PakMarkas

PAŽANGOS ATASKAITA
2007

PakMarkas

APIE UAB „PAKMARKAS“

1994 m. vasario 14 d. — Pakavimo ir ženklinimo sprendimų bendrovė **„PakMarkas”** įregistruota Ūkio ministerijos įmonių registre.

1994 m. kovą rinkai pristatytas pirmasis produktas — įsitempianti PVC plėvelė maisto produktams pakuoti. Ilgainiui ši plėvelė tapo pagrindine duonos pakavimo priemone. Šis produktas gyvuoja iki šiol, tik jis daugiau pritaikomas prekybos centruose, o duonai pakuoti šiuo metu naudojami polipropileniniai maišeliai.

1995 m. buvo išskirtos trys pagrindinės įmonės veiklos kryptys:

- prekyba pakavimo ir ženklinimo įrenginiais;
- prekyba pakavimo medžiagomis;
- lipnių etikečių spauda.

1995 m. spalio 19 d. įregistruota antrinė įmonė **SIA “PakMarkas”** Rygoje, Latvijoje.

1996 metų lapkritį instaliuotas naujas 6 spalvų fleksografinės spaudos įrenginys, skirtas aukštos kokybės etikečių gamybai. Šis įrenginys ne tik atvėrė naujas galimybes **„PakMarkui“,** bet ir sukūrė sąlygas Lietuvoje užtikrinti kokybiškų etikečių gamybą bei atsirasti gamintojų konkurencijai.

1997 m. **„PakMarkas“** tapo įgaliotuoju įmonės „Zebra Technologies“ atstovu Baltijos šalims. „Zebra Technologies“ — šiluminio perkėlimo technologijos lyderis pasaulyje.

1997 m. surinkti pirmieji puikios kokybės pakavimo įrenginiai, pagaminti pagal italų firmos „MacDue“ licenciją.

1997 m. gegužę pasirašyta ilgalaikio bendradarbiavimo sutartis su vieno iš žinomiausių prekės ženklų celiuliozinių apvalkalų rinkoje „Walsroder“ ® savininku „Bayer“ koncerno grupės nariu „Wolff Walsrode“ AG (šiuo metu „CaseTech“ GmbH).

1997 m. rugsėjo 9 d. pasirašyta sutartis dėl visiškai naujos pažangios vandeniu plaunamų fotopolimerinių formų gamybos technologinės linijos įsigijimo. **„PakMarkas“** per savo gyvavimo istoriją niekada nėra naudojęs organinių tirpiklių ar kitų aplinką teršiančių medžiagų gamindamas formas, nors tuo metu šios technologijos buvo ir tebėra labiausiai naudojamos!

1998 m. **“PakMarkas”** tapo fleksografijos asociacijos FTA (Flexographic Technical Association) nariu.

2000 m. „Zebra Technologies“ apdovanojo **„PakMarką“** “Sidabrinio partnerio” diplomu.

2000 m. **“PakMarkas”** tapo lipnių etikečių asociacijos FINAT nariu.

PakMarkas

2001 m. spalį pasirašyta strateginio bendradarbiavimo sutartis su įmone SIEMENS dėl elektros variklių ir kitų elektros instaliacijos priemonių platinimo Lietuvoje.

2001 m. gruodžio 18 d. **„PakMarkas“** tapo įgaliotuoju įmonės „IMAJE“ SA atstovu Baltijos šalims. Prancūzų įmonė „IMAJE“ — viena iš didžiausių pramoninio ženklinimo įrenginių gamintojų pasaulyje.

2002 m. rugsėjo 18 d. įmonė gavo kokybės vadybos sistemos sertifikatą ISO 9001.

