



2020/2021 m.

# **SOCIALINĒS ATSAKOMYBĒS ATASKAITA**

---

scandye

## VADOVO ŽODIS








Praėjusieji metai (2020-2021) bendrovei „Scandye“ buvo kupini COVID-19 pandemijos keliamų iššūkių. Nepaisant jų, įmonė sugebėjo užtikrinti veiklos stabilumą ir atsakingai rūpintis savo darbuotojų gerove.

Vienas iš didžiausių mūsų prioritetų – darbuotojų sauga ir sveikata. Siekiant kaip įmanoma užkardyti viruso plitimą, įmonės darbuotojams pritaikytos motyvacinės priemonės, paskatinusios kuo aktyviau savanoriškai vakcinuotis. Prevenciškai rūpindamiesi savo darbuotojų sveikata, padėjome stabdyti viruso plitimą ir visame regione.



„Scandye“ bendruomenės tikslas – nuolatinė pažanga, todėl net ir sunkiausiu laikotarpiu siekėme kurti etišką ir sąžiningą aplinką verslui, darbuotojui bei visuomenei.

Mes žinome, kad realūs pokyčiai įmanomi tik nuosekliu kasdieniniu darbu. Tęsdami pradėtus projektus ir iniciatyvas, pastaraisiais metais ypatingą dėmesį skyrėme darbuotojų saugai ir sveikatai, gamybos procesų tobulinimui ir aplinkos apsaugai:

-  Tobulinome darbo su automatizuota dažų ir chemikalų dozavimo sistema procesus. Tai leido eliminuoti darbuotojų tiesioginį sąlytį su dažais ir chemikalais, sumažinti cheminių medžiagų koncentraciją ore, optimizuoti dažų ir chemikalų naudojimą bei sumažinti perdirbimo apimtį;
-  Investavome į naują įrangą, leidusią ne tik tobulinti gamybos procesus bei produkcijos kokybę, bet ir siekti užsibrėžtų tikslų darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkos apsaugos srityse;
-  Tęsėme saulės energijos naudojimo elektros gamybai projekto įgyvendinimą;
-  Tęsėme parengiamuosius darbus energetinių išteklių taupymo projektui „Nuotekų valymo įrenginiai ir antrinis vandens panaudojimas gamyboje“ įgyvendinti;
-  Visa UAB „Scandye“ suvartojama elektros energija yra 100% „Žalia lietuviška energija“ t. y. elektros energija, pagaminta tik iš atsinaujinančių energijos išteklių;
-  Tęsėme projektą, skirtą tekstilinių PES atliekų sumažinimui ir perdirbimui;
-  Tęsėme „Lean“ metodų taikymą, skirtą didinti gamybos proceso efektyvumą, mažinti koregavimus, taupyti energetinius išteklius bei pasiekti reikšmingą pažangą daugeliu aplinkos apsaugos aspektų.

Kiekvienas mūsų pasiekimas, sėkmingai įgyvendintas didelis ar mažas projektas, įkvepia dar didesniems iššūkiams, kad reikšmingais darbais prisidėtume prie Pasaulinio susitarimo reikalavimų laikymosi ir tvaraus UAB „Scandye“ vystymosi.

Kviečiu susipažinti su mūsų septintąja socialinės atsakomybės ataskaita už 2021-2022 metus, kurioje pristatome ĮSA veiklos rezultatus, socialinius rodiklius ir ateities tikslus.

*Gero ir malonaus skaitymo!*

## 2020/2021 m. STRATEGIJA

- 🔧 Plečiamas paslaugų asortimentas pirkėjams-akcininkams.
- 🔧 Tobulinamas inovacijų ir naujų produktų vystymo procesas.
- 🔧 Pasitelkiamos naujausios praktikos gamybos procesams optimizuoti.
- 🔧 Įgyvendinami 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 atsiliepimams bei papildomai informacijai gauti:  
Donata Armalienė, Personalo vadovė, tel.: +370-444-74225, el. paštas: [personalas@scandye.lt](mailto:personalas@scandye.lt)  
Sonata Knašienė, Kokybės vadovė, tel.: +370-444- 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

### Žmogaus teisės

#### 1 principas

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

#### 2 principas

Siekiama užtikrinti, kad verslo organizacijos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidimų.

#### 3 principas

Siekiama, kad verslo organizacijos remtų asociacijų laisvę ir pripažintų teisę į veiksmingas bendras derybas.

#### 4 principas

Bet kokios formos privalomojo ar priverstinio darbo eliminavimas.

#### 5 principas

Vaikų darbo panaikinimas.

#### 6 principas

Diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimas.

### Darbo jėga

### Aplinkos apsauga

#### 7 principas

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

#### 8 principas

Siekiama, kad verslo organizacijos imtųsi iniciatyvų aplinkosauginei atsakomybei didinti.

#### 9 principas

Siekiama, kad verslo organizacijos skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą.

