vajadzību izpratnes, lai pielāgotu savus pakalpojumus un uzlabotu klientu pieredzi;
- ▶ **rūpes par personām ar invaliditāti** – esam īstenojuši vairākus pasākumus, lai veicinātu iekļaujošu vidi savās degvielas uzpildes stacijās un citās klientu apkalpošanas vietās, piemēram, piekļuvi stacijām, esam veikuši infrastruktūras pielāgošanu, lai nodrošinātu ērtu piekļuvi cilvēkiem ar kustību traucējumiem. Tas ietver plašākas stāvvietas, uzbrauktuves, speciāli iekārtotas tualetes un citas ērtības.



Investoru attiecības

Lai veicinātu informācijas pieejamību, caurspīdību, savstarpējo uzticību un aktīvu akcionāru iesaisti, Virši īsteno komunikāciju ar akcionāriem, balstoties uz *Nasdaq Baltic* regulatīvajām normām, korporatīvās pārvaldības labās prakses principiem un iekšējiem noteikumiem. Akcionāri ir viena no uzņēmuma iesaistītajām pusēm, tādēļ Virši nodrošina savlaicīgu un precīzu informācijas apmaiņu, vienlīdzīgu piekļuvi informācijai un regulāru dialogu. Galvenās aktivitātes ietver investoru vebinārus, būtisku paziņojumu publicēšanu *Nasdaq Baltic*, lojalitātes programmu un akcionāru sapulču rīkošanu. Uzņēmuma tīmekļa vietnes Investoru sadaļa kalpo kā centrālais informācijas avots, kur pieejami finanšu rezultāti, ilgtspējas iniciatīvas un akcionāru jaunumi. Šāda pieeja ļauj veidot uzticamas attiecības un sekmēt akcionāru līdzdalību uzņēmuma attīstībā.

5 – Cilvēks cilvēkam





Cilvēktiesības klientu attiecībās

Savā darbībā mēs nodrošinām vispārēji atzītu cilvēktiesību ievērošanu un aizsardzību, vadoties pēc principiem, ko apraksta nozīmīgākās cilvēktiesību konvencijas, piemēram, ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija (*The UN Universal Declaration of Human Rights*), ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi (*The UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) u.c. Mēs esam identificējuši cilvēktiesības, kas ir jānodrošina mūsu klientiem, piemēram, tiesības uz pārliecības brīvību un tiesības brīvi paust savus uzskatus (privātuma un vārda brīvības neaizskaramība), tiesības uz aizsargātu klientu privātumu (privātuma un personas datu aizsardzība).

Lai aizsargātu klientu privātumu, Virši ierobežo personas datu vākšanu, vāc datus ar likumīgiem līdzekļiem un nodrošina pārskatāmību attiecībā uz to, kā dati tiek vākti, izmantoti un aizsargāti. Klientu datu drošība ir viena no Viršu prioritātēm un viens no Koncerna definētajiem ilgtspējas mērķiem. Virši veic nepieciešamos drošības pasākumus, lai aizsargātu fizisko personu datus, un rūpējas par klientu privātumu un personas datu aizsardzību, ievērojot klientu tiesības uz personas datu apstrādes likumību saskaņā ar piemērojamajiem tiesību aktiem – Fizisko personu datu aizsardzības likumu, Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 27. aprīļa Regulu

2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un citiem piemērojamajiem tiesību aktiem privātuma un datu apstrādes jomā. Koncerna uzņēmumos ir izstrādāti Privātuma paziņojumi, kas ir pieejami Viršu tīmekļa vietnē, birojos un tirdzniecības vietās.

Lai tiktu ievērota personas datu aizsardzība, visiem darbiniekiem tiek nodrošinātas mācības par darbu ar fizisko personu datiem. Apmācības par šiem tematiem tiek piedāvātas gan jaunajiem, gan esošajiem darbiniekiem. Tiek atgādināts par katra darbinieka iesaisti, pienākumiem un tiesībām, kā arī aizliegumiem, iesaistoties Atsauksmju vadības procesā.