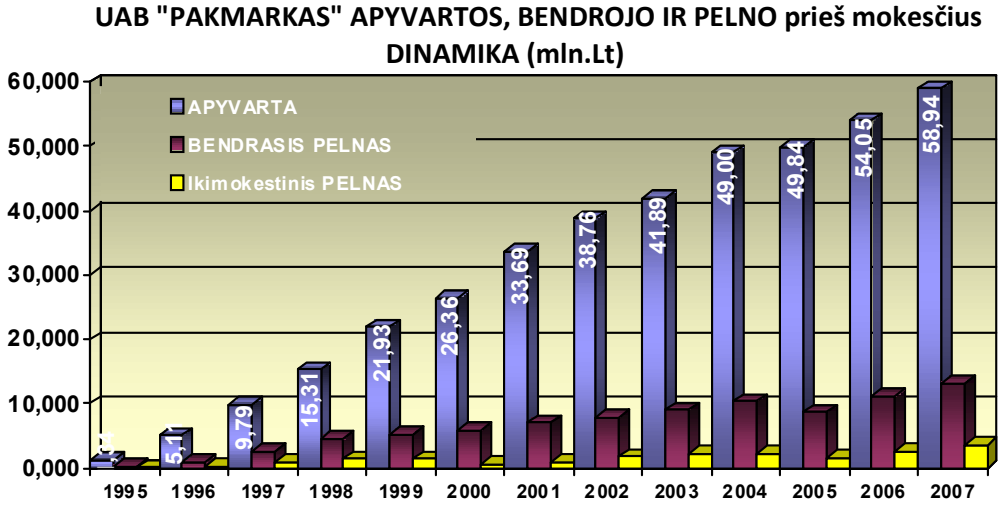
2003 m. spalio mėn. instaliuota pažangiausia ir ekologiškiausia fleksografinių spaudos formų gamybos įranga FAST ®.

2003 m. lapkričio 10 d. įmonė gavo aplinkos apsaugos vadybos sistemos sertifikatą ISO 14001.

2004 m. pradėtos gaminti apsitraukiančios etiketės.

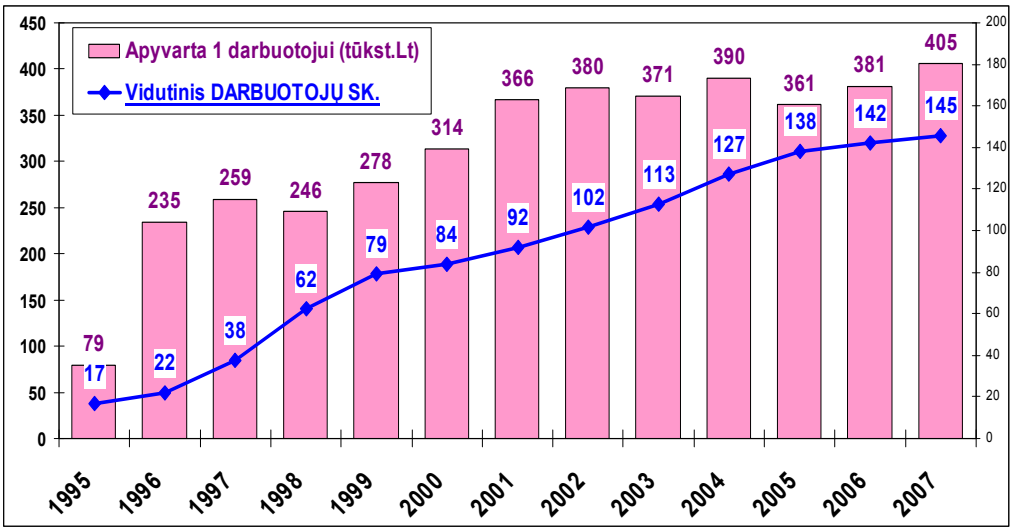
2005 m. birželio 2 d. **„PakMarkas“** (ir dar 43 Lietuvos įmonės ir organizacijos) tapo didžiausio pasaulinio socialiai atsakingų įmonių tinklo, Jungtinių Tautų iniciatyvos „Pasaulinis susitarimas“, nare ir viešai pasižadėjo savo strategijoje, santykiuose su partneriais ir vartotojais bei kasdieninėje veikloje vadovautis žmogaus teisių, darbuotojų teisių, aplinkos apsaugos ir kovos su korupcija principų.

2006 m. **„PakMarkas“** tapo Lietuvos spaustuvininkų asociacijos ir pradėjo dalyvauti kvalifikuotų poligrafijos specialistų ruošimo programoje „KoPoliS“.