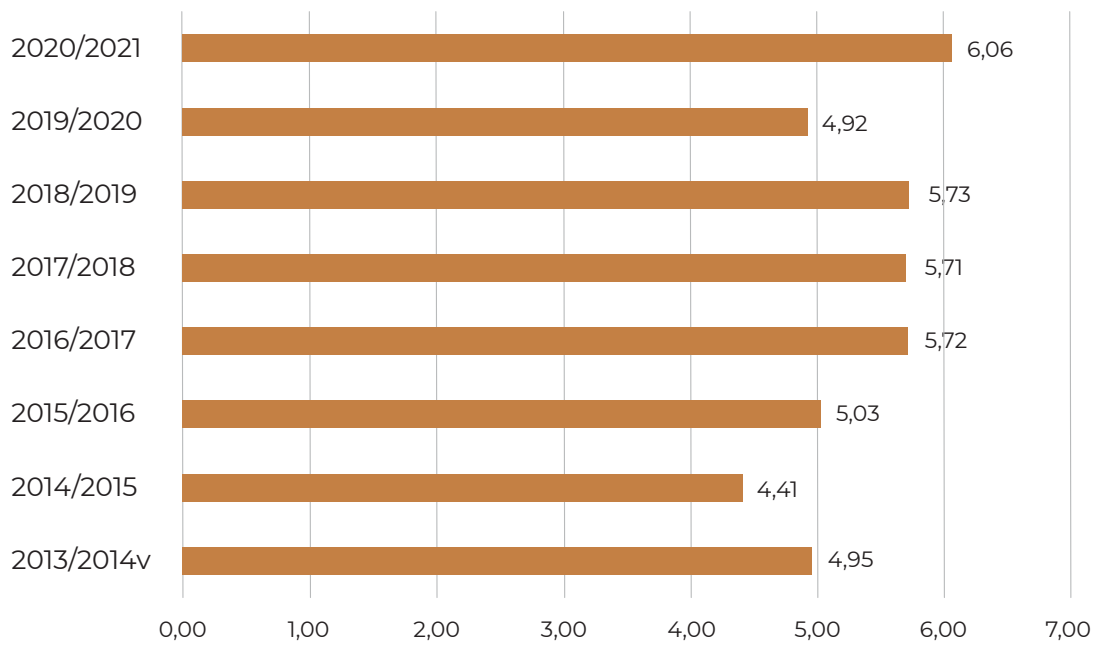
#### 10 principas

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

### Kova su korupcija

## UAB „SCANDYE“ GAMYBOS IR PARDAVIMO APIMTYS

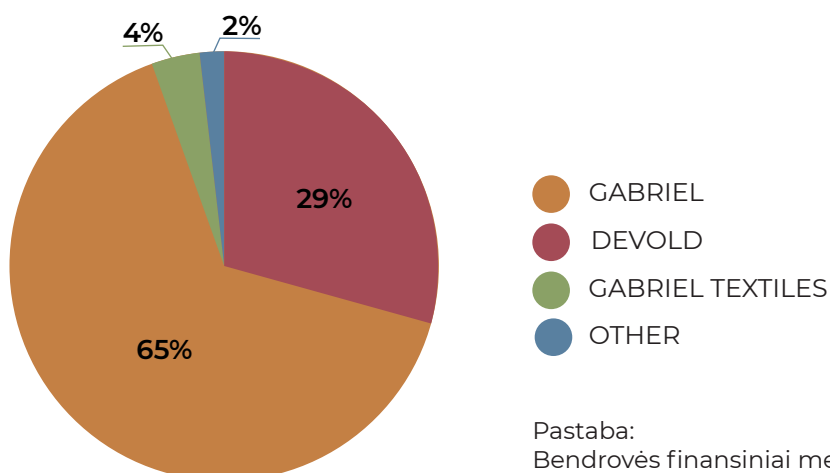
UAB „Scandye“ produkcijos pardavimas mln. Eur



2020/2021 m. įmonės gamybos apimtys sudarė 1947 tonų per metus ir, lyginant su 2019/2020 m. kai gamybos apimtys žymiai sumažėjo dėl COVID-19 pandemijos (1627 tonų/metus), išaugo – **20 %**.

2020/2021 m. UAB „Scandye“ pardavimo pajamos siekė 6,06 mln. eurų ir, lyginant su 2019/2020 m., padidėjo **23 %**.

### „SCANDYE“ pardavimo apimtys pagal pirkėjus 2020/2021 m.



Pastaba:

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

## NUOLATINIO TOBULĖJIMO KULTŪRA

Tikime, kad tik iniciatyvi, nuolat tobulėjanti, žingeidi ir siekianti rezultatų darbuotojų komanda gali sukurti konkurencingą ir aukštos pridėtinės vertės produktą. Nuolatinis tobulėjimas – tai viena iš principinių mūsų įmonės vertybių.

Skiriame didelį dėmesį nuolatiniam veiklos tobulinimui. Kiekvieną dieną dirbame stengdamiesi optimizuoti veiklos procesus, išlaikyti produkcijos pristatymo terminus, sumažinti produkcijos kaštus bei užtikrinti, kad darbas atitiktų aukščiausius saugumo reikalavimus.

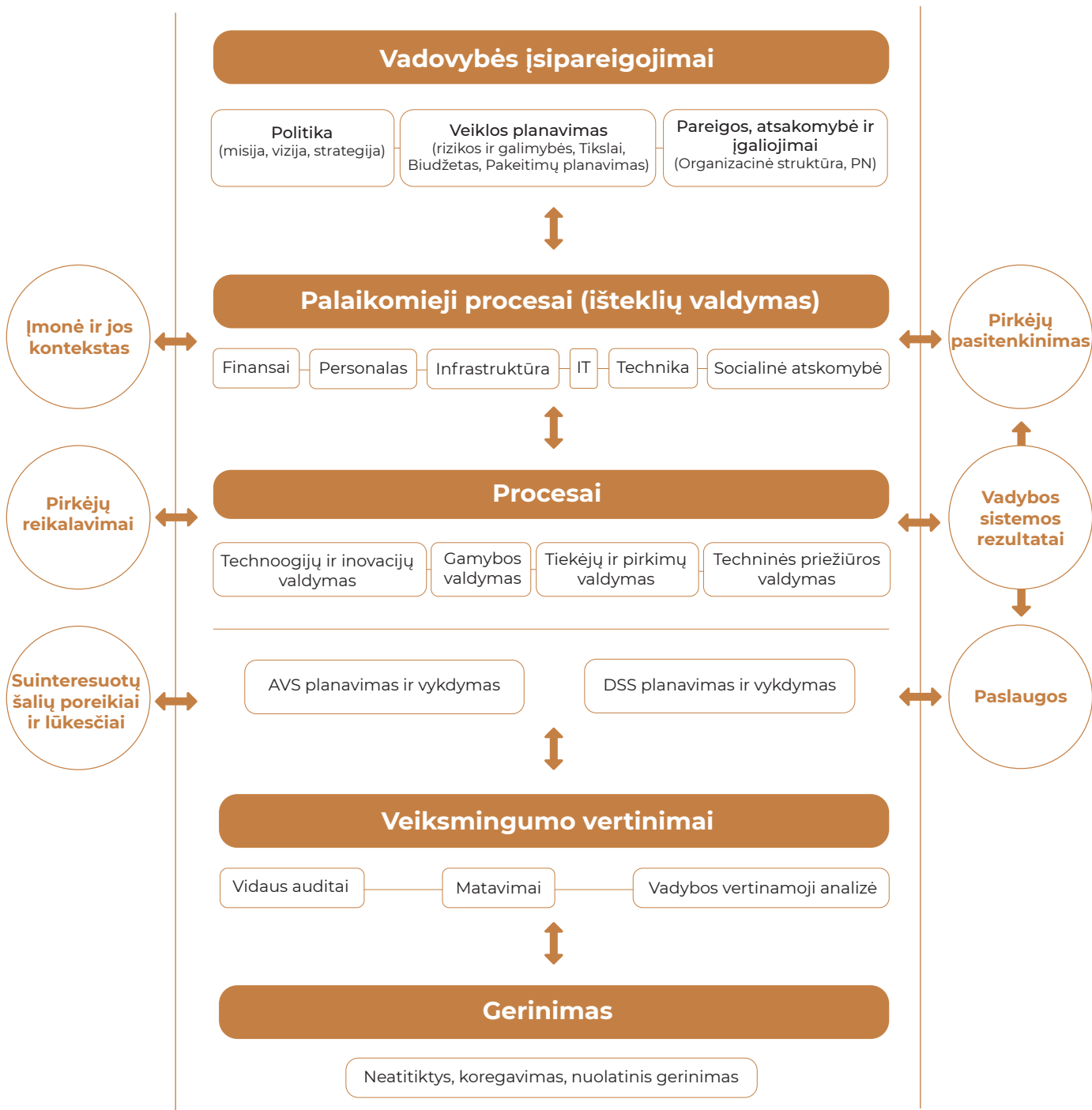
Kasmet investuojame į naują įrangą ir pažangiausias gamybos bei informacinės technologijas. Net ir esant pandeminei situacijai, daug dėmesio skiriame darbuotojų mokymo procesui. Dalijimasis patirtimi ir žiniomis padeda ne tik užtikrinti produkcijos kokybę, bet ir kurti palankų mikroklimatą kiekvienam darbuotojui. Tenka pripažinti, kad COVID-19 pandemija pakoregavo mūsų įpročius ir mums įprastus bendravimo ir žinių dalijimosi metodus. Dėl saugumo teko priimti atitinkamus sprendimus, kurių tikslas buvo apriboti vidinius tiesioginius darbuotojų kontaktus, kurie nėra būtini, tačiau tuo pat metu užtikrinti sklandų ir nenutrūkstamą dalinimąsi žiniomis ir informacijos sklaidą.

