



# **SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATASKAITA**

**2017/2018**



## “DĖMESYS SOCIALINEI ATSAKOMYBEI YRA SVARBESNIS NEI BET KADA ANKSČIAU”

Džiaugiamės, kad skaitote mūsų pažangos ataskaitą. Nuo pat bendrovės „Scandye“ įkūrimo socialinę atsakomybę laikome ne formaliu įsipareigojimu, o realiu sėkmingo verslo vystymo pamatu. Šį pamatą kiekvienais metais stipriname naujais sprendimais, inovacijomis bei geriausiomis praktikomis, diegiamomis kasdienėje organizacijos veikloje. Kasmetinės ĮSA ataskaitos – tai ne tik informacijos šaltinis visoms suinteresuotoms šalims, bet ir galimybė mums patiems pažvelgti ir apibendrinti nuveiktus darbus ekonominėje, socialinėje bei aplinkosaugos plotmėse. Taip pat tai yra puikus įrankis įtvirtinant skaidrumo kultūrą įmonės veikloje bei brėžiant gaires tolesnei pažangai.



Pagrindiniai ir, ko gero, svarbiausi socialinės atsakomybės principai - darbuotojų teisės, aplinkos apsauga, darnūs santykiai su visuomene – tai nuolatiniai mūsų įmonės veiklos leitmotyvai. Jais remiamės ne tik formuodami ilgojo bei trumpojo laikotarpio tikslus, bet ir tobulindami kasdienes įmonės veiklos procesus.

Šiandieniniame įtampos ir neramumų kupiname pasaulyje dėmesys socialinei atsakomybei yra svarbesnis nei bet kada anksčiau. Siekis suderinti asmeninius ir komercinius tikslus su visos bendruomenės poreikiais yra nuolatinis ir nesibaigiantis iššūkis. „Scandye“ komanda jį atremia, toliau kryptingai tęsdama pradėtus darbus:

- Įgyvendindami Jungtinių Tautų „Global Compact“ pasaulinio susitarimo principą dėl kovos su korupcija, veikiamo sąžiningai ir atvirai. Šie principai įtvirtinti ir mūsų įmonės Etiškos darbdavystės politikoje.
- Ypatingą dėmesį skiriame darbuotojų saugios darbo aplinkos kūrimui, pradedant atidžiu profesinės rizikos vertinimu, darbo vietų saugos didinimu, baigiant automatinio širdies defibriliatoriaus ir kitų priemonių įsigijimu.
- Skatiname darbuotojų įsitraukimą į įmonės veiklą: įsiklausome į darbuotojų nuomonę, sudarome galimybę tiesioginiam bei anoniminiam pranešimų ir pasiūlymų teikimui, puoselėjame nuolatinio darbo vietų tobulinimo kultūrą pasitelkdami Kaizen Teian įrankį.
- Draudžiame darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų.
- Automatizavome laboratorijos darbą, įsigiję ir įdiegę dažų ir tirpalų paruošimo ir dozavimo įrangą.
- Taupome gamtinius išteklius, tęsiame antrinio vandens panaudojimo projektą, leidžiantį gamyboje panaudotą vandenį vėl grąžinti į gamybą.
- Tęsiame bendravimą ir stipriname ryšius su vietos bendruomene.

Šioje 2017/2018 metų ataskaitoje pristatome mūsų ĮSA veiklos rezultatus, socialinius rodiklius ir ateities tikslus. Tai jau penktoji „Scandye“ socialinė ataskaita, parengta vadovaujantis Jungtinių Tautų „Global Compact“ organizacijos Pasaulinio susitarimo principais.

Dėkojame už susidomėjimą mūsų tvarumo ir atsakomybės pažanga. Tikimės, kad pranešimas jums padės dar geriau pažinti mūsų bendrovės veidą, vertybes ir nuveiktus darbus.

Linkėjimai,

Violeta Jurkevičienė

CEO



# 2018/2019 STRATEGIJA

**Plečiamas paslaugų asortimentas pirkėjams-akcininkams.**

**Tobulinamas inovacijų ir naujų produktų vystymo procesas.**

**Pasitelkiamos naujausios praktikos gamybos procesams optimizuoti.**

**Igyvendinami aplinkos apsaugos projektai, padedantys efektyviau taupyti gamtinius ir energetinius išteklius.**

## Socialinės atsakomybės ataskaitos paskelbimas ir viešumas

\* Socialinės atsakomybės ataskaita teikiama lietuvių ir anglų kalbomis bei paskelbiama UAB „Scandye“ tinklalapyje ([www.scandye.lt](http://www.scandye.lt)) ir „UN Global Compact“ partneriams. Su ataskaita taip pat gali susipažinti visos suinteresuotosios šalys. Kontaktai informacijai pateikiami žemiau.

## \* Kontaktiniai asmenys atsiliepiamams bei papildomai informacijai gauti:

Indrė Anglickienė, Personalo vadovė, tel.: +370-444-74225, el. paštas: [personalas@scandye.lt](mailto:personalas@scandye.lt)

Sonata Knašienė, Kokybės vadybininkė, tel.: +370 41466, el. paštas: [quality@scandye.lt](mailto:quality@scandye.lt)





# UAB „SCANDYE” VERSLO FILOSOFIJA

**MISIJA** - esame lanksti, tvari, aukštą kokybę ir vertę kurianti tekstilės dažymo ir galutinės apdailos įmonė.

**VIZIJA** - tapti pageidaujama, patikima, gerai žinoma pasirinktų tekstilės gamintojų ir dažymo paslaugų pirkėjų partnere tekstilės dažymui ir galutinei apdailai.

## VERTYBĖS:

**BENDRADARBIAVIMAS** - vieningai siekiame bendro tikslo.

**ATSAKOMYBĖ** - priimame sprendimus, jausdami atsakomybę už bendrą rezultatą.

**PATIKIMUMAS** - laikomės susitarimų ir visuotinai priimtų moralės principų.

**NUOLATINIS TOBULĖJIMAS** - siekiame naujų žinių, taikome geriausias praktikas.



## 10 PASAULINIO SUSITARIMO PRINCIPŲ

Pažangos ataskaita parengta remiantis 10 Pasaulinio susitarimo principų.

### 10 Pasaulinio susitarimo principų:

#### ŽMOGAUS TEISĖS

1. Siekiama, kad verslo organizacijos remtų ir gerbtų tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje.
2. Siekiama užtikrinti, kad verslo organizacijos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidimų.

#### DARBO JĖGA

3. Siekiama, kad verslo organizacijos remtų asociacijų laisvę ir pripažintų teisę į veiksmingas bendras derybas.
4. Bet kokios formos privalomojo ar priverstinio darbo eliminavimas.
5. Vaikų darbo panaikinimas.
6. Diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimas.

#### APLINKOS APSAUGA

7. Siekiama, kad verslo organizacijos paremtų prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą.
8. Siekiama, kad verslo organizacijos imtųsi iniciatyvų aplinkosauginei atsakomybei didinti.
9. Siekiama, kad verslo organizacijos skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą.

#### KOVA SU KORUPCIJA

10. Verslo organizacijos turi kovoti prieš visas korupcijos formas (taip pat ir prieš papirkinėjimą ir kyšininkavimą).

[<http://www.unglobalcompact.org/aboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>]





## UAB „SCANDYE“ ISTORIJA

Įmonė nuo pat įsikūrimo pradžios puoselėja geriausias Skandinavijos tekstilės dažymo ir apdailos tradicijas, kurias kaip vertingą paveldą perėmėme iš Gabriel A/S, įkurtos 1851 metais, ir Devold of Norway AS, įkurtos 1853 metais.



UAB „Scandye“ akcininkai: Danijos bendrovė Gabriel A/S (49,29%), Norvegijos įmonės Flakk International A/S ir Solberg Eiendom A/S UAB „Devold“ (47,18%), UAB Amber Holding (3,53%). Pagrindiniai pirkėjai: A/S Gabriel, UAB „Devold“, UAB „Baltijos tekstilė“.

Buvusiose fabriko „Mastis“ patalpose įsikūrusi UAB „Scandye“ per 15 metų pasiekė ne tik įspūdingų veiklos rezultatų, bet ir subūrė darnų ir gausų kolektyvą, tapdama viena iš sėkmingiausių Lietuvoje gamybinės tekstilės dažymo paslaugas teikiančių įmonių.

Įmonė nuolatos investuoja į naujus ir efektyvius įrenginius, pažangiausias informacinio valdymo ir gamybos procesų technologijas, darbuotojų profesinį tobulėjimą. Visa tai užtikrina aukštą įmonės produkcijos kokybę. Lyginant su ankstesniais metais, 2017/2018 m. darbuotojų skaičius liko nepakitęs.