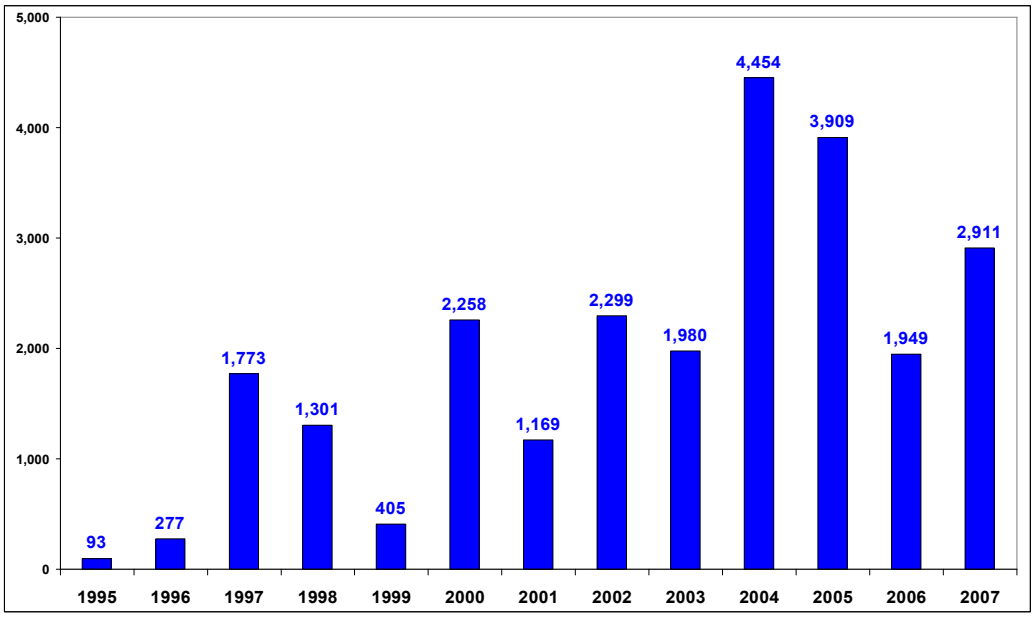


PakMarkas

VIDUTINIO DARBUOTOJŲ SKAIČIAUS IR APYVARTOS 1-am darbuotojui DINAMIKA 1995–2007 m. (tūkst.Lt)



UAB "PAKMARKAS" INVESTICIJOS 1995-2007 (mln.Lt)



PakMarkas

GENERALINIO DIREKTORIAUS LAIŠKAS

Praėjusiais, 2007 metais, daugiausia dėmesio buvome sutelkę į numatomą įmonės perkėlimą. Miestui vystantis, senasis pramonės rajonas pamažu keičiasi ir tampa komerciniu. Todėl, kai sulaukėme pasiūlymo įsigyti nuomojamas patalpas, iškilo galvosūkis. Nutarėme ne įsigyti senąsias nuomojamas patalpas, o dabartiniame miesto pakraštyje pasistatyti naujas ir perkelti įmonę.

Nors mūsų vykdomą veiklą sunku būtų pavadinti sudėtinga gamyba – viso labo tai tik šiuolaikines technologijas naudojanti spaustuvė, nesukurianti didelės taršos, tačiau nusprendėme, kad ir tokią nedidelę gamybinę veiklą nėra būtina vystyti būsimojoje komercinėje miesto dalyje.

Projektuodami naujus pastatus kreipėme dėmesį į tai, kad būtų panaudoti energiją taupantys sprendimai, konstrukciniuose sprendiniuose prioritetą suteikėme ekologiškų medžiagų panaudojimui.

Taip pat atsižvelgėme ir į klimato kaitą: paprašėme projektuotojus atkreipti dėmesį į pastaraisiais metais dažniau pasitaikančias vasaros liūtis, seniau statytuose pastatuose įvykstančius užpylimus.

Iki darbų pradžios nemanėme, kad tiek daug būsimųjų eksploatacijos kaštų gali būti nulemta projektavimo metu.