Gamybos procesus tobuliname dirbdami pagal integruotą vadybos sistemą, kur įmanoma, taikydami nuotolinio darbo metodus: rodiklių aptarimas „Atskaitomybės lentose“, neatitikimų valdymas „B-source“ programoje, gamybinių tikslų matavimai, vidaus auditai, kokybės dienos su klientais bei „Klientų pasitenkinimo apklausos“, metiniai „Vadybos sistemos analizės susirinkimai“, periodinės ataskaitos vadovybei. Visos šios priemonės leidžia greičiau ir tiksliau įvertinti esamą situaciją, priimti reikalingus sprendimus bei didinti darbo procesų efektyvumą realizuojant strateginius įmonės tikslus.

Suinteresuotos šalys – įmonės nuolatinio tobulėjimo kultūros dalis. Esame atviri su mūsų veikla susijusių suinteresuotų šalių vizitams, patikroms ir auditams, kurių metu vertinama įmonės atitiktis integruotos vadybos sistemos (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, 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





## ŽENKLINIMAS IR SERTIFIKAVIMAS

Mūsų įmonės produkcija atitinka klientų „Gabriel“ ir „Devold“ 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:



Įmonė perka lietuvišką žaliąją energiją, užsitikrindama, kad 100% elektros energijos, tiekiamos UAB „Scandye“, būtų pagaminama iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI). Naudojant atsinaujinančius energijos išteklius, į atmosferą patenka mažiau kenksmingų, klimato kaitą skatinančių medžiagų.

Nuo 2020 metų „Scandye“ gamina atsinaujinančią saulės energiją ir naudoja ją savo veikloje. 400 kW galingumo saulės elektrinė padeda sumažinti išmetamo anglies dvideginio kiekį ir kurti švaresnę aplinką.



„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.





„Cradle to Cradle“ ženklo idėja – uždaras ciklas. „Cradle to Cradle“ ženklinti 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.

„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.



Tvarumas yra pagrindinis mūsų klientų prioritetas: esame tvirtai pasiryžę ir toliau kurti tvarius produktus, nekeldami pavojaus aplinkai ir ateities kartų gerovei. Mūsų produktai gaminami atsižvelgiant ne tik į aplinką, tačiau ir į vartotojų sveikatą bei saugą.



## 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. Vadovaudamiesi etiškos darbdavystės principais, kuriame sėkmingus bei skaidrius santykius su darbuotojais, pirkėjais, tiekėjais ir kitomis suinteresuotomis šalimis.

### Lygios galimybės darbuotojams

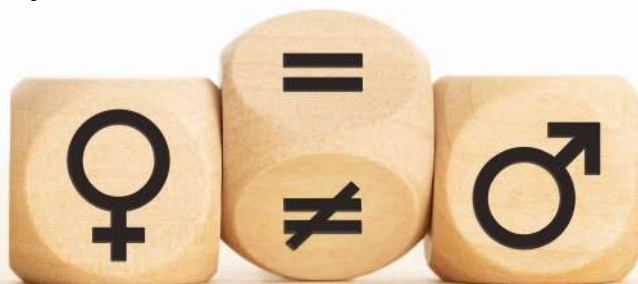
Įmonės darbuotojų gerovė yra „Scandye“ prioritetas. Darome viską, kad kasdieniame įmonės gyvenime vešėtų atvirumo ir tarpusavio supratimo kultūra, leidžianti be baimės išreikšti savo mintis, poziciją ir pažiūras. Darbuotojų lygybės klausimas net nėra klausimas, tai - principinis mūsų darbo standartas. Kasdienėje veikloje įgyvendiname šeštąjį Pasaulinio susitarimo principą ir užtikriname lygias darbo sąlygas be diskriminacijos, priekabiavimo, prievartos. Savo įsipareigojimus skelbiame Etiškos darbdavystės politikoje, o įgyvendinimo priemones ir būdus – Darbo tvarkos taisyklėse. 2020/2021 m. nei vidinių, nei išorinių pranešimų dėl diskriminacijos apraiškų įmonėje nebuvo užfiksuota.

### Atlygis

Nepriklausomai nuo darbuotojų lyties ar socialinio statuso užtikriname vienodas darbo sąlygas ir sąžiningą darbo užmokestį. Laikomės principo, jog už lygiavertį darbą privalo būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Užtikriname skaidrią ir darbuotojams suprantamą darbo apmokėjimo tvarką. Darbo užmokesčio ir kitų išmokų apskaičiavimas, atlyginimo išmokėjimas bei darbo laiko apskaita detalizuojama Darbo apmokėjimo tvarkoje. „Scandye“ griežtai laikosi darbuotojų nediskriminavimo principų. Jais nuosekliai vadovujamasi darbuotojams išmokant darbo užmokesčius, premijas ir kitas išmokas už veiklos rezultatus. Gerbiame darbuotojų teisę į pragyvenimo minimumo atlyginimą (PMA) ir įgyvendiname ją remdamiesi įmonės Pragyvenimo minimumo atlyginimo užtikrinimo metodika.