Klientam ir tiesības iesniegt sūdzību Datu valsts inspekcijai, ja tas uzskata, ka Koncerns viņa personas datus ir apstrādājis prettiesiski. Koncerns aicina vispirms vērsties pie tā, rakstot uz e-pasta adresi: datuaizsardziba@virsi.lv, lai operatīvi rastu situācijas risinājumu, ja klienta tiesības uz personas datu aizsardzību ir pārkāptas. 2024. gadā netika saņemtas sūdzības par klientu privātuma pārkāpumiem un klientu datu zudumiem.

S – Cilvēks cilvēkam





Klientu iesaiste un atsauksmju paušanas kanāli

Koncerna uzņēmumi apzinās, ka klienta vajadzības un vēlmes, kā arī apmierinātība ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu ilgtermiņa sadarbību un veidotu uzņēmuma reputāciju tirgū. Pateicoties izveidotajiem dažādajiem klientu iesaistes procesiem – gan tiešajai saziņai ar klientiem, gan izveidotajai Atsauksmju vadības sistēmai, gan veicot klientu apmierinātības izpēti u.c., – Virši uzlabo savus pakalpojumus, lai saglabātu un palielinātu savu klientu lojalitāti.

Attiecībā uz atsauksmju vadības sistēmu Koncernā esam izveidojuši vairākus atsauksmju paušanas kanālus, kur klienti var iesniegt atsauksmi. 2024. gadā galvenie atsauksmju iesniegšanas kanāli, kas izveidoti primāri ar mērķi būt sasniedzamiem operatīvi, ir šādi:

- ▶ iespēja atstāt atsauksmi uzņēmuma tīmekļa vietnē izveidotajā platformā <https://www.virsi.lv/lv/nosuti-atsauksmi>;
- ▶ zvanot uz uzņēmuma diennakts Klientu servisa tālruni +371 80 700 070, kā arī zvanot darbiniekam, kas ir kontaktpersona konkrētā līguma ietvaros;
- ▶ rakstot uz e-pastu atsauksmes@virsi.lv,
- ▶ rakstot uz darbinieku e-pasta adresēm;
- ▶ degvielas uzpildes stacijā mutiski;

- ▶ aizpildot veidlapu par notikumu uzpildes stacijas teritorijā, kuru DUS vadītājs reģistrē Atsauksmju reģistrā;
- ▶ sazinoties sociālajos medijos (Facebook, LinkedIn, Instagram, Twitter, Threads).

Informācija par iespēju atstāt atsauksmi vai sazināties ar uzņēmumu ir pieejama uzņēmuma tīmekļa vietnē, degvielas uzpildes staciju vidē un degvielas uzpildes staciju darbinieku informatīvajos materiālos. Atsauksmes iesniegšana, izmantojot uzņēmuma tīmekļa vietnē izveidoto platformu <https://www.virsi.lv/lv/nosuti-atsauksmi>, ir iespējama arī anonīmi, ja klients tā vēlas.

Pret saņemtajām atsauksmēm, t.sk. negatīvajām, mēs izturamies, ievērojot konfidencialitāti, tiesības uz privātumu un datu aizsardzību. Atbilde tiek sniegta, izmantojot klienta norādīto kontaktinformāciju un vēlamo saziņas veidu (telefonsaruna, e-pasts vai tikšanās klātienē degvielas uzpildes stacijā vai birojā). Situācijas risināšana notiek atbilstoši izvirzītai problēmai, kā ietvaros primāri tiek ņemta vērā norādītā atsauksmes prioritāte un satura raksturs. Atsauksmju izskatīšanas prioritārā kārtība palīdz operatīvi risināt steidzamākās situācijas vai situācijas, kurās ir tikusi ietekmēta klienta veselība vai manta. Saņemto atsauksmju risināšanas gaitā