2003 m.

UAB „Scandye“ pradžia seno fabriko griuvėsiuose.



2006 m.

Pradėta dažyti ir suteikti galutinę apdailą verpalams.

2009 m.

UAB „Scandye“ sėkmingai įdiegta kokybės vadybos sistema, atitinkanti ISO 9001 ir ISO 14001 standartų reikalavimus vilnos audinių, trikotažo dažymo bei apdailos srityje.

2010 m.

UAB „Scandye“ sėkmingai įdiegta LEAN sistema, užtikrinanti nuolatinę veiklos procesų optimizaciją produktyvumui didinti.



2012 m.

UAB „Scandye“ sėkmingai įdiegta kokybės vadybos sistema, atitinkanti SA8000 standarto reikalavimus.

2018 m.

Įmonė linksmi, šiltai, jaukiai ir šeimyniškai pažymėjo savo 15 metų jubiliejų!



2005 m.

Pradėta gamyba: vilnos audinių ir trikotažo dažymas ir apdaila.



2009 m.

Pradėta dažyti ir suteikti galutinę apdailą sintetinio pluošto audiniams.



2011 m.

UAB „Scandye“ sėkmingai įdiegta kokybės vadybos sistema, atitinkanti OHSAS 18001 standarto reikalavimus.

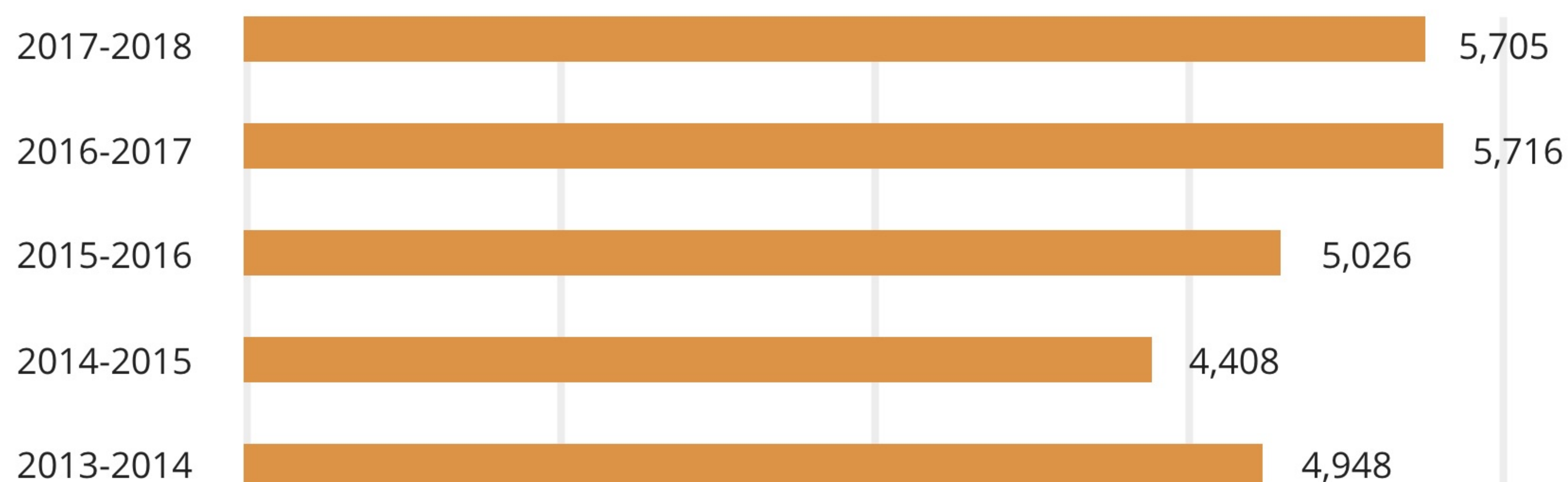
2017 m.

„Scandye“ integruota kokybės vadybos sistema, atitinkanti ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, SA8000:2014 standartų reikalavimus, buvo sertifikuota pagal naująsias minėtų standartų versijas vilnos audinių, trikotažo ir verpalų dažymo bei apdailos, sintetinio pluošto audinių, trikotažo ir verpalų dažymo srityje.



# UAB „SCANDYE“ GAMYBOS IR PARDAVIMŲ APIMTYS

UAB „Scandye“ pardavimai mln. Eur

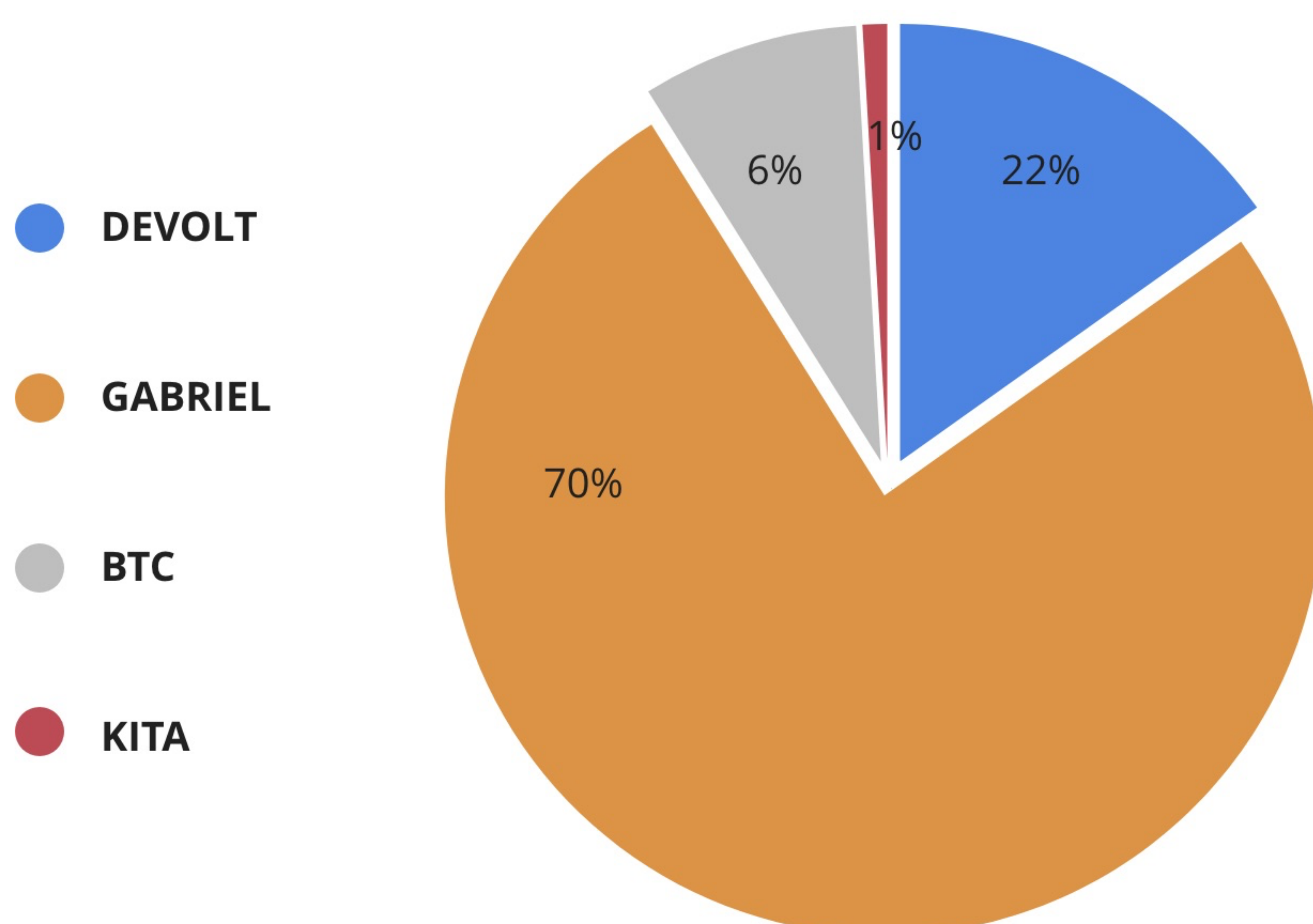


• 2017/2018 m. įmonės gamybos apimtys sudarė 1851 tonų per metus ir, lyginant su 2016/2017 m. (1680 tonų/metus), išaugo 10%.

• 2017/2018 m. UAB „Scandye“ pardavimo pajamos siekė 5,705 mln. eurų ir, lyginant su 2016/2017 m., sumažėjo 2%.

• 2018/2019 m. akcininkai į UAB „Scandye“ perkelia dalį užsakymų, kuriuos anksčiau atlikdavo kitose įmonėse, todėl artimiausioje ateityje numatomas pajamų augimas.

