SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATASKAITA
UŽ 2012 METUS

scandye

TURINYS

1. VADOVO ŽODIS 3

2.APIE BENDROVĘ 5

3.BENDROJI INFORMACIJA APIE ĮSA ATASKAITĄ 7

4. VEIKSMAI, KURIŲ BUVO IMTASI ĮGYVENDINANT DEŠIMT PASAULINIO SUSITARIMO PRINCIPŲ 8

4.1 Darbuotojų teisės 8

4.2 Darbuotojų lygios galimybės ir lyčių pasiskirstymas 8

4.3 Darbuotojų vidutinis amžius 9

4.4 Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas 9

4.5 Darbuotojų ugdymas 10

4.6 Naujų darbuotojų įdarbinimas ir integravimas 11

4.7 Vidinė komunikacija su darbuotojais 11

4.8 Darbuotojų sauga ir sveikata 12

4.9 Kova su korupcija 13

4.10 Aplinkos apsauga 15

1. VADOVO ŽODIS

Džiaugiuosi galėdama pristatyti antrąją, 2012 m. socialinės atsakomybės ataskaitą visuomenei bei Jungtinių Tautų „Global Compact" organizacijai, vienijančiai viso pasaulio socialiai atsakingas įmones.

LEAN (lieknos) gamybos principų diegimas yra vienas iš bendrovės strateginių tikslų. Mūsų tikslas rasti ir panaikinti vertės nekuriančias proceso dalis (laiko švaistymą), rasti rezervų, pagreitinti procesus, eliminuoti klaidas ir defektus bei padaryti procesą aiškų ir suprantamą.

Norėdama sumažinti neigiamą poveikį aplinkai, UAB „Scandye" didelį dėmesį skiria modernioms ir efektyvioms technologijoms diegti, atliekoms perdirbti, efektyviam energijos išteklių naudojimui.

Bendrovės veikla neatsiejama nuo pagalbos vietos benduomenei. Toliau aktyviai remiame Specialiąją vaikų mokyklą, skirdami medžiagų bei medžiagų atraižų, kurios naudojamos vaikų įgūdžiams lavinti, laisvalaikio užimtumui. Nuoširdžiai bendradarbiaujame ir suteikiame paramą medžiagomis Telšių dailės fakultetui, VšĮ Vilniaus dizaino kolegijai, kurie kaip mokomąją priemonę vykdo Mados dizaino studijų programą. Aktyviai skatiname meno ir kultūrinius projektus, remdami Telšių Žemaitės dramos teatrą, Telšių miesto savivaldybės organizuojamus renginius.

Aktyviai vykdomas 2013 m. projektas dėl 100% žalios lietuviškos energijos naudojimo UAB „Scandye". Šioji yra gaminama iš atsinaujinančių energijos išteklių. Taip įmonė prisideda prie aplinkos, kurioje plėtoja savo veiklą, tausojimo ir išreiškia savo požiūrį į šalies ekologines problemas.

scandye

2012 m. gruodžio 4 d. įdiegėme Socialinio atsakingumo SA8000:2008 standartą ir gavome tai patvirtinantį sertifikatą. Mums tai didžiulis įvertinimas, kuris liudija, kad rūpinamės darbuotojų socialine gerove, nenaudojame vaikų ir priverstinio darbo, laikomės saugos ir sveikatos reikalavimų, netoleruojame diskriminacijos, užtikriname lygias karjeros ir atlygio galimybes.

Būti socialiai atsakingais raginame ir savo tiekėjus. 2012 m. pirmą kartą pagrindiniams tiekėjams išsiuntėme klausimynus, kuriuos pasirašydamos įmonės patvirtino, kad savo vykdomoje veikloje laikosi pagrindinių socialinės atsakomybės principų.

Didžiuojamės būdami socialiai atsakingi prieš savo darbuotojus, bendruomenę ir verslo partnerius. Palaikome tarptautines žmogaus teises ir gerbiame darbuotojų orumą, kaip yra reikalaujama Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Jungtinių Tautų Organizacijos principuose bei UAB „Scandye“ Etiškos darbdavystės politikoje.