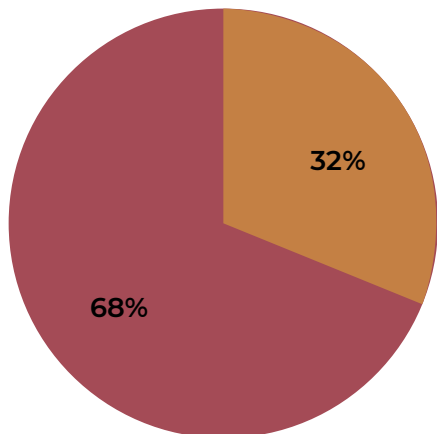
Įmonėje taip pat taikoma gamybos operatorių ir mechanikų kvalifikacinių lygių nustatymo sistema, kurios tikslas yra motyvuoti darbuotojus kelti savo kvalifikaciją bei mokytis naujų įgūdžių, pritaikant juos vis naujose darbo zonose. Atsižvelgiant į kvalifikacinius lygius, peržiūrimi darbuotojų užmokesčių dydžiai, kurie auga kartu su augančia kiekvieno darbuotojo kvalifikacija. Ši sistema užtikrina, kad darbuotojų darbo užmokesčio dydžius lemtų darbo pobūdis ir įgyta kvalifikacija, o ne lytis, amžius ar kiti požymiai, nesusiję su darbuotojo gebėjimais ar darbinėmis funkcijomis.

2020/2021 m. darbuotojų darbo užmokesčiai padidinti nuo 5 iki 10 procentų.



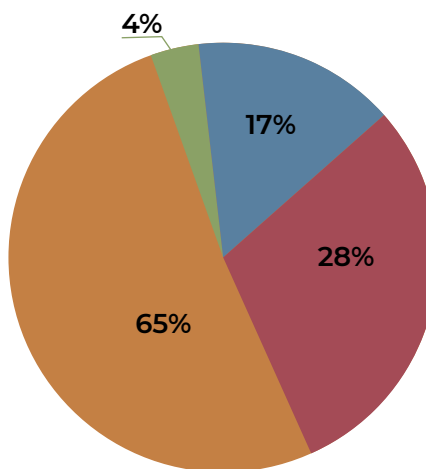
## Lytis

### Bendras darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį 2020/2021



- Moterys
- Vyrai

### Darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal statusą ir lytį 2020/2021 m.



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

**Pastaba:** 2021 m. rugsėjo 30 d. duomenimis, įmonėje dirbo 75 darbuotojai. Lyginant su ankstesniu periodu (2020 m. rugsėjo 30 d.), darbuotojų skaičius sumažėjo. Tendencijos lyties atžvilgiu išlieka tos pačios: moterų – dvigubai daugiau nei vyrų. 2020/2021 m. darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį – lygiai toks pat kaip ir 2019/2020 m.

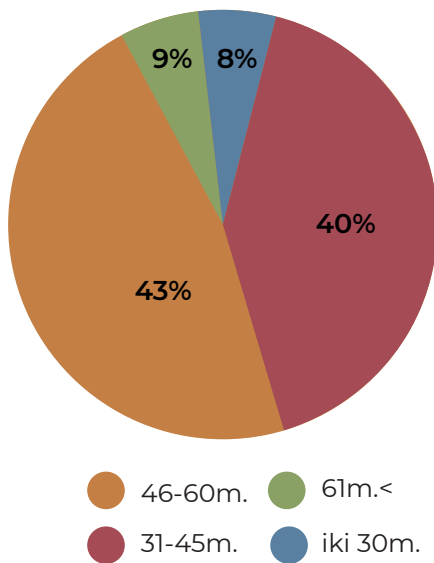
Bendrovėje vadovaujamas pareigas užimančių moterų yra keturiskart daugiau nei vyrų. Atitinkamai nevadovaujamas pareigas užimančių moterų – 23 % daugiau nei vyrų.

Tai, kad moterų „Scandye“ bendruomenėje šiuo metu yra daugiau nei vyrų, nėra lytinės diskriminacijos apraiška. Visų pirma dėl to, kad įmonėje nėra „moterišku“ ar „vyrišku“ pareigybių. Vykdam darbuotojų atrankas į naujas darbo vietas, aiškiai komunikuojame, kad kiekvienoje pozicijoje gali dirbti bet kurios lyties darbuotojas. Esamą vyrų ir moterų pasiskirstymą bendrovėje lemia ir tai, kad didžioji dalis besikreipiančiųjų kandidatų į laisvas darbo vietas yra moterys. Tačiau kiekvienu atveju pasirenkamas tas kandidatas, kuris geriausiai atitinka darbo pozicijai keliamus reikalavimus ir kurio lūkesčiai bei požiūris labiausiai dera su įmonės vertybėmis.



## Amžius

V31



Darbuotojų vidutinis amžius 2020/2021:



**Pastaba:** Tiek vadovų, tiek nevadovaujančių darbuotojų bendras amžiaus vidurkis pastaraisiais metais padidėjo. Tam įtakos turėjo dvi priežastys. Pirmoji priežastis – maža darbuotojų kaita, lemianti natūralų jų amžiaus vidurkio didėjimą. Antroji priežastis yra ta, jog „Scandye“ nevengia įdarbinti ir vyresnio amžiaus žmonius, nes bendrovei svarbus ne darbuotojo amžius, o žmogaus kvalifikacija ir požiūris į darbą.

## DARBUOTOJŲ UGDYMAS IR PATIRTIES PERDAVIMAS

2020/2021 m. formaliems ir neformaliems darbuotojų mokymams, orientuotiems į kvalifikacijos kėlimą, buvo skirta daugiau nei 2500 mokymų valandų (gamyba – 2362 val. / administracija – 192 val.).

Darbuotojai apmokyti dirbti specialiuosius darbus, atnaujintos darbuotojų saugos, sveikatos bei aplinkos apsaugos žinios. Daug laiko skiriame gamybos darbuotojų apmokymui dirbti kitoje darbo zonoje. Mokymų metu darbuotojai taip pat dalinasi savo žiniomis ir patirtimis, kad dar geriau perprastų visą gamybos procesą.







Daug dėmesio skiriame vidinei komunikacijai gerinti. Naujiems darbuotojams organizuojame įvadinius mokymus, kurių metu jie supažindinami su įmone, jos struktūra, tradicijomis, valdymo ir darbo organizavimo procesais, vidinės komunikacijos kultūra ir kanalais, darbuotojų atstovais.








## BENDRAVIMAS IR BENDRADARBIAVIMAS

Siekiant išlaikyti ir stiprinti pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius, net ir pandemijos sąlygomis daug dėmesio skyrėme komunikacijos priemonėms ir kanalams.