## „SCANDYE“ PARDAVIMAI PAGAL PIRKĖJUS 2017/2018 m.



**Pastaba:** Bendrovės finansiniai metai skaičiuojami nuo spalio 1 d. iki rugsėjo 30 d.



# NUOLATINIO TOBULĖJIMO KULTŪRA

Nuolatinis tobulėjimas yra pagrindinė „Scandye“ „varomoji jėga“. Tai viena iš principinių mūsų įmonės vertybių. Įmonė nuosekliai investuoja į naują įrangą ir pažangiausias gamybos bei informacines technologijas, taip pat pagal integruotą vadybos sistemą tobulina gamybos procesus. Visgi svarbiausia tobulėjimo kryptis – nepertraukiamas darbuotojų mokymosi procesas. Kasdienis darbuotojų mokymas, įtraukiant juos į sprendimų priėmimą, yra „Scandye“ prioritetas, nes įgalina įmonę pasiekti dar aukštesnių rezultatų.

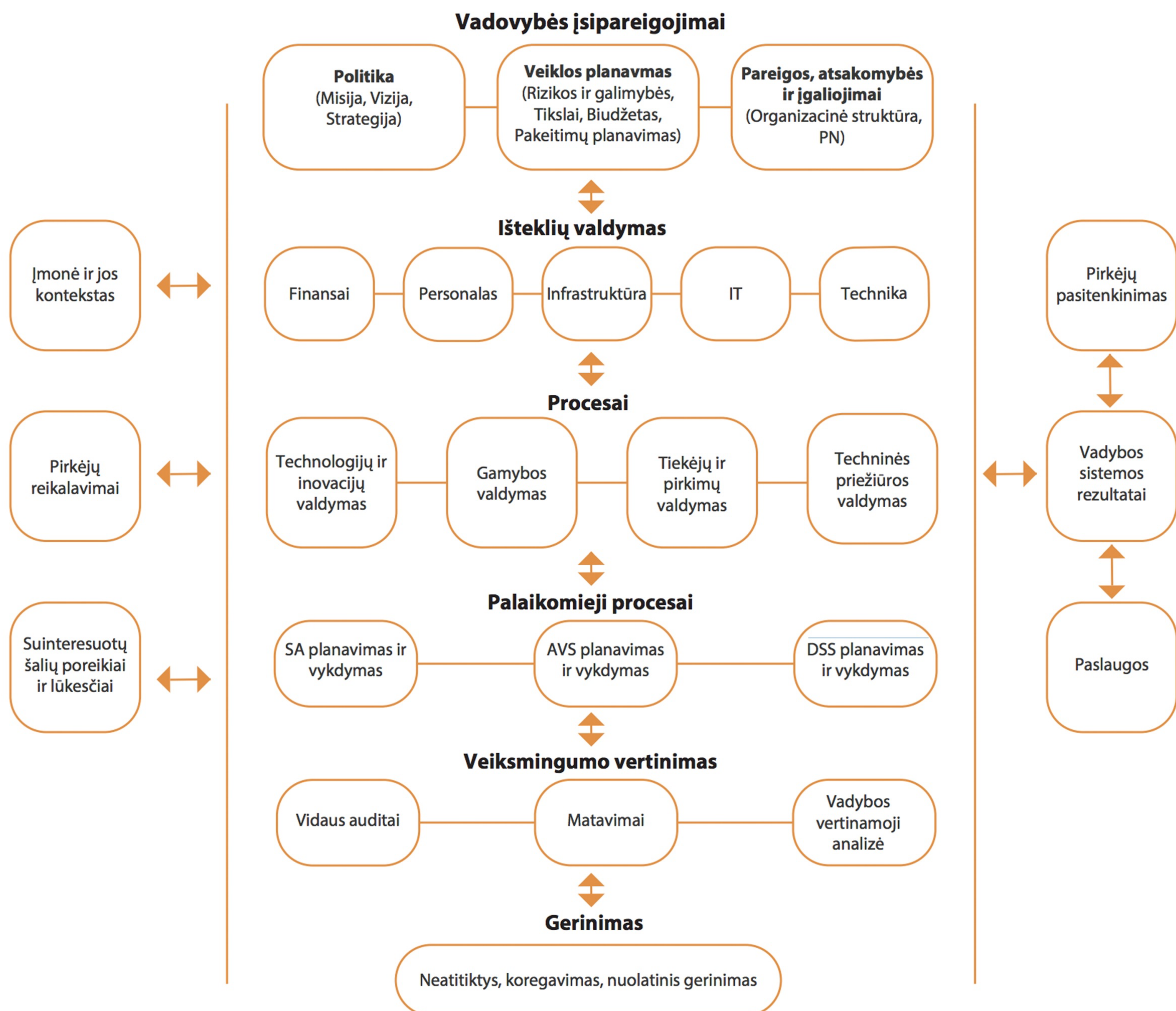
Įmonėje tęsiamos gerosios vadybos praktikos: rodiklių aptarimas „Atskaitomybės lentose“, neatitikimų valdymas Neatitikčių žurnaluose, gamybinių tikslų matavimai, vidaus auditai, kokybės dienos su klientais bei Klientų pasitenkinimo apklaustos, metiniai Vadybos sistemos analizės susirinkimai, periodinės ataskaitos vadovybei. Visos šios praktikos padeda greičiau įvertinti esamą situaciją, priimti teisingus sprendimus bei didinti darbo procesų efektyvumą realizuojant strateginius įmonės tikslus.

Esame atviri su mūsų veikla susijusių suinteresuotų šalių vizitams, patikroms, auditams vertinant įmonės atitiktį integruotos vadybos sistemos (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000) reikalavimams. Visos suinteresuotų šalių pretenzijos, pastabos, rekomendacijos yra analizuojamos. Į jas atsižvelgiama priimant aktualiausius su įmonės veikla susijusius sprendimus.





# INTEGRUOTA IR DOKUMENTUOTA VADYBOS SISTEMA





## INTEGRUOTA VADYBOS SISTEMA

UAB „Scandye“ įdiegta ir integruota kokybės (ISO 9001), aplinkos apsaugos (ISO 14001), darbuotojų saugos ir sveikatos (OHSAS 18001), socialinės atsakomybės (SA8000) vadybos sistema. Šie tarptautiniai standartai įpareigoja įmonę kiekvienais metais formuoti vis naujus tikslus ir uždavinius. Taip siekiama nuolatinio tobulėjimo, išlaikant šių standartų aktualumą.

**Kokybė:** garantuoti aukštą produktų kokybę, tobulinant technologijas ir didinant gamybos procesų ekonominį efektyvumą;

**Aplinkosauga:** stebėti ir mažinti teršalų emisijas, siekiant sumažinti jų poveikį žmonių sveikatai. Vadovaujantis taršos prevencijos principais, taupiai ir racionaliai naudoti gamtinius bei energetinius išteklius;

**Darbuotojų sauga ir sveikata:** gerinti darbo sąlygas ir mažinti pavojus darbe, nuolat tobulinant rizikos vertinimo, nelaimingų atsitikimų bei kitų incidentų prevencijos metodus. Užtikrinti tinkamą pasirengimą ekstremalioms situacijoms;

**Socialinė atsakomybė:** pagarba ir dėmesys darbuotojų teisėms; sudarytos tinkamos ir toliau nuosekliai gerinamos darbo sąlygos; veiksminga socialinės atsakomybės vadybos sistema.



2017/2018 m. vyko tęstiniai „LEAN“ mokymai įmonės darbuotojams, kuriuos vedė profesionalus „Lean mokyklos“ mokytojas. Įmonėje jau 8 metus taikomi LEAN metodai, užtikrinantys nuolatinę veiklos procesų optimizaciją bei augantį įmonės produktyvumą.

## TIKSLAS 2018/2019

Atnaujinti sertifikatą pagal naująjį Darbuotojų saugos ir sveikatos standartą ISO 45001:2018.





# ŽENKLINIMAS IR SERTIFIKAVIMAS

Mūsų įmonės produkcija atitinka didžiausio kliento „Gabriel“ reikalavimus, griežtai draudžiančius audinių apdailai naudoti bet kokias pavojingas chemines medžiagas. Didžioji įmonės produktų linija yra sertifikuota ir paženklinta ekologiniais ženklais, patvirtinančiais maksimalų gaminių saugumą ir draugiškumą aplinkai:



Lietuviškos žalios energijos ženklas užtikrina, kad 100% elektros energijos, tiekiamos UAB „Scandye“, yra pagaminama iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI). Naudojant atsinaujinančius energijos išteklius, į atmosferą patenka mažiau kenksmingų, klimato kaitą skatinančių medžiagų.