Stengiamės sukurti patrauklią ir patikimą darbo aplinką ne tik savo darbuotojams, bet ir verslo partneriams, nes tai sudaro galimybes siekti puikių rezultatų, užtikrina darbuotojų pasitenkinimą, skatina lojalumą. Sudarome galimybes savo darbuotojams augti kaip asmenybėms, kad jie galėtų jaustis branginami ir aktyviai dalyvautų mūsų veikloje. Mūsų bendrovės tikslas yra ugdyti ir išlaikyti geriausius darbuotojus tam, kad klientams galėtume teikti kokybiškas paslaugas ir perteikti geriausią savo patirtį.

Esame tikri, kad patys būdami atsakingi ekonominėje, socialinėje bei aplinkosaugos srityse galime paskatinti ir savo verslo partnerius tapti labiau atsakingais. Mūsų bendrovės puoselėjamos socialinės, aplinkosaugos ir ekonominės vertybės daro įtaką šalyje, kurioje plėtojame veiklą.

Žinome, kad vadovaudamiesi savo vertybėmis, užtikriname savo veiklos tvarumą. Tai iš tiesų turi prasmę, kaip ir ilgalaikiai santykiai su klientais, darbuotojais, bendruomene ir tiekėjais.

Pagarbiai,
UAB „Scandye“
Generalinė direktorė
Violeta Jurkevičienė

2.APIE BENDROVĘ

UAB „SCANDYE“ įkurta 2003 m., o nuo 2005m., tęsdama skandinaviško verslo tradicijas, pradėjo teikti tekstilės apdailos paslaugas:

- Trikotažinės medžiagos apdailą (plovimas, dažymas, balinimas, nedegi apdaila, šiaušimas, lyginimas);
- Audinių apdailą (plovimas, vėlimas, dažymas, nedegi apdaila, lyginimas, kirpimas, rūšiavimas, suvyniojimas);
- Verpalų apdailą (plovimas, dažymas, balinimas, pervyniojimas).

Tai užsienio kapitalo vidutinio dydžio įmonė, kurioje dirba 71 darbuotojas.
UAB “Scandye” akcininkai yra 3 juridiniai asmenys: Gabriel A/S (49,29%), UAB „Devold“ (47,18%), UAB Amber Holding (3,53%).
Pagrindiniai klientai: UAB Devold, A/S Gabriel, Innvik Sellgren, UAB „Baltijos tekstilė“.

Bendrovė investuoja į naujų ir ekonomiškų įrengimų įsigijimą, informacinio valdymo ir gamybos procesų technologijų tobulinimą, darbuotojų profesinį tobulėjimą. Visa tai užtikrina aukštą produkto kokybę ir ekologišką gamybą.

UAB „Scandye“ svarbu, kad siekiant organizacijos tikslų nebūtų pažeidžiami socialinės atsakomybės principai, kuriuos tiesiogiai taikome savo veikloje, kurdami sėkmingus ir skaidrius santykius su klientais, tiekėjais ir darbuotojais.

Siekdami nuolat tobulinti savo veiklą, dirbame pagal tarptautinius standartus, taikome naujausius gamybos valdymo metodus:

- *Kokybės vadybos sistemą ISO 9001;*
- *Aplinkos apsaugos vadybos sistemą ISO 14001;*
- *Darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemą ISO18001;*
- *Socialinės atsakomybės sistemą SA 8000;*
- *Lean gamybos sistemą.*

Veiklą pagal ISO standartus sertifikuoja ir atlieka priežiūrą sertifikacinė organizacija UAB „Bureau Veritas“.

Įmonės gaminama produkcija ženklinama ženklais, turinčiais socialinės atsakomybės, sąžiningos prekybos, ekologijos sertifikatus, tokius kaip **Eco-label** (gamtosauginis ženklas), **Cradle**

to Cradle (suyrančių produktų ženklas)**, The Nordic Swan (Šiaurės gulbė)** (aplinkos apsaugos ženklas, apimantis ir socialinės atsakomybės aspektą)**.**

Visoms suinteresuotoms šalims informacija apie įmonės vykdomą socialinę veiklą yra pateikiama įmonės internetinėje svetainėje www.scandye.lt, kuri nuolat atnaujinama. Apie pažangą socialinės atsakomybės srityje įmonės darbuotojai supažindinami susirinkimų metu bei publikuojant informaciją įmonės patalpose įrengtuose stenduose. Įmonės akcininkai informuojami apie iniciatyvą periodinių valdybos ir akcininkų susitikimų metu.