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

-  Nuolatinis tiesioginis ir netiesioginis bendravimas su vadovais, taikant naujus nuotolinio bendravimo metodus;
-  Informacijos perdavimas ir gavimas per darbuotojų tiesioginius vadovus;
-  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 administracijai ir SVK, naudojantis „Klausimų - pasiūlymų“ dėžutėmis.
-  Neatitiktųjų, susijusių su SA, darbuotojų sauga ir sveikata, aplinkos apsauga ir kokybe fiksavimas kompiuterinėje „B-source“ programoje.

### Papildomos naudos darbuotojams:

-  Darbuotojų draudimas nuo nelaimingų atsitikimų.
-  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.

### Darbuotojų nuomonės tyrimas

2020/2021 m. atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojai UAB „Scandye“ jaučiasi gerai. Nustatyta, kad 87 % apklaustųjų apskritai yra patenkinti savo darbo aplinka, o tai yra 5 % daugiau nei praėjusiais metais. Remiantis visais apklausoje pateiktais atsakymais nustatyta, kad bendras darbuotojų pasitenkinimo rodiklis yra – 85 %, viena šimtąja procento dalimi didesnis nei praėjusiais metais.

Atsižvelgiant į gautus duomenis galima daryti išvadą, kad didžioji dalis įmonėje dirbančių darbuotojų jaučiasi gerai, tačiau reikalinga atkreipti didesnę dėmesį į komunikacijos gerinimą su darbuotojais, nes darbuotojų nuomonės išgirdimas ir tinkamo grįžtamojo ryšio suteikimas galėtų padidinti darbuotojų pasitikėjimą vadovais ir paskatinti darbuotojus aktyviau įsitraukti į darbinę veiklą. Siekiant didinti darbuotojų pasitenkinimą yra numatyti gerinimo veiksmai: darbuotojų informatyvumo apie apmokėjimo sistemą didinimas, pozityvaus darbuotojų įsitraukimo į įmonės veiklą gerinimas.

## Saugus ir sveikas darbas

Darbuotojų sauga ir sveikata yra vienas iš pagrindinių mūsų tikslų. COVID-19 pandemija tai tik dar labiau išryškino. Šiuo sudėtingu laikotarpiu, kai aplinkui tvyrojo nepažintos pandemijos pavojus, turėjome būti kaip niekad susitelkę, kad priimtume teisingus ir savalaikius sprendimus, organizuodami darbus taip, kad būtų iki minimumo sumažintas pavojus darbuotojams užsikrėsti ar užkrėsti kitus.

Reikia pripažinti, kad COVID-19 pandemija visiems sukėlė nerimą ir nesaugumo jausmą. Tačiau ypatingos situacijos priverčia susitelkti ir vienytis. Džiaugiamės, kad šiomis sudėtingomis aplinkybėmis darbuotojai sugebėjo greitai prisitaikyti prie kintančių darbo ir saugos sąlygų, išmokti naujų dalykų, kitokių darbo metodų, bendrauti ir dirbti nuotoliniu būdu.

Net ir esant COVID-19 pandemijos grėsmei, mes kasdien dirbame siekdami užtikrinti saugią ir nekenksmingą darbo aplinką mūsų darbuotojams visose srityse. Svarbiausias darbų saugos veiksnys – efektyvi prevencija. Fiksuojame incidentus ir imamės veiksmų galimoms rizikoms pašalinti. Šiuose procesuose aktyviai dalyvauja ne tik padalinių vadovai, bet ir patys 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.

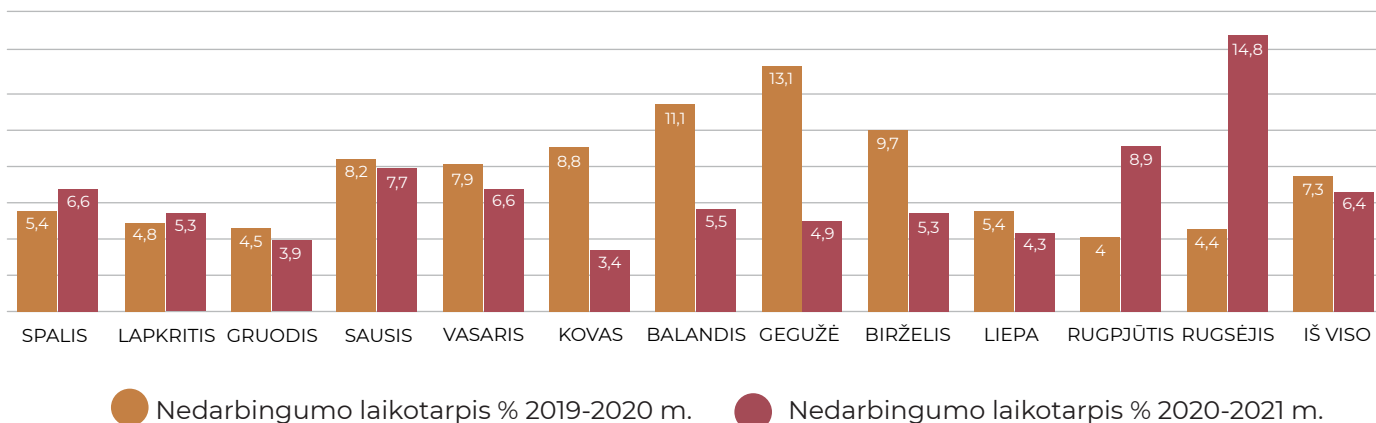
Mažindami COVID-19 plitimo grėsmes, vadovaujamės PSO ir NVSC pateiktomis rekomendacijomis ir tikime, kad efektyviausias būdas išvengti COVID-19 susirgimų yra skiepai. Būtent todėl su darbuotojais dalijomės žiniomis apie skiepų naudą, o siekdami padidinti jų motyvaciją skiepytis, visiems tai padaryti nusprendusiems darbuotojams suteikėme papildomą poilsio dieną. Džiaugiamės, kad mūsų pastangos davė vaisių ir bendras įmonės imunizacijos lygis pasiekė 91 procentą.