„Oeko Tex“ ženklas garantuoja, kad produkcija pagaminta nenaudojant aplinkai pavojingų cheminių medžiagų ir dažų. Etiketė patvirtina, kad gaminyje buvo išbandytas ir patvirtintas pagal tarptautinės „Oeko-Tex“ asociacijos reikalavimus. Šie reikalavimai susiję su cheminėmis medžiagomis, kurios yra arba gali būti fiziškai kenksmingos. Reikalavimai yra suskirstyti į keturias klases pagal tekstilės naudojimo būdą (sąlytį su kūnu). Nagrinėjamos medžiagos apima, pavyzdžiui, formaldehidą, chemines atliekas su rūgštiniu ar baziniu veiksmu, pesticidus, fenolius, sunkiuosius metalus, specialiuosius dažiklius ir ftalatus.



ES ekologinis ženklas (gėlė) yra vieningas, visose Europos Sąjungos šalyse pripažįstamas aplinkosaugos ženklas. Jis patvirtina, kad produktai atitinka griežtus ekologinius kriterijus, o jų gamyboje didžiausias dėmesys yra skiriamas atsinaujinančiai energijai, išteklių tausojimui, sveikatai nekenksmingoms žaliavoms bei poveikio aplinkai mažinimui. Tekstilės srityje tai reiškia išskirtinį dėmesį žaliavos kokybei, neapdorotos vilnos valymui, pavojingų cheminių ar toksiškų medžiagų bei sunkiųjų metalų eliminavimui tiek gamybos procesuose, tiek galutiniame produkte. Šis ženklas parodo, kad ne tik produktas, bet ir jo sukūrimo procesas yra draugiškas aplinkai.

„The Nordic Swan“ (lt. „Šiaurės gulbė“) – tai aplinkosaugos ženklas, liudijantis socialinę atsakomybę. Produkto gamybos metu reikalaujama laikytis ne tik aplinkosaugos standartų, bet ir socialinės atsakomybės reikalavimų nuo pat žaliavos gavimo iki galutinės produkcijos.

Šie reikalavimai taikomi pasauliniu mastu.



„Cradle to Cradle“ ženklo idėja – uždaras ciklas. „Cradle to Cradle“ ženklinami produktai privalo būti suyrantys, o proceso metu naudotos medžiagos turi lengvai suskilti į pradines dalis ir būti panaudotos kitų produktų gamybai. Konceptiją suformulavo vokiečių Michaelas Braungartas ir amerikietis William McDonough 2002 m. „Cradle to Cradle“ sertifikavimui teikiamas produktas vertinamas penkiose kategorijose: atsinaujinanti energija; vandens suvartojimas; grėsnių sveikatai identifikavimas; socialinė atsakomybė; perdirbimas. Remiantis šiuo vertinimu, suteikiamas atitinkamos pakopos sertifikatas.



# SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KULTŪRA

UAB „Scandye“ socialinė atsakomybė (SA) – tai įmonės prisiimta atsakomybė už tai, kokį poveikį jos veikla daro aplinkai bei visuomenei. Mums svarbu ne tik veiklos rezultatai, bet ir būdai, kuriais šie rezultatai yra pasiekiami. Siekiant įmonės tikslų, visoje tiekimo ir gamybos grandinėje laikomasi SA principų. Vadovaudamiesi šiais principais, kuriame sėkmingus bei skaidrius santykius su darbuotojais, pirkėjais, tiekėjais ir kitomis suinteresuotomis šalimis.

## SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KULTŪRA

Kuriame palankią darbo aplinką. Laikomės šeštojo Pasaulinio susitarimo principo ir savo aktyviais veiksmais užtikriname lygias darbo sąlygas be diskriminacijos, priekabiavimo, prievartos. Mūsų įsipareigojimai yra įtvirtinti Etiškos darbdavystės politikoje, o įgyvendinimo priemonės ir būdai – Darbo tvarkos taisyklėse. 2017/2018 m. nei vidinių, nei išorinių pranešimų dėl diskriminacijos apraiškų įmonėje nebuvo užfiksuota.



## ATLYGIS

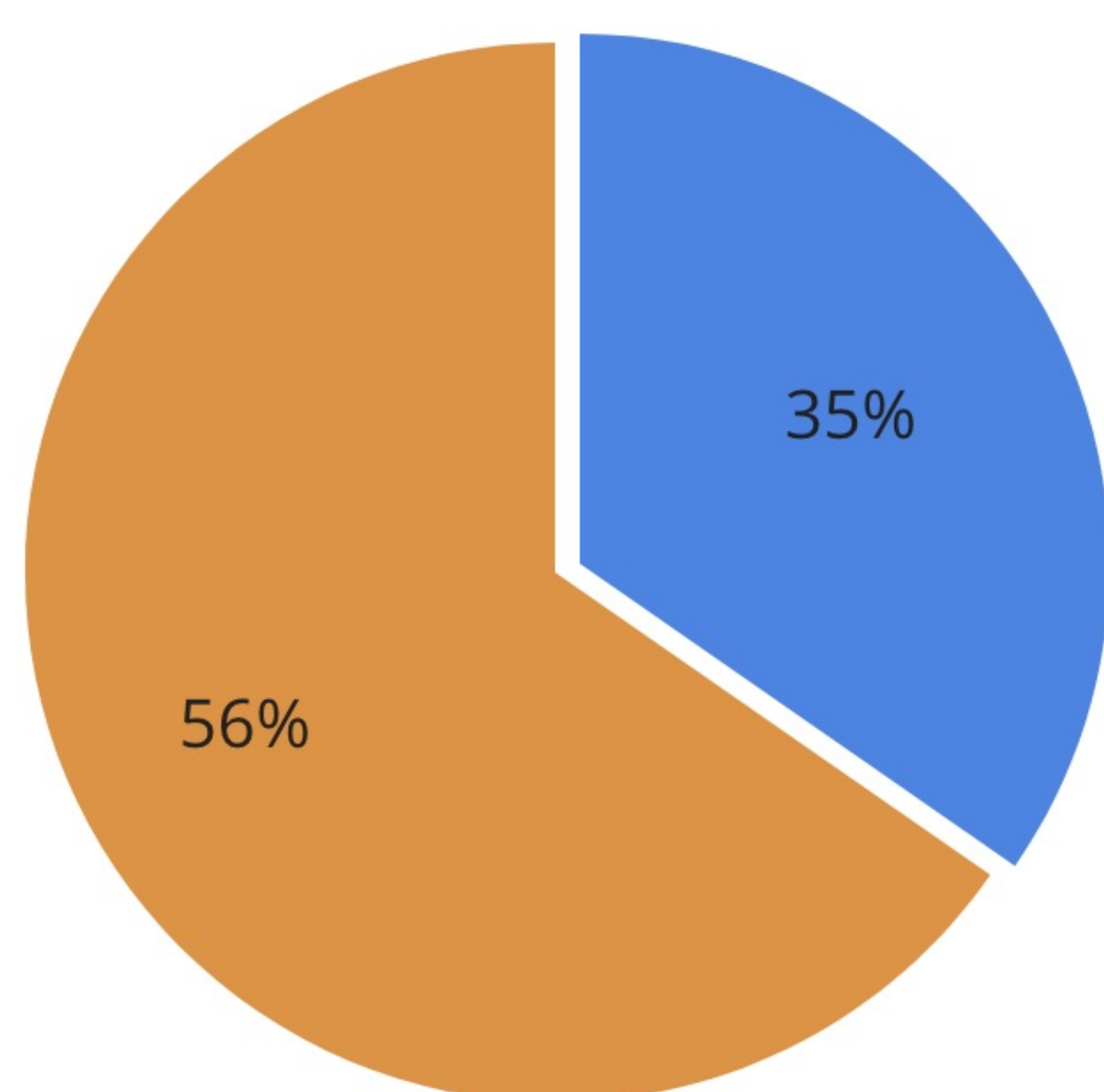
Užtikriname skaidrią ir darbuotojams suprantamą darbo apmokėjimo tvarką. Darbo užmokesčio ir kitų išmokų apskaičiavimas ir išmokėjimas bei darbo laiko apskaita detalizuojama Darbo apmokėjimo tvarkos dokumente. Šiame dokumente yra aiškiai įtvirtinti darbuotojų nediskriminavimo principai. Remiantis šiais principais, darbuotojams yra išmokami darbo užmokesčiai, premijos ir kitos išmokos už veiklos rezultatus. Gerbiame darbuotojų teisę į pragyvenimo minimumo atlyginimą (PMA) ir remiamės įmonės Pragyvenimo minimumo atlyginimo užtikrinimo metodika.