tiek atkārtoti uzrunātas iesaistītās puses, tostarp arī klienti, lai iegūtu plašāku informāciju par situāciju vai atsauksmi, kā arī nepieciešamības gadījumā tiek sniegta informācija par atrisinājumu. Atsauksmju risināšanas procesā tiek iesaistīti produktu īpašnieki un citi uzņēmuma darbinieki, kas tiek operatīvi informēti par nepieciešamo uzlabojumu veikšanu. Atsauksmes tiek reģistrētas un apstrādātas katru dienu, tā ir neatņemama ikdienas sastāvdaļa, kā arī atsauksmju vadības procesu nepārtraukti pilnveidojam, lai optimizētu savus iekšējos procesus un sniegtu klientam labāko. Tiek izvērtēts atsauksmju pamatotības kritērijs. Attiecībā uz negatīvajām atsauksmēm, kas tiek atzītas par pamatotām, tiek veikta cēloņu analīze un tiek noteiktas korektīvās darbības. Mūsu atsauksmju kanālu un mehānismu efektivitāte atbilst ANO uzņēmējdarbības un cilvēktiesību 31. pamatprincipa kritērijiem (uzticamība, pieejamība, parredzamība, taisnīgums un caurskatāmība).



Veicot pilna atsauksmes dzīves cikla analīzi, ir iespējams saņemt informāciju, kas uzņēmumam palīdz augt un attīstīties, spēj sniegt vērtīgu informāciju no klienta skatupunkta un izvairīties no konkrētām situācijām, veicot preventīvas darbības. Virši uzskata, ka katra atsauksme, arī negatīva, ir iespēja stiprināt uzņēmuma vērtību klienta un sabiedrības acīs un apliecināt klientam, ka tas ir patiesi svarīgs process uzņēmuma izaugsmē un darbībā. Apmierinot konkrētā klienta vēlmes, uzņēmums paaugstina šī klienta lojalitāti.

Atsauksmju vadības procesa ietvaros ir noteikta arī kārtība, kā notiek kompensācijas izmaksa par klientiem nodarītajiem zaudējumiem uzņēmuma vainas dēļ. Ir izstrādāta kompensācijas pieteikšanas veidlapa, kuru klienti var aizpildīt, ja ir pamatota nepieciešamība, kā arī kompensācijas prasījumu var izteikt, iesniedzot atsauksmi. Katra situācija rūpīgi tiek izvērtēta, lai sniegtu klientam atbildi vai kompensētu zaudējumus. Klientu ērtībai 2024. gadā izstrādājām elektronisku kompensācijas pieteikšanas veidlapu tīmekļa vietnē virsi.lv.

Atsauksmju procesa vadība un pilnveidošana ir Komunikācijas vadītāja pārziņā, un atsauksmju analīzes rezultāti tiek izmantoti gan kā informatīvs mācību materiāls degvielas uzpildes staciju vadītāju sapulcēs, paplašinātās vadības sapulcēs, gan tiek sniegti produktu īpašniekiem to procesu pilnveidei.

Koncerna klientu apmierinātības izpētei izmantojam klientu pieredzes un lojalitātes novērtējumu, kas rezultējās rekomendācijas indeksā (NPS, rādījumi skalā no -100 līdz +100). Tādējādi Koncerns katru gadu kopā ar pētniecības aģentūru veic aptauju interneta vidē, lai nodrošinātu neatkarīgu vērtējumu par klientu pieredzi un lojalitāti un citiem mums svarīgiem jautājumiem. 2024. gadā Koncerna klientu rekomendācijas indekss jeb NPS indekss, ziemas mērījums starp tiem klientiem, kas apmeklēja Viršu degvielas uzpildes stacijas pēdējā mēneša laikā, sasniedza +29. Salīdzinot ar 2023. gada ziemas mērījumu, Viršiem izdevies kāpināt NPS indeksu, kas attiecīgi bija +26. Pētījuma dati tiek izmantoti, lai novērtētu uzņēmuma stiprās, vājās puses un uzlabotu piedāvājumus un procesus.