Projektavimo darbus atliko nedidelė Islandijos kompanija. Gal todėl gana greitai sutarėme, kad prabangiems sprendimams daug dėmesio neskirsime.

Dabar jau prasidėję statybos darbai ir mes į ateitį žiūrime optimistiškai.

Šalia minėtų su statyba susijusių darbų vyko ir vyksta kasdieninis gyvenimas. Jame orientuotis padeda ir Pasaulinio Susitarimo principai. Mes darome kasdieninius mažyčius darbus, kuriuose kartais atsispindi ir įmonių socialinis atsakingumas.

Tarp daugelio praėjusių metų darbų įsiminė vienas smulkus įvykis. Praėjusių metų vasaros vėlyvą vakarą sulaukiau skambučio. Vienos Vilniaus rajono mokyklos mokytojų iniciatyva buvo organizuojama vasaros stovykla socialiai remtiniems vaikams. Paprašė paramos. Parėmėme. Parama buvo nedidelė, tačiau turbūt prasminga – sulaukėme nuoširdžios padėkos.

Virginijus Gumbaragis

Generalinis direktorius

2008 m. gegužės mėn.

PakMarkas

ŽMOGAUS TEISĖS

1 principas

Siekiama, kad verslo organizacijos remtų ir gerbtų tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje: ir

2 principas

Užtikrintų, kad jos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidinėjimo.

UAB „Pakmarkas“ remia ir gerbia tarptautinių žmogaus teisių apsaugą esamoje įtakos zonoje bei neprisideda prie žmogaus teisių pažeidinėjimo.

Įmonėje nuo pat jos įsikūrimo buvo ir yra puoselėjami demokratijos, žmogaus fizinio bei socialinio saugumo, asmenybės laisvių (tame tarpe - saviraiškos, įsitikinimų, minties, sąžinės ir religijos, privataus bei šeimos gyvenimo) gerbimo, nuosavybės teisių, asmeninio susirašinėjimo bei asmeninių telefoninių pokalbių slaptumo užtikrinimo principai.

DARBO JĖGA

3 principas

Siekiama, kad verslo organizacijos paremtų asociacijų laisvę ir pripažintų teisę į veiksmingas bendras derybas;

4 principas

Bet kokios formos privalomojo ar priverstinio darbo eliminavimas;

5 principas

Vaikų darbo panaikinimas; ir

6 principas

Diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimas

UAB „Pakmarkas“ palaiko ir remia Jungtinių Tautų Pasaulinio Susitarimo Darbo jėgos principus, laikosi Lietuvos Respublikos Darbo teisės bei ES darbo teisės reikalavimų. UAB „Pakmarkas“ nevykdo ir netoleruoja vaikų neteisėto įdarbinimo, išnaudojimo darbo vietose arba priverstinio darbo panaudojimo.

Viena iš kompanijos vertybių – pagarba darbuotojams, garantuojanti ilgalaikius ir patikimus santykius. Kiekvienas įmonės darbuotojas – įmonės šeimininkas. Nors bendrovėje nėra profesinės sąjungos, tačiau darbuotojai skatinami laisvai reikšti savo nuomonę ir pageidavimus, siūlyti efektyvesnio darbo pasiūlymus, kartu bendromis jėgomis ir dirbant komandoje valdyti įmonę.

Visi bendrovės darbuotojai laisva savo valia dirba pagal LR Darbo kodekso reikalavimus sudarytas darbo sutartis, kuriose apibrėžtos pagrindinės darbo sąlygos.

Siekiant nuolatinio tobulėjimo, darbuotojams yra sudaromos palankios sąlygos mokytis ir siekti daugiau žinių bei įgūdžių profesinėje srityje tiek Lietuvoje, tiek užsienyje. 2006 m. spalio – gruodžio mėn. atliktas UAB „PAKMARKAS“ PERSONALO

PASITENKINIMO DARBU BEI MOKYMŲ POREIKIO TYRIMAS padėjo 2007 metais organizuoti dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimą, suteikiant jiems būtinus pastoviam darbui ir išlikimui konkurencinėje darbo rinkoje, įgūdžius bei žinias, taip pat siekti, kad visų lygių specialistų mokymas atitiktų kintančius ekonomikos poreikius. Projektas taip pat prisidės prie Lietuvos 2007 – 2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos tikslų bei uždavinių įgyvendinimo.