Įvedėme gamybos operatorių ir mechanikų kvalifikacinių lygių nustatymo sistemą, kurios tikslas yra motyvuoti darbuotojus kelti savo kvalifikaciją, mokytis dirbti kitose darbo zonose. Atsižvelgiant į kvalifikacinius lygius, buvo peržiūrimi darbuotojų užmokesčių dydžiai. Priklausomai nuo nustatyto kvalifikacijos lygio, buvo padidinti atlyginimai. Ši sistema užtikrina, kad darbuotojų darbo užmokesčio dydžiai būtų nustatomi pagal atliekamą darbą ir įgytas kvalifikacijas, bet ne pagal lytį, amžių ar kitus požymius, nesusijusius su darbuotojo gebėjimais ar darbinėmis funkcijomis.



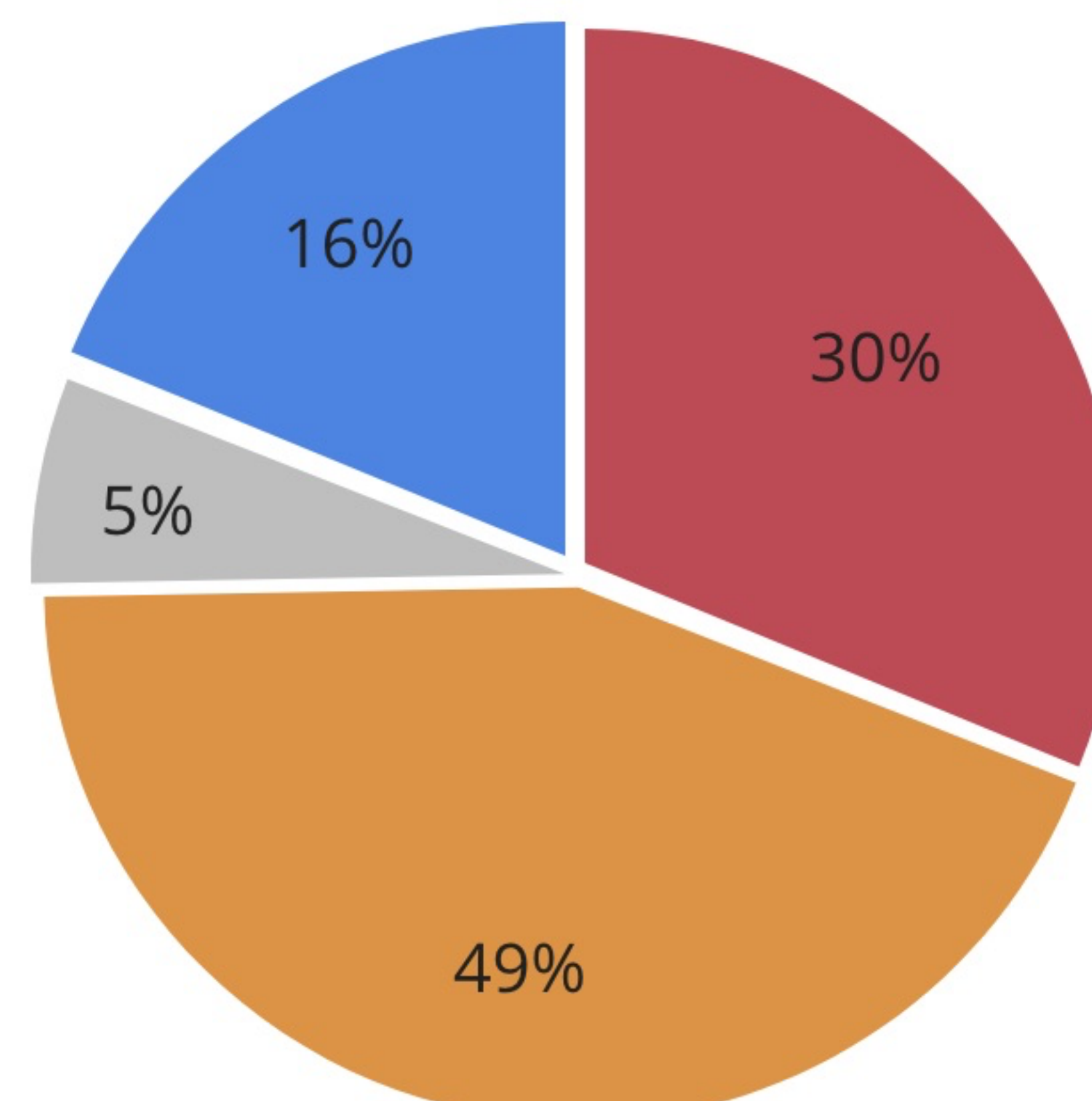
## LYTIS

**Bendras darbuotojų skaičius pasiskirstymas pagal lytį 2017/2018**



- Moterų
- Vyrų

**Pasiskirstymas pagal statusą ir pagal lytį 2017/2018**

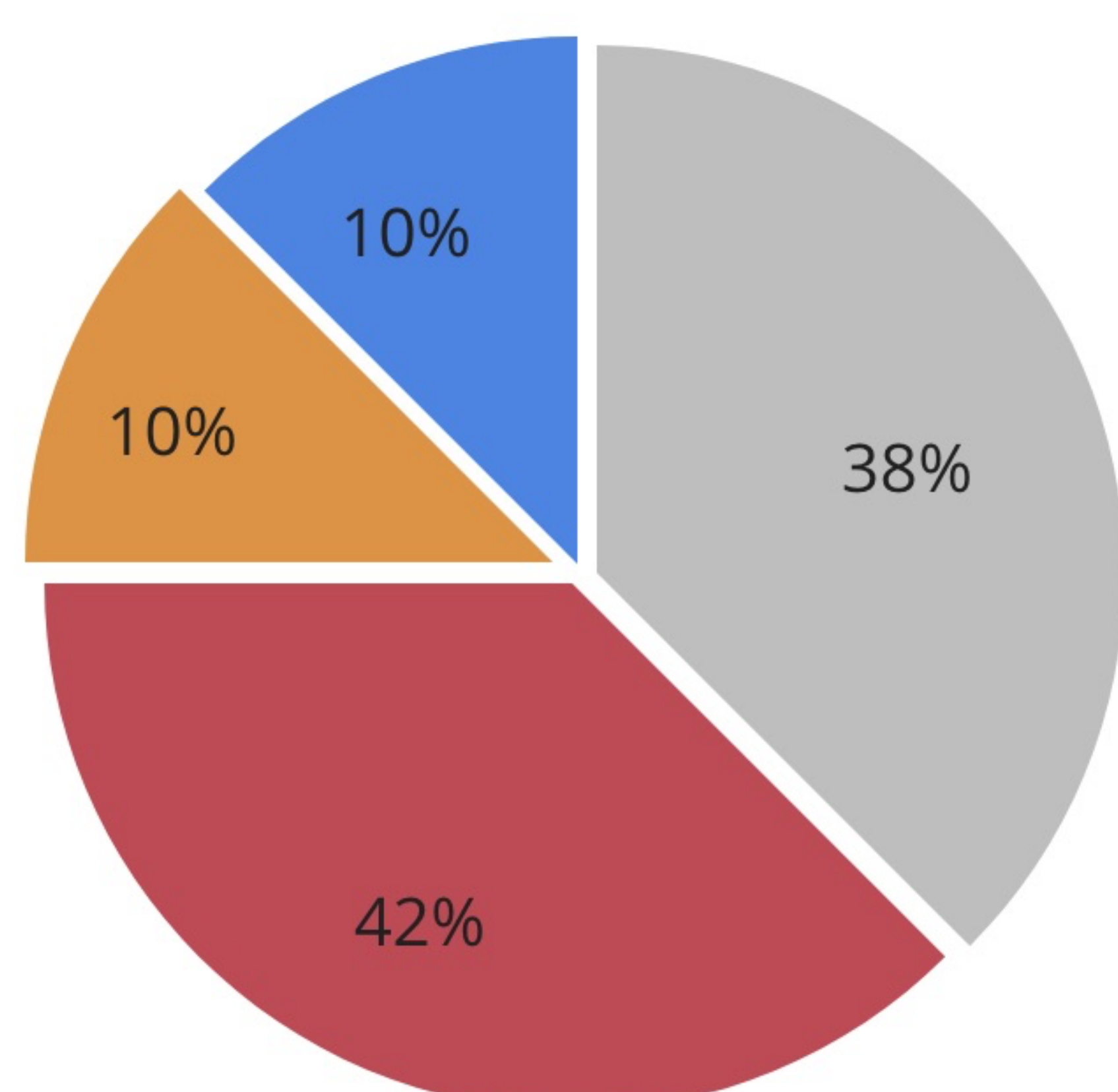


- Nevadovaujančias pareigas užimančios moterys
- Vadovaujančias pareigas užimančios moterys
- Nevadovaujančias pareigas užimantys vyrai
- Vadovaujančias pareigas užimantys vyrai

**Pastaba:** 2018 m. rugsėjo 30 d. duomenimis, įmonėje dirbo 93 darbuotojai. Lyginant su ankstesniu periodu (2016/2017), darbuotojų skaičius nekito. Tendencijos lyties atžvilgiu išlieka tos pačios: moterų - dvigubai daugiau nei vyrų. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų yra triskart daugiau nei vyrų. Nevadovaujančias pareigas užimančių moterų - 19 % daugiau nei vyrų. Tai nėra lytinė diskriminacijos apraiška, nes didžioji dalis besikreipiančių dėl galimybės įsidarbinti yra moterys.