* Klients – Koncerna uzņēmumu līgumpartneri – gan privātpersonas, gan juridiskas personas, ar kurām Koncerna uzņēmumam ir noslēgts sadarbības līgums, gan arī citi tiešie lietotāji – mūsu pakalpojumu un produktu gala lietotāji, sabiedrība.

S – Cilvēks cilvēkam





G – Mūsu spēks ir mūsu saknes

**Spēcīgs uzņēmums
apzinās savas saknes.
Lai arī ko nestu rītdiena,
vienmēr atceramies un augstu
vērtējam savu izcelsmi**



Pārvaldība (G1)

Korporatīvā pārvaldība, korupcijas un kukuļošanas novēršana un atklāšana

Viršu koncerna uzņēmumu korporatīvā pārvaldība tiek organizēta un īstenota saskaņā ar labas pārvaldības praksi un normatīvajiem aktiem. Virši apzinās, ka korporatīvās pārvaldības uzlabošana un pilnveidošana ir nepārtraukts process, un turpina to veikt ikdienā. Pārvaldības principi un kārtība ir nostiprināta Korporatīvās pārvaldības kodeksā, kas sekmē Koncerna uzņēmumu darbības ilgtspējību, mūsdienīgu un efektīvu vadību un resursu racionālu un ekonomiski pamatotu izmantošanu. Korporatīvās pārvaldības kodekss ir publicēts uzņēmuma tīmekļa vietnē.

Ētikas kodekss

Viršu Ētikas kodeksa ievērošana veido Uzņēmuma biznesa praksi, kas balstīta uz ētiskas uzvedības pamatprincipiem un palīdz Uzņēmuma darbiniekiem rast atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar dažādiem ētikas apsvērumiem.

Ētikas kodeksā ietvertie pamatprincipi, vērtības un normas ir saistošas visiem Uzņēmuma darbiniekiem viņu attieksmē pret darbu, savstarpējās attiecībās, kā arī attiecībās ar klientiem, biznesa partneriem, preču vai pakalpojumu piegādātājiem, valsts un nevalstiskām institūcijām, kā arī ar masu medijiem.

Arī sadarbojoties ar uzņēmuma partneriem, darbinieki vadās pēc Ētikas kodeksa noteikumiem un uzņēmuma vērtībām un informē par šiem noteikumiem un vērtībām arī partnerus. Ja kāds no partneriem nerespektē šos noteikumus un vērtības, partnerim uz to tiek norādīts, vajadzības gadījumā tiek ziņots uzņēmuma vadībai, tiešajam vadītājam vai atbildīgajai institūcijai un gadījumā, ja nav iespējama vienošanās par Ētikas kodeksam atbilstošu sadarbību, sadarbība tiek pārtraukta.

Ikvienam Viršu darbiniekam ir nodrošinātas tiesības ziņot par iespējamiem Ētikas kodeksa pārkāpumiem. Ja darbinieks ir konstatējis iespējamu Ētikas kodeksa noteikumu pārkāpumu, tad darbiniekam vispirms jāvēršas pie sava tiešā vadītāja vai augstāka līmeņa vadītāja, vai Personāla nodaļas vadītāja, bet, ja tas objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams, tad pie Uzņēmuma valdes vai padomes.

G - Mūsu spēks ir mūsu saknes





Saņemot informāciju par iespējamu Ētikas kodeksa pārkāpumu, šis jautājums tiek iekļauts izskatīšanai tuvākās valdes sēdes darba kārtībā. Izņēmums var būt situācija, ja ziņojums ir saistīts ar iespējamo ētikas pārkāpumu par kādu no valdes locekļiem. Šādas situācijas izskata Uzņēmuma padome.

Valde nodrošina, ka jebkurš notikums vai ziņojums tiek izmeklēts ātri, neatkarīgi un objektīvi. Valde pēc sava ieskata var pieaicināt sēdē piedalīties darbiniekus, kuru dalība sekmētu notikuma izmeklēšanu, bet izmeklēšanā nedrīkst piedalīties personas, kuras ir tieši vai netieši iesaistītas incidentā.