UAB „Scandye“
Kontaktinis asmuo:
Rasa Ladyginienė
SA8000 vadovybės atstovas
rasa@scandye.lt
www.scandye.lt

3.BENDROJI INFORMACIJA APIE ĮSA ATASKAITĄ

Tai antrasis kompleksinis bendrovės „Scandye“ socialinės atsakomybės principų ir veiklos pristatymas visuomenei, kurioje pateikiama glausta informacija ir konkretūs pavyzdžiai, kaip bendrovė įgyvendina socialinės veiklos principus kasdieninėje veikloje.

UAB „Scandye“ yra Jungtinių Tautų inicijuoto „Pasaulinio susitarimo“ (angl.Global Compact) narė ir teikia antrą Pažangos ataskaitą, parengtą vadovaujantis Pasaulinio susitarimo principais ir jų įgyvendinimu, kurie aprėpia žmogaus teisių gynimą, santykių su darbuotojais gerinimą, aplinkos tausojimą ir kovą su korupcija. „Pasaulinis susitarimas“ apima dešimties atsakingos veiklos principų laikymąsi ir skatina įmones nedaryti žalos aplinkai, bendruomenei, kitiems verslams, prisidėti prie visuomenės raidos ir ekonomikos augimo:

- ✓ Žmogaus teisės:
  - Principas I: Remti ir gerbti tarptautinę žmogaus teisių apsaugą,
  - Principas II: Neprisidėti prie žmogaus teisių pažeidimų.
- ✓ Darbuotojų teisės:
  - Principas III: Remti asociacijų laisvę ir pripažinti teisę į veiksmingas bendras derybas,
  - Principas IV: Remti siekį panaikinti bet kokį privalomąjį ar priverstinį darbą,
  - Principas V: Remti siekį panaikinti vaikų darbą,
  - Principas VI: Remti siekį panaikinti diskriminaciją, susijusią su įdarbinimu ir profesija.
- ✓ Aplinkos apsauga:
  - Principas VII: Remti prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą,
  - Principas VIII: Imtis iniciatyvų aplinkos apsaugos atsakomybei didinti,
  - Principas IX: Skatinti aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą.
- ✓ Kova su korupcija:
  - Principas X: Kovoti prieš visas korupcijos formas (įskaitant papirkinėjimą ir kyšininkavimą).
  -

UAB „Scandye“ socialinės atsakomybės ataskaita teikiama lietuvių ir anglų kalbomis nuo 2011 m. ir yra skelbiama bendrovės internetiniame puslapyje www.scandye.lt .

2012 m. socialinės atsakomybės ataskaitoje pristatome socialinės atsakomybės veiklą aplinkosaugos srityje, santykiuose su darbuotojais bei visuomene. Taip pat iškeliame bendrus socialinės atsakomybės tikslus kitiems metams.

4. VEIKSMAI, KURIŲ BUVO IMTASI ĮGYVENDINANT DEŠIMT PASAULINIO SUSITARIMO PRINCIPŲ

4.1 Darbuotojų teisės

UAB „Scandye“, gerbdama žmogaus ir darbuotojo teises, savo įsipareigojimus šiuo požiūriu yra išdėsčiusi Darbo tvarkos taisyklėse ir Etiškos darbdavystės politikoje, kuri yra viešai skelbiama, darbuotojams gerai žinoma ir suprantama. Netoleruojame jokių žmogaus teisių pažeidimų, pasisakome prieš bet kokią diskriminaciją, priverstinį bei vaikų darbą. Netoleruojame jokios rūšies priekabiavimo, psichologinio smurto, gerbiame darbuotojų teisę į poilsio laiką. Įgyvendiname sąžiningą ir skaidrią darbo užmokesčio politiką ir laikomės įstatymų, reglamentuojančių darbo laiko trukmę ir viršvalandinį darbą.

UAB „Scandye“ darbuotojų skaičius (2012 m. gruodžio 31 d.) – 71: administracijos darbuotojų – 16, darbininkų – 55.