## AMŽIUS

**Darbuotojų vidutinis amžius 2017/2018:**



- under 30
- 46 - 60
- 31 - 45
- 61 and older

**Vadovaujančių darbuotojų – 40 m.**

**Nevadovaujančių darbuotojų – 47 m.**

**Visų darbuotojų – 44 m.**

**Pastaba:** Darbininkų ir vadovų bendras amžiaus vidurkis išlieka nepakitęs. Įdomu tai, kad per šį ataskaitinį laikotarpį jaunų darbuotojų iki 30 m. ir darbuotojų, kurie yra vyresni nei 61 m., skaičius susilygino. Tam įtakos turėjo dvi priežastys. Pirmoji priežastis – maža darbuotojų kaita. Todėl natūralu, kad darbuotojų amžiaus vidurkis didėja. Antroji priežastis – nevengiame įdarbinti ir vyresnio amžiaus žmonių, nes mums svarbus ne darbuotojo amžius, o žmogaus pasiryžimas ir noras dirbti.



## SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KULTŪRA

2017/2018 m. formaliems ir neformaliems darbuotojų mokymams, orientuotiems į kvalifikacijos kėlimą, buvo skirta daugiau nei 2000 mokymų valandų (gamyba – 1258 val. / administracija – 841 val.).

Darbuotojai apmokyti dirbti specialiuosius darbus, atnaujintos darbuotojų saugos, sveikatos bei aplinkos apsaugos žinios. Daug laiko skyrėme gamybos darbuotojų apmokymui dirbti kitoje darbo zonoje. Mokymų metu darbuotojai keitėsi savo žiniomis ir patirtimis, geriau pažino visą gamybos procesą. Aukštesnės kvalifikacijos gamybos darbuotojai padeda efektyviau valdyti gamybos procesą, operatyviau spręsti darbo jėgos poreikio klausimus, susijusius su personalo kaita ar nedarbingumu.

## BENDRAVIMAS IR BENDRADARBIAVIMAS

### Būdai, kuriais darbuotojai įtraukiami į įmonės veiklą:

- Tiesioginis bendravimas su vadovais, visuotiniai ir pamainų bei padalinių susirinkimai.
- Bendravimas per darbuotojų atstovus (įmonės darbo taryba).
- Informacijos keitimasis su Socialinio veiksmingumo komanda (SVK) dėl įmonės veiklos atitikties SA8000 standarto reikalavimams.
- Netiesioginis, anoniminis, konfidencialus informacijos pateikimo būdas, naudojantis „Klausimų - pasiūlymų“ dėžutėmis, adresuotomis administracijai ir SVK.
- Neatitikių, susijusių su SA, darbuotojų sauga ir sveikata, aplinkos apsauga, kokybe fiksavimas F28 „Neatitikių žurnaluose“.
- LEAN įrankis „Kaizen Teian“ (darbuotojų pasiūlymų teikimo programa), įtraukiantis darbuotojus į savo darbo vietų tobulinimą. 2017/2018 m. ši iniciatyva leido patobulinti 3 darbo vietas (sumažintas laiko švaistymas, pagerinta darbų sauga). Siūlymų iniciatoriai ir vykdytojai už sukauptus taškus gavo premijas. Nepaisant to, kad darbuotojų iniciatyvumas yra sumažėjęs, tęsiame „Kaizen Teian“ programą, nes matome jos teikiamą naudą.



## DARBUOTOJŲ NUOMONĖS TYRIMAS



2017/2018 m. rezultatai atskleidė, kad darbuotojai dirbdami UAB „Scandye“ jaučiasi gerai. Bendras darbuotojų pasitenkinimo rodiklis – 85%. 2017/2018 darbuotojų pasitenkinimas savo darbo aplinka augo: 2017/2018 – 92 %, 2016/2017 – 87%. Siekiant didinti darbuotojų pasitenkinimą, atsižvelgsime į darbuotojų komentarus bei pasiūlymus. Kursime patogią ir įkvepiančią darbo aplinką, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerai.



Stalo tenisas.

Christmas dinner and festive concert „Best of 90's“

2018 m. rugpjūtį įmonė minėjo 15-uosius savo veiklos metus.

Šia proga visiems įmonės darbuotojams buvo surengta pramoginė-pažintinė kelionė pramoginiu keltu keliantis iš Mingės į Nidą. Nidoje darbuotojų laukė pažintinė ekskursija ir šventinė vakarienė restorane.

Kelte darbuotojus linksmino renginio vedėjas su didžėjumi. 25 darbuotojai už ilgametį darbą įmonėje buvo apdovanoti padėkos raštais ir atminimo dovanėlėmis.





## PAPILDOMOS NAUDOS DARBUOTOJAMS:

- Darbuotojų draudimas nuo nelaimingų atsitikimų.
- Vadovų padėka darbuotojams (žodžiu/raštu).
- Parama darbuotojui nelaimės atveju.
- Metinės premijos darbuotojams už gerus įmonės veiklos rezultatus.
- Papildomos premijos darbuotojams už pasiektus bendrus mėnesio įmonės veiklos rodiklius.
- Kompensuojama daugiau nei 70% karštų gėrimų kainos, perkant gėrimus iš karštų gėrimų automato.



## SAUGUS IR SVEIKAS DARBAS. PASIRENGIMAS AVARIJOMS

Gerbiame pagrindines žmogaus teises į gyvybę ir sveikatą, todėl kasdien dirbame siekdami užtikrinti saugią ir nekenksmingą darbo aplinką mūsų darbuotojams. 2017/2018 m. darbo vietoje neįvyko nei vieno nelaimingo atsitikimo. Darbuotojų sauga yra vienas pagrindinių mūsų tikslų. O svarbiausias darbų saugos veiksnys yra efektyvi prevencija. Kasdien dirbame, kad gebėtume laiku identifikuoti pavojus. Fiksuojame incidentus ir imamės veiksmų, šalindami galimas rizikas. Šioje veikloje aktyviai dalyvauja ne tik padalinių vadovai, bet ir darbuotojai, kurie kartu su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistais bei darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariais padeda aptikti ir šalinti neatitikimų priežastis. Daug dėmesio skiriame darbuotojų apmokymui saugos ir sveikatos temomis, tobuliname mokomąją medžiagą ir jos perdavimo būdus. Darbuotojų saugumui ir sveikatai užtikrinti bei profesinėms rizikoms mažinti yra naudojamos tiek kolektyvinės, tiek asmeninės apsaugos priemonės.

2018 m. „Nacionalinė visuomenės sveikatos priežiūros laboratorija“ įmonėje atliko 21 darbo vietos profesinės rizikos vertinimą. Vertinimo metu buvo tiriami darbuotojus veikiantys fizikiniai, cheminiai, ergonominiai, fiziniai bei psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai. Atlikus profesinės rizikos įvertinimą, daugelyje darbo vietų buvo nustatytas labai mažas profesinės rizikos dydis (priimtina rizika). Tose darbo vietose, kuriose profesinės rizikos dydis įvertintas vidutine rizika (toleruotina), buvo priimta daugiau nei 30 profesinės rizikos šalinimo ar mažinimo priemonių identifikuotiems pavojams šalinti. Iš visų numatytų priemonių apie 70% jau įgyvendinta. Pavyzdžiui, gamybinėse patalpose įrengtas naujas LED darbo vietų apšvietimas, sandėliavimo patalpose įrengtas papildomas apšvietimas, gamybos procese vietoje druskos rūgšties pradėta naudoti skruzdžių rūgštis, chemikalų sandėlyje įrengta papildoma ištraukiančioji ventiliacija.