Uzņēmums aizsargā (neizpauž) tā darbinieka identitāti, kas ir ziņojis vai iesniedzis iesniegumu par iespējamo Ētikas kodeksa pārkāpumu. Ja darbinieka iesniegums tiek atzīts par trauksmes cēlāja ziņojumu, trauksmes cēlājs iegūst Trauksmes celšanas likumā noteiktās aizsardzības garantijas.

Ētikas kodekss pieejams Uzņēmuma Personāla vadības sistēmā un/vai uzņēmuma intranetā (ziņu lapā), atsevišķos gadījumos arī darba vietā, kā arī uzņēmuma tīmekļa vietnē. Darbiniekus esam iepazīstinājuši ar Ētikas kodeksu, un darbinieki ir apstiprinājuši iepazīšanos ar to (apliecinājumi pieejami gan ar fizisku parakstu, gan ar elektronisku personalizēto apstiprinājumu Personāla vadības sistēmā). Iepazīstināšana tiek organizēta, uzsākot darbu, kā arī pēc dokumentācijas aktualizācijas.

Virši 2024. gadā no darbiniekiem nav saņēmuši sūdzības par iespējamiem darbinieku tiesību un interešu pārkāpumiem.



G – Mūsu spēks ir mūsu saknes



Iekšējā trauksmes celšanas sistēma

Viršu kārtības “Par iekšējās trauksmes celšanas sistēmu un trauksmes cēlēju aizsardzību” (turpmāk tekstā – Trauksmes celšanas kārtība) mērķi ir:

- ▶ veicināt, lai uzņēmuma interesēs tiek celta trauksme par pārkāpumiem;
- ▶ izveidot uzņēmuma trauksmes celšanas mehānismu un nodrošināt tā darbību;
- ▶ nodrošināt uzņēmumā trauksmes cēlēju pienācīgu aizsardzību.

Kārtībā ir ietverta sistēma, lai nodrošinātu trauksmes cēlēja ziņojuma izskatīšanu objektīvi, neatkarīgi un ātri.

Saskaņā ar Trauksmes celšanas kārtību ikviens uzņēmuma darbinieks ir tiesīgs ziņot par jebkādiem pārkāpumiem, kas kaitē uzņēmuma interesēm, tai skaitā, bet ne tikai, par nelietderīgu uzņēmuma mantas izmantošanu, negodīgu komercpraksi utt.

Lai nodrošinātu trauksmes cēlēju sniegtās informācijas nodošanu uzņēmuma valdei, veicinātu trauksmes cēlēju aizsardzību un pasargātu tos no iespējamām nelabvēlīgām sekām, uzņēmums nodrošina droša un neatkarīga mehānisma izveidi trauksmes cēlēju ziņojumu iesniegšanai un izskatīšanai un nosaka uzņēmuma atbildīgo personu trauksmes celšanas jautājumos. Atbildīgā persona ne vēlāk kā septiņu dienu laikā no brīža, kad uzņēmumā ir saņemts trauksmes cēlēja ziņojums, veic noteiktas darbības, tostarp lēmuma pieņemšanu par iesnieguma atzīšanu vai neatzīšanu par trauksmes cēlēja ziņojumu. Ja atbildīgā persona nolemj, ka iesniegtā informācija ir atzīstama par trauksmes cēlēja ziņojumu, tad atbildīgā persona par to informē uzņēmuma valdi un trauksmes cēlēja ziņojums tiek iekļauts izskatīšanai tuvākās uzņēmuma valdes sēdes darba kārtībā.

Trauksmes cēlēja ziņojumi tiek reģistrēti Viršu lietvedībā un uzglabāti atsevišķā lietā. Trauksmes cēlēja identitāte tiek pseidonimizēta, izmantojot ziņojuma reģistrācijas numuru (burts un cipari).

Uzņēmums atbalsta un veicina godprātīgu trauksmes celšanu par iespējamiem pārkāpumiem uzņēmuma darbībā, kā arī nodrošina trauksmes cēlēja, viņa tuvinieku un saistīto personu aizsardzības garantijas:

- ▶ identitātes aizsardzību;
- ▶ aizsardzību pret trauksmes celšanas dēļ radītajām nelabvēlīgajām sekām;
- ▶ atbilstīgu atlīdzinājumu par zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu.