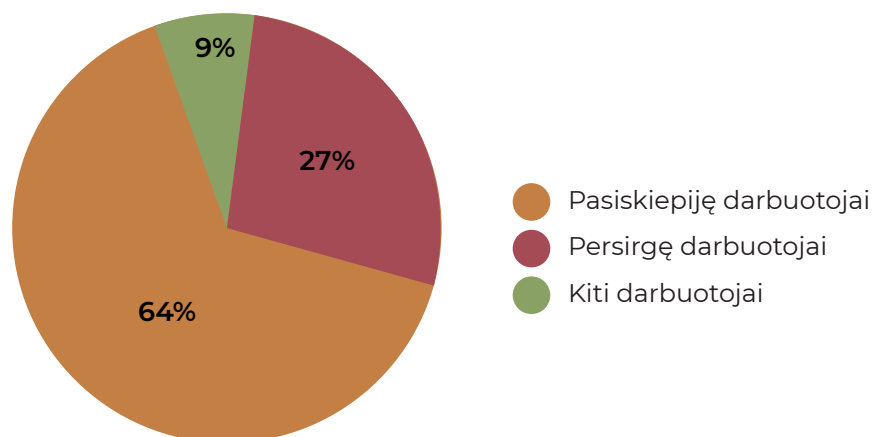
## Darbuotojų saugos ir sveikatos proceso tikslai:

2020/2021 tikslas	Tikslinis rodiklis	Faktas
Darbuotojų sergamumo mažinimas	iki 5 %	6,4 %
Nelaimingi atsitikimai darbe	0 atvejų	0 nelaimingų atvejų (Įvyko 6 incidentai per kuriuos (3 atvejai) darbuotojai žalos sveikatai nepatyrė arba buvo pirmos pagalbos incidentai (3 atvejai) dėl kurių darbuotojai nė vienai dienai neprarado darbingumo.
Avarinės situacijos įmonėje (pagal F19 „Parengtis avarijai ir atsakomieji veiksmy planai“)	0 atvejų	2 atvejai, dėl slėginių indų avarinių situacijų išsiveržus garui. Darbuotojų sveikatai ir saugumui pavojaus nebuvo.

## Bendras nedarbingumas procentais



## COVID-19 statistika įmonėje



## Igyvendintos priemonės 2020/2021 m.:

- 📄 Atliktas vidinis profesinės rizikos vertinimas ir parengtas „Rizikos mažinimo priemonių planas (DSS valdymo veiksmingumo gerinimas)“;
- 📄 Prasidėjus COVID-19 pandemijai, įmonėje nustatytos ir taikytos Vidaus saugaus elgesio taisyklės esant COVID-19 grėsmei, darbuotojai aprūpinti kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis;
- 📄 Vykdytas darbuotojų mokymas ir švietimas apie skiepų naudą siekiant išvengti COVID-19 ligos plitimo;
- 📄 Darbo vietos papildomai aprūpintos mobiliais oro drėkinimo/vėsinimo įrenginiais orui vėsinti ir dulketumui mažinti džiovinimo, siūlų vyniojimo, rūšiavimo, dekatravimo patalpose.
- 📄 Atliktas neeilinis elektroūkio vidaus auditas, kurio metu buvo tikrinama įmonės elektrosaugos būklė ir jos atitiktis saugumo reikalavimams;
- 📄 Atnaujinti F19/8B „Parengties avarijoms ir atsakomųjų veiksmų planų. Bendroji dalis“ ir F19/8 „Parengties avarijoms ir atsakomųjų veiksmų planai“, bei parengtas naujas F19/8 „Parengties avarijoms ir atsakomųjų veiksmų planai“, Nr.13 „COVID-19 susirgimų pavojaus valdymas įmonėje“, su kuriais darbuotojai supažindinti pasirašytinai;
- 📄 Patvirtintas naujas įmonės „Ekstremalių situacijų valdymo planas“, kuris suderintas su Telšių APGV civilinės saugos skyriumi;
- 📄 Atliktos gaisrinės saugos evakuacinės pratybos bei mokymai, kaip naudotis gaisro gesinimo priemonėmis;
- 📄 Atnaujinti vidiniai personalo valdymo dokumentai, užtikrinantys Bendrojo duomenų apsaugos reglamento įgyvendinimą ir laikymąsi:
  - 📄 TR9/5 „Asmens duomenų tvarkymo ir saugojimo tvarka“;
  - 📄 TR12/3 „Darbuotojų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo ir nušalinimo nuo darbo tvarka“;
  - 📄 TR19/1 „Pranešėjų apsaugos tvarka“

## SA Tikslai 2021/2022 m.:

- 📄 Įgyvendinti gerinimo priemones, suplanuotas „Rizikos mažinimo priemonių plane (DSS valdymo veiksmingumo gerinimas)“.
- 📄 Įgyvendinti sergamumo mažinimo priemones: sergamumo priežasčių analizė; darbuotojų švietimas apie saugos priemones nuo COVID-19 ligos bei darbuotojų skatinimas skiepytis sustiprinančiąja vakcina nuo COVID-19 ligos.
- 📄 Įrengti stacionarią oro drėkinimo sistemą Muratec darbo patalpoje.

- 📄 Papildomai įrengti naują, visus saugumo reikalavimus atitinkančią elektrokrautuvų pakrovimo vietą.
- 📄 Peržiūrėti operatorių kvalifikacinę lentelę tam, kad operatorių kvalifikaciniai lygiai kistų greičiau ir įgalintų darbuotojų darbo užmokesčio didėjimą.
- 📄 Peržiūrėti darbuotojų darbo užmokesčius ir atsižvelgiant į darbuotojų kvalifikacinius lygius – padidinti juos.
- 📄 Įgyvendinti naujų darbuotojų pritraukimo priemones, skiriant motyvacinius priedus esamiems darbuotojams už naujų darbuotojų pritraukimą į įmonę, taip pat - papildomus priedus už sėkmingai apmokytus naujus darbuotojus bei kita.
- 📄 Apmokėti visų darbuotojų telefonų sąskaitas, kai darbuotojai išreiškia tokį pageidavimą.
- 📄 Tęsti paramos teikimo projektus.

## Partnerystė su vietos bendruomene 2020/2021 m.:

Siekiame būti naudingi bendruomenei kurdami darbo vietas, remdami bendruomenės kultūrinius ir socialinius projektus.

**Savo  
produkcija  
teikėme  
paramą:**

Žemaičių muziejui „Alka“;  
Telšių socialinių paslaugų centrui.

Telšių rajono savivaldybės Žemaičių dramos teatras.

**Finansinė  
parama:**

**Dalinimasis  
žiniomis/  
patirtimi:**

Tęsiame gerąją praktiką



## SKAIDRUMAS

Socialinės atsakomybės principų taikymas veikloje padeda mums gerinti įmonės darbą, stiprinti bendrovės reputaciją, sukurti ir palaikyti glaudžius ryšius su visomis suinteresuotomis šalimis.

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. Nepriimame ir nereikalaujame jokių dovanų iš dirbančiųjų už darbo sąlygų pagerinimą. 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

Įmonei svarbu ne tik veiklos rezultatai, bet ir būdai, kuriais šie rezultatai yra pasiekiami. Todėl dėmesys aplinkos apsaugai, jos tausojimui, siekis efektyviau taupyti gamtinius ir energetinius išteklius yra viena iš pagrindinių „Scandye“ strateginių kryptių. Vadovaujantis šiomis kryptimis, ypatingas dėmesys skiriamas reikšmingiems aplinkos apsaugos aspektams, kuriems iškeliami tikslai ir įgyvendinamos numatytos priemonės.