## ĮGYVENDINTOS PRIEMONĖS 2017/2018

- Atliktas chemikalų stoties galimų rizikų vertinimas ir parengtas naujas „Parengties avarijoms ir atsakomųjų veiksmų planas“ chemikalų stočiai.
- Siekiant išsaugoti darbuotojų gyvybes širdies infarkto atvejais, įsigytas automatinis širdies defibriliatorius
- Visi įmonės darbuotojai apmokyti pirmosios pagalbos teikimo pagrindų, taip pat suteiktos žinios, kaip naudotis automatinio širdies defibriliatoriumi.
- Atliktos gaisrinės saugos evakuacinės pratybos bei mokymai, kaip naudotis gaisro gesinimo priemonėmis.
- Nacionalinė visuomenės sveikatos priežiūros laboratorija įmonėje atliko profesinės rizikos vertinimą;
- Chemikalų stotyje pagerintos darbo sąlygos įrengiant atskirą patalpą operatoriui;
- Siekiant pašalinti druskos rūgšties keliamą pavojų, gamyboje pradėta naudoti skruzdžių rūgštis su citrinos rūgštimi;
- Pagerintas gamybos patalpų mikroklimatas, prie pakeliamų vartų įrengtos šilto oro užuolaidos, panaudojant antrinę perteklinę šilumą;
- Pagerintos kokybės kontrolierių, spausdinančių etiketes, darbo sąlygos – įrengtas atskiras darbo kabinetas;
- Vykdomas laisvalaikio zonos įrengimo projektas – įsigytas stalo teniso komplektas.
- Įvykdytas ES finansuojamas projektas „Kompetencijos LT“: įmonės darbuotojams suteikti aukštos kokybės specialieji mokymai.

## TIKSLAI 2018/2019

- Įrengti mobilius užtvarus prie įrengimų, esančių šalia praėjimo takų, apsaugančius darbuotojus nuo atsitiktinio prisilietimo prie karšto įrengimo pavirčiaus.
- Įrengti papildomą balsinį gaisro aliarmą, kad tikro gaisro atveju būtų galima papildomai informuoti darbuotojus apie evakuacijos būtinumą.
- Konsultuojantis su Telšių rajono savivaldybės administracija, atnaujinti įmonės „Ekstremalių situacijų valdymo planą“.
- Šviesti darbuotojus apie skiepų naudą.
- Tęsti paramos teikimo projektus.





## PARTNERYSTĖ SU VIETOS BENDRUOMENE 2017/2018

### Finansinė parama:

- Telšių rajono savivaldybės Žemaičių dramos teatras.

### Nefinansinė parama (produkcijos atraižos):

- Vilniaus dailės akademijos, Telšių fakulteto studentai.
- Telšių rajono savivaldybės „Žemaičių dramos teatras“.
- Telšių specialioji mokykla.
- VŠĮ Apeirono teatras.
- Varnių seniūnija.

### Dalinimasis žiniomis/patirtimi:

- Tęsiame gerąją praktiką ir periodiškai vykdomė pažintines ekskursijas po įmonę studentams ir moksleiviams.

## SKAIDRUMAS

Veikiame sąžiningai ir atvirai. Kuriame tvarius ir patikimus ryšius su darbuotojais, klientais, tiekėjais, bendruomene bei valstybinėmis institucijomis. Dirbame skaidriai ir netoleruojame jokių korupcijos apraiškų. Nepriimame jokių dovanų iš kandidatų laisvoms darbo vietoms užimti ar materialios formos padėkų už įdarbinimą. Nesiūlome ir neteikiame jokios formos kyšių už galimai įmonei palankius institucijų sprendimus. Savo aktyviais veiksmais skatiname sąžiningą konkurenciją ir kuriame etiško verslo elgesio kultūrą.





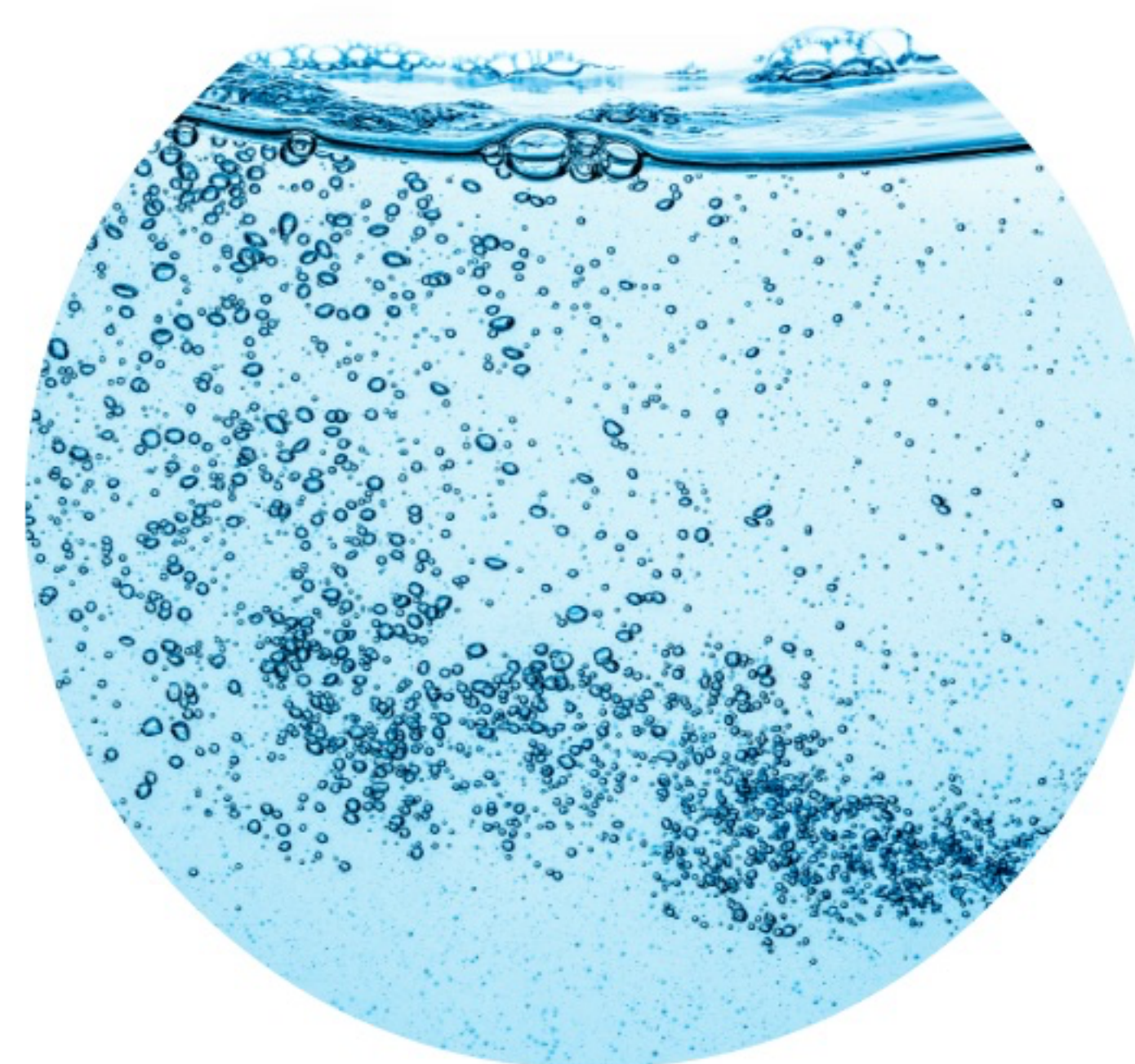
# DRAUGIŠKI APLINKAI SPRENDIMAI

Mums svarbi mus supanti aplinka, jos tausojimas bei išsaugojimas. Vadovaujantis šia nuostata, ypatingas dėmesys skiriamas reikšmingiems aplinkos apsaugos aspektams, kuriems iškeliami tikslai ir įgyvendinamos numatytos priemonės.