Trauksmes celšanas kārtība pieejama uzņēmuma Personāla vadības sistēmā, uzņēmuma intranetā (ziņu lapā), kā arī uzņēmuma birojos pie biroja administratores vai lietvedes. Esam iepazīstinājuši darbiniekus ar Trauksmes celšanas kārtību, un darbinieki ir apstiprinājuši iepazīšanos ar to (aplūcinājumi pieejami ar elektronisku personalizēto apstiprinājumu).

Pārskata periodā nav bijis neviena ziņošanas gadījuma par Trauksmes celšanas kārtībā noteiktajiem iespējamiem pārkāpumiem.



Pretkorupcijas un interešu konfliktu novēršanas politika

Pretkorupcijas un interešu konfliktu novēršanas politika sniedz norādījumus atbilstoši un ētiskai rīcībai pretkorupcijas un interešu konfliktu novēršanai (turpmāk tekstā – Pretkorupcijas politika).

Pretkorupcijas politika nosaka vispārīgos pamatprincipus, kas ikdienā jāievēro Viršu valdei, padomei un jebkuram darbiniekam, un tās sagatavošanā ir ņemta vērā Apvienoto Nāciju Organizācijas pretkorupcijas konvencija.

Ja darbinieks ir konstatējis esošu vai potenciālu Politikas noteikumu pārkāpumu, tad darbiniekam jāvēršas pie sava tiešā vadītāja vai augstāka līmeņa vadītāja, vai Personāla nodaļas vadītāja, bet, ja tas objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams, tad pie Viršu valdes vai padomes.

Ikviens var ziņot arī anonīmi, izmantojot Viršu iekšējo trauksmes celšanas sistēmu. Ja darbinieka iesniegums tiek atzīts par trauksmes cēlāja ziņojumu, trauksmes cēlājs iegūst Trauksmes celšanas likumā noteiktās aizsardzības garantijas.

Ziņojums tiek iekļauts izskatīšanai tuvākās valdes sēdes darba kārtībā. Izņēmums var būt situācija, ja ziņojums ir saistīts ar iespējamo ētikas pārkāpumu par kādu no valdes locekļiem. Šādas situācijas izskata Viršu padome.

Valde nodrošina, ka jebkurš ziņojums tiek izmeklēts ātri, neatkarīgi un objektīvi. Valde pēc sava ieskata var pieaicināt sēdē piedalīties darbiniekus, kuru dalība sekmētu notikuma izmeklēšanu, bet izmeklēšanā nedrīkst piedalīties personas, kuras ir tieši vai netieši iesaistītas notikumā.

Virši apliecina un garantē ziņotāja personas datu konfidenciali un pienācīgu aizsardzību, tostarp pret jebkādiem represīviem pasākumiem. Ziņošana par pārkāpumiem vai par aizdomām par pārkāpumiem neradīs negatīvas sekas uz turpmāku savstarpējo sadarbību un/vai nodibinātajām attiecībām.

Pretkorupcijas politika pieejama uzņēmuma Personāla vadības sistēmā un/vai uzņēmuma intranetā (ziņu lapā). Esam darbiniekus iepazīstinājuši ar Pretkorupcijas politiku, un darbinieki ir apstiprinājuši iepazīšanos ar to (apliecinājumi pieejami ar elektronisku personalizēto apstiprinājumu). Atsevišķu jautājumu izklāstam var tikt organizētas speciālas apmācības, piesaistot iekšējos vai ārējos resursus.

2024. gadā Viršos nav ziņots vai identificēts neviens korupcijas gadījums (0 gadījumi). Tāpat 2024. gadā netika laužti līgumi ar darījumu partneriem korupcijas pārkāpumu dēļ, jo šādu pārkāpumu nebija, un pārskata periodā pret Viršiem vai tās darbiniekiem nav ierosinātās publiskās tiesvedības par korupciju.