4.2 Darbuotojų lygios galimybės ir lyčių pasiskirstymas

UAB „Scandye“ darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2012 m.:

Lytis	Bendras darbuotojų skaičius	Administracijos darbuotojų skaičius	Ne administracijos darbuotojų skaičius
Vyrai	22	3	19
Moterys	49	13	36

UAB „Scandye“ laikydamasi lygių galimybių ir nediskriminacijos principų naujų darbuotojų paieškoje netaiko nei lyties, nei amžiaus cenzo. Šiuo metu įmonėje moterų dirba dvigubai daugiau nei vyrų. Remdamiesi daugiamete praktika, esame pastebėję, kad darbuotojų pasiskirstymą įmonėje diktuoja darbo rinkos pasiūla. Susidariusią situaciją darbo rinkoje puikiai

iliustruoja tai, kad 2012 metais darbuotojų skaičius įmonėje išaugo 6 darbuotojais, iš kurių 2 vyrai ir 4 moterys.

UAB „Scandye" darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį ir statusą 2012 m.:

Amžius	***Darbininkai***		***Administracijos darbuotojai***	
	Vyrų sk.: 19	*Moterų sk.: 35*	*Vyrų sk.: 3*	*Moterų sk.: 13*
18 - 30 m.	3	7	-	3
31-45 m.	4	12	1	6
46-59 m.	12	16	2	4
60 m. ir daugiau	-	-	-	-

4.3 Darbuotojų vidutinis amžius

Visų darbuotojų – 41,88 m.

Administracijos darbuotojų – 37,5 m.

Ne administracijos darbuotojų - 43,7 m.

Esame gamybinė įmonė, todėl didesnis skaičius darbuotojų turi darbininko(ės) statusą. Darbuotojų bendras amžiaus vidurkis yra apie 42 metus.

Mes vertiname tiek jaunus, tiek vyresnius darbuotojus. Mums svarbūs darbuotojo darbo rezultatai ir noras dirbti siekiant bendrų tikslų. Jauniausiam įmonės darbuotojui - 23 metai. Šiuo metu jis dirba gamybos darbininku, tačiau vertindami teigiamus darbuotojo darbo rezultatus, iniciatyvumą ir norą tobulėti, planuojame darbuotoją perkelti į vadovaujančias pareigas. Vyriausiam įmonės darbuotojui yra 59 metai. Džiaugiamės jo ilgamete darbo patirtimi įmonės gamyboje. Darbuotojai nuo 46 m. iki 59 m. šiuo metu sudaro didžiąją įmonės darbuotojų dalį. Tai ilgiausiai įmonėje dirbantys žmonės, sukaupę darbinę patirtį ir puikiai išmanantys savo darbą. Tad džiaugiamės ir didžiuojamės turėdami lojalius ir patikimus darbuotojus.

4.4 Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas

Mūsų bendrovė palaiko ir gerbia darbuotojų teisę pagal savo pasirinkimą steigti, įstoti į profesines sąjungas, organizuoti jas ir jų vardu kolektyviai derėtis.

Nors šiuo metu įmonėje nėra įsteigta nei profesinė sąjunga, nei darbo taryba, pastebime augantį darbuotojų aktyvumą spendžiant kasdienes įmonės problemas bei ryškėjantį poreikį burtis į asociacijas. Atsižvelgdami į tai, konsultuojame ir teikiame darbuotojams visą reikalingą informaciją apie galimybę burtis į asociacijas, darbo tarybos steigimo būdus ir pagrindinius teisės aktų reikalavimus. Tačiau kol darbo tarybos steigimo idėja vis dar tebėra brandinama darbuotojų kolektyvo viduje, palaikome mums įprastus komunikavimo būdus su darbuotojais visuotinių susirinkimų bei švenčių metu, bendraudami tiesiogiai, taip pat naudodamiesi konfidencialia „Klausimų – pasiūlymų" dėžute, kalbėdami su SA darbininkų atstovu. Jau ne pirmus metus džiaugiamės aktyviais darbuotojais, kurių teikiami pasiūlymai ir pastebėjimai mums leidžia tobulėti. Iš savo patirties galime drąsiai teigti, kad darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą didina darbuotojų pasitenkinimą darbu, o įmonės veikla tampa efektyvesnė.