REIKŠMINGI APLINKOS APSAUGOS ASPEKTAI 2017/2018:



**Elektros energijos vartojimas**



**Gruntinio vandens naudojimas**



**Gamtinių dujų vartojimas**



**Gamybinių nuotekų susidarymas**



**Pes atliekų susidarymas**



**Chemikalų ir dažų valdymas**



## Energetinių išteklių suvartojimas

	Vandens sunaudojimas, m <sup>3</sup> /kg		Elektros energijos sunaudojimas KWh/kg produkcijos		Gamtinių dujų sunaudojimas m <sup>3</sup> /kg produkcijos	
	tikslas	faktas	tikslas	faktas	tikslas	faktas
2014-2015	0.158	0.142	1,55	1.53	1,10	1.03
2015-2016	0.14	0.131	1.50	1.38	1.05	0.93
<b>2016-2017</b>	0.13	0.124	1.18	1.231	0.8	0,815
<b>2017-2018</b>	<b>0,12</b>	<b>0,126</b>	<b>1,18</b>	<b>1,27</b>	<b>0,80</b>	<b>0,82</b>

**2017/2018** – energetinių išteklių suvartojimas išaugo dėl išaugusios PES gamybos.

### TAIKYTOS PRIEMONĖS 2017/2018:

- Tęsiama praktika įtraukti ir skatinti darbuotojus: už mėnesinį energijos resursų sutaupymą darbuotojams skiriamos papildomos premijos.
- Visoje įmonėje liuminescencinių lempų šviestuvai pakeisti į taupesnę LED apšvietimą, neturintį tokių pavojingų aplinkai komponentų kaip gyvsidabris.
- Dalyvaujame projekte „Baltijos šalių veiksmai siekiant sumažinti Baltijos jūros taršą pavojingomis medžiagomis“. Šio projekto tikslas – iki 2020 m. neleistinų teršalų kiekius nuotekose sumažinti iki nulio. Todėl ir toliau tęsiami veiksmai tiriant klientų žaliavas.
- Pratęsta sutartis su Kauno hidroelektrine dėl 100% „Žalios lietuviškos energijos“ pirkimo. Šis ženklas patvirtina, kad visa elektros energija, kuria aprūpinama UAB „Scandye“, yra pagaminama iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI).
- Įmonėje visi dažymo ir galutinės apdailos procesuose naudojami dažai ir cheminės medžiagos atitinka ES cheminių medžiagų reglamento REACH, Oeko-Tex reikalavimus.
- Automatizuotas laboratorijos darbas – įsigyta automatinė dažų bei tirpalų paruošimo ir dozavimo įranga, leidžianti išvengti žmogiškųjų klaidų bei pasiekti didesnę receptūrų stabilumą gamyboje. - Įmonėje tobulinamas gamybos procesas dirbant su automatizuota dažų ir chemikalų dozavimo sistema, kuri eliminavo darbuotojų tiesioginį sąlytį su dažais ir chemikalais, sumažino cheminių medžiagų koncentraciją ore, optimizavo dažų ir chemikalų naudojimą bei leido sumažinti perdirbimo apimtį.
- Įmonė įsigijo du naujus Thies Soft TRD automatizuotus PES dažymo įrenginius, kurie leidžia taupyti gamybos metu suvartojamą energiją ir žaliavas bei didinti gamybos apimtį, tuo pačiu užtikrinant dar didesnę darbuotojų saugą.



## ATLIEKŲ TVARKYMAS

- Pratesta sutartis dėl antrinių pakuočių atliekų perdirbimo su licencijuota pakuočių atliekų tvarkymo organizacija VŠĮ „Žaliasis taškas“. Pagal šią sutartį daugiau nei 87% įmonėje susidarančių popieriaus ir plastiko pakuočių atliekų atiduodamos antriniam perdirbimui.
- Skiriamas reikiamas dėmesys atliekų rūšiavimui, mokymams, ženklitimui, laikymo vietų žymėjimui.
- Siekiant mažinti tekstilinių PES atliekų susidarymą, kiekvieną mėnesį stebimos ir analizuojamos didelių PES atliekų kiekių susidarymo priežastys. Įgyvendinami veiksmai, leidžiantys mažinti atliekų susidarymą.
- Tvarkome tekstilines atliekas. Išrūšiuotas vilnos atliekas perduodame antriniam naudojimui. Tekstilinės PES atliekos atiduodamos sudeginimui, o neperdirbamos atliekos panaudojamos kaip kuras šildymui.

## Tikslai 2018/2019

1. Atsižvelgiant į PES gamybą, išlaikyti optimalias energijos išteklių sąnaudas:  
Dujų iki 0,86 m<sup>3</sup>/kg (esamas vidurkis – 0,82 m<sup>3</sup>/kg);  
Elektros iki 1,3 kWh/kg (esamas vidurkis – 1,27 kWh/kg);  
Vandens iki 0,13 m<sup>3</sup>/kg (esamas vidurkis – 0,126 m<sup>3</sup>/kg).
2. Tęsti projektą „Nuotekų valymo įrenginiai ir antrinis vandens panaudojimas gamyboje“, kuris leis apie pusę panaudoto vandens vėl grąžinti į gamybą.
3. Tęsti projekto dėl saulės energijos panaudojimo elektros gamybai įgyvendinimą.
4. Taikant „Lean“ metodus, optimizuoti reikšmingus aplinkos apsaugos aspektus.





# ETIŠKOS DARBDAVYSTĖS POLITIKA

Mes gerbiame kiekvieno žmogaus teises bei laisves ir pripažįstame savo, kaip organizacijos, atsakomybę siekiant jas saugoti ir realizuoti. Vadovybė savo įsipareigojimus socialiniais klausimais yra įtvirtinusi Etiškos darbdavystės politikoje pagal SA8000:2014, kuri yra viešai ir suprantamai skelbiama visoms suinteresuotoms šalims. Su šia politika kviečiame susipažinti ir Jus:

- Vykdyti Etiškos darbdavystės politiką.
- Vykdyti savo veiklą skaidriai, netoleruojant jokių korupcijos apraiškų, įskaitant kyšininkavimą, turto prievartavimą bei netinkamas atsidėkojimo praktikas su įmonės veikla susijusioms suinteresuotoms šalims.
- Vadovautis Lietuvos Respublikos, kitų taikytinų tarptautinių teisės aktų bei įmonės priimtų įsipareigojimų reikalavimais visose socialinio atsakingumo srityse.
- Nuolat gerinti įmonėje integruotos vadybos sistemos, sukurtos pagal EN ISO 9001:2015, EN ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, SA8000:2014 standartų reikalavimus, valdymą.
- Skelbti šią politiką aiškiai, suprantamai ir viešai visoms su įmonės veikla susijusioms suinteresuotoms šalims.

## VAIKŲ DARBAS

Siekdami apsaugoti jaunus asmenis nuo aplinkybių, kurios yra pavojingos ir nesaugios jų fizinei ir psichinei sveikatai bei vystymuisi, neįdarbiname asmenų iki 18 metų.

## PRIVERSTINIS ARBA PRIVALOMAS DARBAS

Gerbdami žmogaus teises ir laisves, nenaudojame ir netoleruojame jokio priverstinio ar privalomojo darbo, įskaitant nesavanoriškus darbo santykius ar tam tikras jų sąlygas, užstatus, įdarbinimo mokesčius, asmens dokumentų paėmimą, suvaržymus laisvai judėti.

## SAUGA IR SVEIKATA

Skiriame prioritetinį dėmesį darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Kiekvienam darbuotojui sudarome saugią ir sveiką darbo aplinką. Stiprindami darbuotojų saugą ir sveikatą, į šią veiklą įtraukiame ne tik aktyviai veikiantį darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, bet ir pačius darbuotojus.

## ASOCIACIJŲ LAISVĖ IR TEISĖ Į KOLEKTYVINES DERYBAS

Gerbiame ir besąlygiškai pripažįstame darbuotojų teisę pagal savo pasirinkimą steigti, įstoti į profesinę sąjungą ar organizuoti jas ir jų vardu kolektyviai derėtis dėl darbo sąlygų su darbdaviu. Įsipareigojame netaikyti jokių priemonių prieš darbuotojus, varžančių šią darbuotojų teisę. Kuriame palankią aplinką darbuotojų atstovavimui,

## DISKRIMINACIJA

Nepraktikuojame ir kovojame prieš bet kokias diskriminacijos formas.

## DRAUSMINĖ PRAKTIKA

Su kiekvienu darbuotoju elgiamės pagarbiai.

Netoleruojame ir netaikome jokių fizinių bausmių, psichologinės ir fizinės prievartos, žodinio įžeidinėjimo. Drausminė praktika atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus.

## DARBO LAIKAS

Užtikriname, kad darbo laikas atitiktų Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus. Viršvalandžiai nėra normali praktika, tokiems esant – jie savanoriški ir apmokami didesniu tarifu nei įprastos darbo valandos.

## DARBO UŽMOKESTIS

Gerbiame darbuotojo teisę į pragyvenimo minimumo atlyginimą. Laiduojame, kad atlyginimas, mokamas už įprastą darbo savaitę, visuomet būtų ne mažesnis už įstatymu ar tekstilės pramonės šakoje nustatytą mažiausią dydį. Laiduojame, kad atlyginimas būtų pakankamas pagrindiniams darbuotojo poreikiams patenkinti ir papildomoms būtinosioms išlaidoms padengti. Su visais darbuotojais atsiskaitome nustatytu periodiškumu, laikydamiesi teisės aktų reikalavimų; nedarome jokių neteisėtų atskaitymų iš darbuotojų atlyginimų.