2024. gadā nav piemēroti sodi (0 EUR) par Viršu darbības neatbilstību normatīvajiem aktiem pretkorupcijas un interešu konflikta jomā.

2024. gadā uzņēmums nodrošināja vairākas apmācības, lai iepazīstinātu darbiniekus ar aktualitātēm iekšējos normatīvajos aktos.

Sadarbība ar piegādātājiem

2024. gadā Virši turpināja īstenot savu piegādātāju kontroles sistēmu, par pamatu ņemot valdes 2021. gadā apstiprināto Iepirkumu procedūru, kā arī piedāvājumu izvērtēšanā izmantojot informācijas tehnoloģiju risinājumus. Pirms līgumattiecību uzsākšanas notiek piegādātāju (juridisko personu) pārbaudes saistībā ar iespējamiem noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas, nodokļu un sankciju tiesību aktu pārkāpumiem.

Atbilstoši kvalitātes, vides un energopārvaldības integrētās vadības sistēmas prasībām ir noteikti un tiek izmantoti piegādātāju novērtēšanas, atlases, izpildījuma uzraudzības un atkārtotas novērtēšanas kritēriji. Atkārtots piegādātāju novērtējums tiek veikts periodiski, atbilstoši struktūrvienību specifikai.



Politiskā ietekme un lobēšanas darbības

Virši neatbalsta politiska rakstura projektus un nefinansē politiskas organizācijas (partijas) ne tieši, ne netieši, tādējādi 2024. gadā Virši nav snieguši nekādu atbalstu politiskajām organizācijām (partijām) un to apvienībām.

Atbalsts politiskajām organizācijām (partijām), EUR	Finansiāls	Cits (natūrā)
	0	0

Uzņēmuma interešu pārstāvība notiek, Viršiem piedaloties nevalstiskās organizācijās. Lēmumu par Koncerna uzņēmuma dalību nevalstiskajās organizācijās pieņem uzņēmuma valde un deleģē pārstāvi. Koncerna uzņēmumu dalība nevalstiskajās organizācijās:

- ▶ Degvielas tirgotāju un ražotāju savienība;
- ▶ biedrība "GS1 Latvija";
- ▶ Latvijas Tirgotāju asociācija;
- ▶ Latvijas Biogāzes asociācija;
- ▶ H2 energokopiena;
- ▶ Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera;
- ▶ asociācija "Sauls enerģija Latvijai";
- ▶ "Upei" (*Europe's Independent Fuel Suppliers*).

Atsevišķos uzņēmumos būtiskos jautājumos interešu pārstāvība var tikt organizēta individuāli, piemēram, sadarbība ar Klimata un enerģētikas ministrijas Enerģijas tirgus departamentu atbalsta mājsaimniecībām energoresursu izmaksu segšanas, neto norēķinu sistēmas regulējuma, energokopienas regulējuma, elektroenerģijas ražošanas iekārtu pieslēguma jaudas maksas jautājumos.

Viršos 2024. gadā valdē un padomē nav iecelti locekļi, kas 2 gadus pirms iecelšanas amatā būtu ieņēmuši saistītu amatu valsts pārvaldē vai uzraugošajās iestādēs.

Maksājumu prakse

Koncerna uzņēmumi sadarbībā ar partneriem piemēro samērīgus maksājumu termiņus, lai nodrošinātu sabalansētu naudas plūsmu. Naudas plūsmas plānošana un apmaksas procedūras paredz savlaicīgu rēķinu, nodokļu un nodevu samaksu. Koncerna uzņēmumiem pārskata periodā nav bijis tiesu procesu, kas saistīti ar uzņēmumu maksājumu disciplīnu.

Uzņēmums	Debitoru dienas	Kreditoru dienas
Koncerns	20	19
Mātes uzņēmums AS "Virši-A"	21	20
SIA "Virši Renergy"	28	28
SIA "Virši loģistika"	35	54
UAB "Virši Lietuva"	46	161



VIRŠI