Mes suprantame, kad aktyvūs ir iniciatyvūs darbuotojai yra svarbus veiksnys, nuo kurio priklauso įmonės veikla ir klestėjimas. Džiugu, kad ir darbuotojai supranta, jog bendrovės gerovė reiškia visų įmonėje dirbančių darbuotojų, jų šeimų ir visos bendruomenės gerovę.

4.5 Darbuotojų ugdymas

Darbuotojų ugdymui ir mokymui skiriame ypatingą dėmesį. Bendrovėje pagal patvirtintą 2012 metų metinį mokymo planą buvo organizuoti kelių tipų mokymai.

Darbuotojai dalyvavo formaliuose ir neformaliuose privalomuosiuose mokymuose, kuriems buvo skirtos 744 mokymo valandos. Šių mokymų metu darbuotojai išmoko dirbti atitinkamus darbus, kėlė savo kvalifikaciją, įgijo teisę dirbti specialiuosius darbus, kuriems išduodami tai patvirtinantys pažymėjimai.

Tęsdami LEAN projekto įgyvendinimą ir įdiegimą įmonėje daug dėmesio skyrėme ir skiriame darbuotojų mokymui, praktinių užduočių atlikimui. Šiam projektui 2012 metais skirta per 900 mokymo valandų, tai yra 14 mokymo valandų vienam darbuotojui.

Specialistų, kaip socialiai atsakingų vadovų, įgūdžių ugdymui skirta 295 mokymo valandos. 2012 m. bendrovė darbuotojų konferencijoms, seminarams ir komandiruotėms skyrė 368 darbo valandas.

Bendrovėje taip pat organizuojame vidinius mokymus, kuriuos veda padalinių vadovai arba atitinkamų sričių specialistai. Vidinius mokymus vedantys specialistai moko darbuotojus pagal darbuotojų saugos ir sveikatos, gaisrinės ir civilinės saugos, socialinės atsakomybės ir aplinkos apsaugos mokymo programas. Siekiame kuo aukštesnės organizuojamų mokymų kokybės, todėl

rengdami mokymų programas, bendradarbiaujame su išorės specialistais ar mokymų organizatoriais.

4.6 Naujų darbuotojų įdarbinimas ir integravimas

Ieškodami naujų darbuotojų, naudojamės įvairiais informacijos sklaidos būdais. Apie naujų darbuotojų poreikį skelbiame įmonės informaciniuose stenduose, rajoninėje ir respublikinėje spaudoje, bendrovės internetiniame puslapyje ir specializuotose darbo skelbimų svetainėse. Taip pat naudojamės ir įdarbinimo agentūrų paslaugomis. Vykdydami skaidrią veiklą, puoselėjame atvirą ir profesionalią įdarbinimo praktiką. Įdarbinę naują darbuotoją, laikomės teisės aktų reikalavimų, gerbiame žmogaus ir darbuotojo teises bei laisves.

Suprantame, kad gerai besijaučiantis bendrovės darbuotojas yra svarbus veiksnys, darantis įtaką sėkmingai bendrovės veiklai. Todėl naujų darbuotojų integravimui, prigijimui darbuotojų kolektyve ir įtraukimui į įmonės veiklą skiriame daug dėmesio. Pradėdamas darbą bendrovėje, naujas darbuotojas supažindinamas ne tik su vidiniais bendrovės dokumentais, kuriuos reglamentuoja teisės aktai, bet ir su bendrovės misija, vizija, vertybėmis, etiškos darbdavystės politika, įmonėje integruota vadybos sistema ir jos gairėmis.

Siekdami, kad naujas darbuotojas iš „pirmų lūpų“ gautų jam aktualią informaciją apie jo darbą ir darbo specifiką, bandomojo laikotarpio metu paskiriame apmokantįjį darbuotoją, kuris dalijasi savo patirtimi ir padeda žmogui geriau jaustis naujoje aplinkoje. Rūpindamiesi efektyviu naujų darbuotojų įsiliejimo į įmonės veiklą procesu, nuolat kalbame su darbuotojais, skatindami tolerantiškumą ir pagarbą vieni kitiems. Suteikiame darbuotojams tokiais darbo sąlygas, kad kiekvienas darbuotojas augtų, tobulėtų bei jaustųsi oriai. Puoselėjame abipusę darbdavio ir darbuotojo pagarbą.