### Reikšmingi aplinkos apsaugos aspektai 2020/2021:



#### Elektros energijos vartojimas

Pastatyta saulės elektrinė įmonei leis padengti apie 15 – 17 % savo poreikių, todėl jau artimiausiu metu planuojame plėsti saulės elektrinių parką.

Nuo 2015 m. naudojame elektros energiją, gaminamą iš atsinaujinančių išteklių.

#### Gruntinio vandens naudojimas

Įgyvendinamas vandenvalos projektas, kuris leis apie pusę panaudoto vandens vėl grąžinti į gamybą.



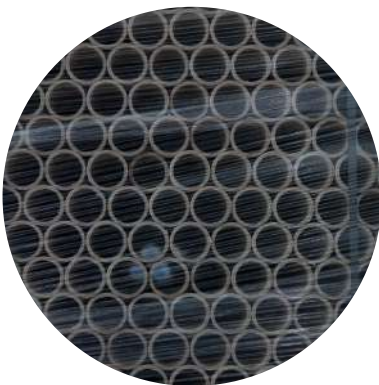


### **Gamtinių dujų vartojimas**

Tęsiamas „Lean“ metodų taikymas, tobulinant gamybos procesus, mažinant koregavimus, taupant energetinius išteklius.

### **Gamybinių nuotekų susidarymas**

Tęsiamas energetinių išteklių taupymo projektas „Nuotekų valymo įrenginiai ir antrinis vandens panaudojimas gamyboje“ įgyvendinimas, kas leis apie pusę panaudoto vandens vėl grąžinti į gamybą.

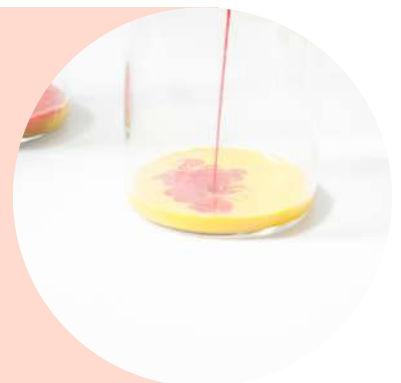


### **PES atliekų susidarymas**

Vystome PES (poliesterio audinio) atliekų mažinimo ir antrinio perdirbimo projektą bei kitas tęstines veiklas, leidžiančias labiau tausoti aplinką bei taupyti energetinius išteklius.

### **Chemikalų ir dažų valdymas**

Visi dažymo ir galutinės apdailos procesuose naudojami dažai ir cheminės medžiagos atitinka ES cheminių medžiagų reglamento REACH, Oeko-Tex, Ecolabel reikalavimus.





Taipogi įmonėje dirbama su automatizuota dažų ir chemikalų dozavimo sistema, kuri leido eliminuoti darbuotojų tiesioginį sąlytį su dažais ir chemikalais, sumažinti cheminių medžiagų koncentraciją ore, optimizuoti dažų ir chemikalų naudojimą bei sumažinti perdirbimo apimtį.

## Išteklų suvartojimas

	Vandens sunaudojimas m <sup>3</sup> /kg produkcijos		Elektros energijos sunaudojimas KWh/kg produkcijos		Gamtinių dujų sunaudojimas m <sup>3</sup> /kg produkcijos	
	Tikslas	Faktas	Tikslas	Faktas	Tikslas	Faktas
2014-2015	0,16	0,142	1,55	1,53	1,10	1,03
2015-2016	0,14	0,131	1,50	1,38	1,05	0,93
2016-2017	0,13	0,124	1,18	1,23	0,80	0,82
2017-2018	0,13	0,126	1,18	1,27	0,80	0,82
2018-2019	0,13	0,125	1,30	1,23	0,86	0,83
2019-2020	0,125	0,123	1,25	1,219	0,85	0,805
2020-2021	0,123	0,119	1,22	1,219	0,80	0,811

### 2020/2021 – pagrindinis „Scandye“ tikslas - mažinti energetinių išteklių suvartojimą




#### Taikytos priemonės 2020/2021:

-  Nuo 2015 m. įmonė naudoja elektros energiją, gaminamą iš atsinaujinančių šaltinių. Visa „Scandye“ suvartojama elektros energija yra 100 % „Žalia lietuviška energija“. Šis ženklas patvirtina, kad visa elektros energija, kuria aprūpinama UAB „Scandye“, yra pagaminta iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI).
-  Jau nuo 2016 m. aktyviai ieškojome alternatyvių elektros energijos šaltinių, atlikome studiją, siekdami pasirinkti tinkamiausią elektros energijos gamybos metodą, įvertindami ir palygindami vėjo jėgainės ir saulės elektrinės alternatyvas. Atsiradus ES finansavimo galimybėms „Atsinaujinantys energijos ištekliai pramonei LT+“, UAB „Scandye“ 2020 metais savo gamyklos teritorijoje įrengė 400 kW galingumo saulės elektrinę.

„Scandye“ saulės elektrinėje pagamintos elektros energijos kiekiai 2020/2021 metais sudarė 19,4 % visos suvartotos elektros energijos kiekio .




## Solar power plant energy production 2021

Month	SPP energy sold to grid, kWh	energy consumption from grid, kWh	Total energy consumption, kWh	SPP generated energy, kWh	Part of SPP energy in total power consumption
January	0	187 091	188 591	1 500	0,8%
February	0	187 552	197 682	10 130	5,1%
March	0	191 115	215 315	24 200	11,2%
April	0	142 951	189 033	46 082	24,4%
May	5 087	149 329	199 328	55 086	25,1%
June	1 399	145 959	209 398	64 838	30,3%
July	1 672	15 221	216 936	63 387	28,4%
August	2 764	144 205	185 496	44 055	22,3%
September	1 654	154 276	191 534	38 912	19,5%
<b>Totally, kWh</b>	<b>12 576</b>		<b>1 793 313</b>	<b>348 190</b>	<b>19,4%</b>

-  Įmonėje visi dažymo ir galutinės apdailos procesuose naudojami dažai ir cheminės medžiagos atitinka ES cheminių medžiagų reglamento REACH, Oeko-Tex, Ecolabel reikalavimus.
-  Įmonėje dirbta su automatizuota dažų ir chemikalų dozavimo sistema, kuri leido eliminuoti darbuotojų tiesioginį sąlytį su dažais ir chemikalais, sumažinti cheminių medžiagų koncentraciją ore, optimizuoti dažų ir chemikalų naudojimą bei sumažinti perdirbimo apimtį.
-  Buvo tęsiamas „Lean“ metodų taikymas, tobulinant gamybos procesus, mažinant koregavimus, taupant energetinius išteklius bei užtikrinant reikšmingą pažangą skirtingais aplinkos apsaugos aspektais.