Įvairiems mokymams UAB „Pakmarkas“ išleista 2005 m. apie 180 tūkst. Lt (be PVM), 2006 m. – apie 120 tūkst. Lt (be PVM), 2007 m. – apie 100 tūkst. Lt (be PVM). 2007 m. darbuotojų mokymams buvo skirta apie 1500 ak. val. .

UAB „Pakmarkas“ personalo atrankos politika – laikytis Lietuvos darbo įstatymais numatyto minimalaus amžiaus reikalavimų. Sandoriuose su partneriais pateikdami pasiūlymus bendradarbiavimui deklaruojame, kad nenaudojame vaikų darbo.

2007 m. pabaigos duomenimis bendrovėje dirbo 147 darbuotojai, vyresni nei 18 metų (apie 28 proc. sudaro moterys, apie 72 proc. - vyrai). Per 2007 m. buvo priimti 27 darbuotojai. Aukščiausio lygio vadovybę sudaro 9 žmonės (apie 78 proc. vyrai, apie 22 proc. – moterys). 2007 m. pabaigoje darbuotojų amžiaus vidurkis buvo ~33,51 metai (jauniausiam darbuotojui - 19 m., vyriausiajam – 66 m.).

UAB „Pakmarkas“ pradėjo taikyti lankstesnį darbo laiko organizavimą. Įmonėje siekiama sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų kiekvienam žmogui tam, kad būtų užtikrinta didesnė darbo ir šeimos gyvenimo harmonija. 6 įmonės darbuotojai (4,1 proc. visų dirbančiųjų), derindami darbo laiką ir savo interesus, yra pasirinkę darbą ne visą darbo laiką. Taip pat UAB „Pakmarkas“ padeda socialinę atskirtį patiriantiems asmenims integruotis į darbo rinką, siekiant išvengti jų socialinės atskirties. 2007 m. pabaigoje įmonėje dirbo 4 darbuotojai (tai sudaro 2,72 proc. visų dirbančiųjų), kuriems, atsižvelgiant į jų galimybes ir poreikius, yra suteiktos visos sąlygos aktyviai įsitraukti į darbo rinką bei ugdyti kompetenciją.

Šiuo metu visi įmonės darbuotojai uždirba daugiau nei nustatytas minimalus mėnesio atlyginimas Lietuvoje. 2007 m. buvo atliktas bendrovės atlygio tyrimas pagal HAY metodiką. Gautų rezultatų pagrindu darbuotojų darbo užmokestis koreguojamas atsižvelgiant tiek į pareigų svorį, tiek į besikeičiančias rinkos sąlygas. Mėnesio darbo užmokestis mokamas porą kartų per mėnesį, laiku ir oficialiai.

Nuo 2007 m. rugpjūčio 1 d. UAB “Pakmarkas” darbuotojai buvo apdrausti metiniu sveikatos draudimu. Sveikatos draudimas – tai investicija į žmones, didžiausią įmonės turtą, be kurio nebūtų ir įmonės. Svarbu, kad darbuotojai būtų sveiki, darbingi ir jaustų, kad įmonė juos vertina.

Bendrovėje taikomas darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės partijoms ar visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, principas.

APLINKOS APSAUGA

7 principas

Siekiama, kad verslo organizacijos paremtų prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą;

8 principas

Imtųsi iniciatyvų aplinkosauginei atsakomybei didinti; ir

9 principas

Skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir platinimą

Įmonė įsipareigoja:

- Vykdyti įmonės ūkinę veiklą, laikydamasi su tuo susijusių aplinkos apsaugos įstatymų ir normatyvinių reikalavimų.
- Savo veikloje naudoti technologijas, darančias mažiausią žalingą poveikį aplinkai, siekti taršos prevencijos ir nuolatinio aplinkos būklės gerinimo.
- Organizuoti veiksmingą žaliavų, energetinių ir neatsinaujinančių gamtos išteklių naudojimo sistemą, dirbti taip, kad būtų kuo mažiau atliekų ir organizuoti antrinį jų panaudojimą.
- Ugdyti kiekvieno įmonės darbuotojo atsakomybę ir supratimą, kad aplinkos apsauga bei gamtinių išteklių tausojimas yra ne tik bendra įmonės, bet ir jo asmeninė pareiga.

2007 m. UAB „Pakmarkas“ aplinkos apsaugą vykdė remdamasi bendrovėje įdiegta aplinkos vadybos sistema. Sistemos atitikimą ISO 14001 tarptautiniam standartui patvirtino 2007 m. du kartus vykę Bureau Veritas auditai.

UAB "Pakmarkas" plėtodamas veiklą ir įsigydamas naujus įrenginius didžiulį dėmesį skiria naujausioms technologijoms, darančioms mažiausią žalingą poveikį aplinkai, ir žaliavų bei energetinių resursų taupymui. 2007 m. įmonės vadovybė priėmė sprendimą pirkti naują spausdinimo įrenginį, kuriame panaudotas pažangesnis dažų džiovinimo elektronų spinduliu metodas. Lyginant su iki šiol naudotais būdais, džiovinimas elektronų pluoštu yra net tris kartus energetiniu požiūriu ekonomiškesnis metodas. Tokiu būdu įmonė tikisi prisidėti prie taupesnio elektros energijos naudojimo. Įrenginio plovimui bus naudojamas vanduo ir tai leis iki minimumo sumažinti tirpiklių vartojimą ir juose esančių lakiųjų junginių išsiskyrimą į orą.

Kita kryptis, kurioje UAB „Pakmarkas“ tikisi prisidėti prie aplinkos išsaugojimo - tai biodegraduojančių plėvelių panaudojimas pakuočių gamybai. Dabar naudojamos pakuotėms plėvelės teršia aplinką dėl ilgo kelis šimtus metų siekiančio irimo laiko. Panaudojus biodegraduojančias plėveles šis laikas galėtų ženkliai sutrumpėti. 2007 m. įmonė rinko informaciją apie galimus tokių plėvelių tiekėjus ir tikisi artimiausiu metu pirkėjams pasiūlyti ekologiškas pakuotes.

UAB „Pakmarkas“ stengiamasi naujiems darbuotojams išaiškinti aplinkos apsaugos svarbą ir kokios galimybės prisidėti prie aplinkos apsaugos kiekvienoje darbo vietoje. Tinkamas atliekų rinkimas, rūšiavimas ir pateikimas antriniam naudojimui – tai procesas, prie kurio gali prisidėti kiekvienas įmonės darbuotojas ir taip įnešti savo

indėlį į švarios ir sveikos aplinkos išsaugojimą. Galime pasidžiaugti, kad 2007 metais buvo išrūšiuota net 37% daugiau perdirbimui skirtų antrinių žaliavų ir taip sumažintas neperdirbamų atliekų kiekis.

KOVA SU KORUPCIJA

10 principas

Verslo organizacijos turi kovoti prieš visas korupcijos formas (tame tarpe papirkinėjimą ir kyšininkavimą)

Uždaroji akcinė bendrovė „Pakmarkas“ pasisako už sąžiningą ir skaidrią darbo užmokesčio mokėjimo politiką, darbuotojų teisių apsaugą, pagarbą Lietuvos valstybės įstatymams ir visuomenei.

Ne tik įmonės vadovybė, bet ir darbuotojai suvokia, kad legalus atlyginimas (net jeigu jis būtų kiek mažesnis už siūlomą vokelyje kitoje įmonėje) yra didelis pranašumas. Nemaža dalis įmonės darbuotojų gali pasinaudoti ir pasinaudoja bankų kreditais, ypač – būstams įsigyti, o tai savo ruožtu leidžia pasinaudoti mokestinėmis lengvatomis. Taip pat dauguma yra pasirašę pensijų kaupimo privačiuose fonduose sutartis – tai suteikia saugesnes ne tik dabarties, bet ir ateities perspektyvas.