**Tikslai  
2021/2022m.**

### 1. Atsižvelgiant į PES gamybą, išlaikyti optimalias energijos išteklių sąnaudas

-  Dujų – iki 0,8 m<sup>3</sup>/kg (esamas vidurkis – 0,811 m<sup>3</sup>/kg);
-  Elektros – iki 1,2 kWh/kg (esamas vidurkis – 1,219 kWh/kg);
-  Vandens – iki 0,12 m<sup>3</sup>/kg (esamas vidurkis – 0,120 m<sup>3</sup>/kg).

## 2. Investicijos į naują įrangą, kuri ne tik įgalins gamybos proceso tobulinimą ir aukštesnę produkcijos kokybę, bet ir prisidės prie aukštesnių darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo standartų bei bendrovėje keliamų aplinkos apsaugos tikslų:

- dažų ir cheminės stoties įrangos atnaujinimas su tikslu padidinti dažymo pajėgumus, sumažinti proceso trukmę ir taupyti energetinius resursus;
- mažiems kiekiams tinkamo aukštos temperatūros dažymo įrenginio su mažu vandens moduliu įsigijimas, leisiantis kurti naujus produktus ir technologijas mažesniais energetiniais kaštais.

## 3. Siekiant padidinti gamybinius pajėgumus, išsiaiškinti galimybę dėl naujo gręžinio įrengimo.

### 4. Įgyvendinti perteklinės šilumos panaudojimo projektą:

- Šalto gamybinio vandens pašildymas;
- Patalpų šildymas žiemos laikotarpiu.

## Atliekų tvarkymas

- Pratęsta sutartis dėl antrinių pakuočių atliekų perdirbimo su licencijuota pakuočių atliekų tvarkymo organizacija VŠĮ „Žalioji taška“. Pagal šią sutartį daugiau nei 87 % įmonėje susidarančių popieriaus ir plastiko pakuočių atliekų atiduodamos antriniam perdirbimui.
- Siekiant mažinti tekstilinių PES atliekų susidarymą, kiekvieną mėnesį stebimos ir analizuojamos didelių PES atliekų kiekių susidarymo priežastys. Įgyvendinami veiksmai, leidžiantys šiuos kiekius riboti ir mažinti.
- Optimizuojame atliekų kiekius, atsakingai tvarkydami ir rūšiuodami susidariusias atliekas: biuro popieriaus, pakavimo kartono, plastmasės bei elektroninės įrangos atliekas tvarkome kaip antrines žaliavas.

**Tikslai  
2021/2022m.**

### 1. Atsižvelgiant į PES gamybą, išlaikyti optimalias energijos išteklių sąnaudas:

- Dujų – iki 0,80 m<sup>3</sup>/kg ,vasaros laikotarpiu 0,75 m<sup>3</sup>/kg, žiemos laikotarpiu 0,85 m<sup>3</sup>/kg (esamas vidurkis – 0,81 m<sup>3</sup>/kg);
- Elektros – iki 1,21 kWh/kg (esamas vidurkis – 1,22 kWh/kg);
- Vandens – iki 0,12 m<sup>3</sup>/kg (esamas vidurkis – 0,119 m<sup>3</sup>/kg).



2. Tęsti PES atliekų susidarymo stebėjimą – grafiškai kiekvieną mėn. Tai pat vykdyti projektą „PES rulonų rūšiavimas perdirbimui JAV arba Kanadoje“ bendradarbiaujant su „Gabriel“.

3. Siekiant sumažinti dujų suvartojimą garo gamybai, analizuoti galimybes „Devold“ trikotažinę vilną dažyti 90 laipsnių temperatūroje.

4. Siekiant sumažinti vandens sąnaudas, atlikti dažymo bandymus naudojant pasukutinį skalavimo vandenį PES produkcijai.






5. Tęsti energetinių išteklių taupymo projekto „Nuotekų valymo įrenginiai ir antrinis vandens panaudojimas gamyboje“ įgyvendinimą, kas leis apie pusę panaudoto vandens vėl grąžinti į gamybą.

6. Tęsti „Lean“ metodų taikymą, tobulinant gamybos procesus, mažinant koregavimus, taupant energetinius išteklius bei užtikrinant reikšmingą pažangą skirtingais aplinkos apsaugos aspektais.

7. Skatinti atsakingą darbuotojų elgesį bei įsitraukimą į aplinkosaugos veiklą tiek darbo vietoje, tiek už jos ribų. Skatinti atliekų rūšiavimą įmonėje. Nuolatos informuoti darbuotojus apie rūšiavimo galimybes ir privalumus.

## 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, netinkamas privataus ar profesinio dėkingumo išraiškas visoms su įmonės veikla susijusioms suinteresuotoms šalims.
-  Vadovautis Lietuvos Respublikos, kitų taikytinų tarptautinių teisės aktų bei įmonės priimtų įsipareigojimų reikalavimais visose socialinės atsakomybės 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 jaunos asmenis nuo aplinkybių, kurios yra pavojingos ir nesaugios jų fizinei ir psichinei sveikatai bei vystymuisi, neįdarbiname jaunų asmenų iki 18 metų.

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

## Priverstinis arba privalomas darbas

## 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.

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 darbuotojų atžvilgiu, kurios galėtų varžyti šią darbuotojų teisę. Kuriame palankią aplinką darbuotojų interesų atstovavimui, bendradarbiaujame su įmonėje įsteigta darbo taryba.

## Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas

## Diskriminavimas

Nepraktikuojame ir neremiame jokių diskriminavimo formų.

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.

## Drausminė praktika

## Darbo laikas

Užtikriname, kad darbo laikas atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus. Viršvalandžiai nėra normali praktika, išskyrus atvejus, kai jie yra savanoriški ir apmokami didesniu tarifu nei įprastos darbo valandos.

Gerbiame darbuotojo teisę į pragyvenimo minimumo atlyginimą. Užtikriname, kad atlyginimas, mokamas už įprastą darbo savaitę, visuomet būtų ne mažesnis už įstatymu ar tekstilės pramonės šakoje nustatytą mažiausią dydį. Užtikriname, kad atlyginimas būtų ne tik pakankamas pagrindiniams darbuotojo poreikiams patenkinti, bet ir suteikiantis galimybę padengti kitas aktualias mėnesines išlaidas. Su visais darbuotojais atsiskaitome nustatytu periodiškumu, laikydami teisės aktų reikalavimų, bei nedarydami jokių neteisėtų atskaitymų iš darbuotojų atlyginimų.

## Darbo užmokestis