4.7 Vidinė komunikacija su darbuotojais

Bendrovės veikla paremta socialiai atsakingo verslo principais, todėl remiame ir gerbiame žmogaus teises. Nuolat geriname darbo aplinką bendrovės darbuotojams, gerbiame įmonės svečius. Su darbuotojais palaikome gerus ir atvirus santykius. Džiaugiamės, kad darbuotojai aktyviai naudojasi visais įmonės suteiktais bendravimo būdais. Mielai kartu diskutuojame ir ieškome naujų būdų, kaip gerinti bendrovės veiklą.

Puoselėjame tarpusavio bendravimo kultūrą, tad nepraleidžiame progos pabūti kartu ir paminėti gražiausių metų švenčių ar įsimintinų datų. 2012 m. jaukiai sutikome Šv. Velykas ir Šv.

Kalėdas. Smagiai ir kūrybiškai paminėjome kokybės dieną. Šia proga organizavome darbelių konkursą „Kokybė savaip“, kuriame darbuotojai noriai dalyvavo, atskleisdami savo kūrybinius gebėjimus. Konkurso nugalėtojus rinko darbuotojų kolektyvas – jie buvo apdovanoti vertingu prizu. Taigi iš patirties žinome, kad darbuotojams svarbu ne tik materialus skatinimas, bet ir nuolatinis dėmesys, kuriuo dalinamės neformalių susibūrimų metu.

Tęsiame aktyvių darbuotojų skatinimo tradiciją, įvertindami gerus darbo rezultatus ir sėkmingas iniciatyvas, gerinant bendrovės veiklą. Palaikome šiltus santykius su darbuotojais, pastebime geras jų iniciatyvas, ryžtą ir aktyvią veiklą, siekiant įmonės tikslų įgyvendinimo. Asmeniškai ir viešai išreiškiame padėkos žodžius, skelbiame viešas padėkas padėkos raštais, suteikiame darbuotojams galimybę mokytis ir tobulėti. Suprantame darbuotojo poreikius ir siekiame užtikrinti jo, kaip žmogaus, ekonomines teises. Todėl laikomės skaidrios darbo užmokesčio apmokėjimo politikos, vykdome teisės aktų reikalavimus. Norėdami užtikrinti darbuotojų teisę į orų pragyvenimą, užtikriname bendrovėje nustatytą minimalų darbo užmokestį, kuris yra didesnis nei LR Vyriausybės nustatytas minimalus atlyginimo dydis.

4.8 Darbuotojų sauga ir sveikata

Mes gerbiame pagrindines žmogaus teises į gyvybę ir sveikatą, todėl rūpinamės darbuotojais ir kasdien dirbame siekdami užtikrinti saugią ir nekenksmingą darbo aplinką. Būtent todėl bendrovėje yra įdiegtos vadybos sistemos, atitinkančios tarptautinių BS OHSAS 18001:2007 Darbuotojų saugos ir sveikatos ir SA8000:2008 Socialinio atsakingumo standartų reikalavimus, kurių vykdymas kasmet prižiūrimas ir sėkmingai audituojamas išorinių audito įmonių.

UAB „Scandye“ yra nustatytos ir patvirtintos darbuotojų saugą reglamentuojančios valdymo procedūros. Vadovaudamiesi jomis, sistemingai dirbame, įtraukdami darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą į kasdienius įmonės veiklos procesus. Siekdami, kad įmonėje dirbantys darbuotojai būtų sveiki, užtikriname darbuotojams galimybę nemokamai pasitikrinti sveikatą. Per 2012 m. nemokamai sveikatą pasitikrino 39 bendrovės darbuotojai. Laikomės higienos normų ir aprūpiname darbuotojus švariomis, saugiomis ir patogiomis buities sąlygomis.

Bendrovėje esame pasitvirtinę ir laikomės darbuotojų saugos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos, periodiškai ir pagal poreikį atliekame profesinės rizikos vertinimą, supažindiname darbuotojus su reikalingais saugos duomenų lapais. Dalyvaujant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistui ir darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui, nuolat dirbame tobulindami darbuotojų saugos ir sveikatos informacijos perdavimo ir sisteminimo būdus bei

metodus. Rengiame darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programas ir pagal jas apmokome darbuotojus. Tikriname darbuotojų žinias darbuotojų saugos klausimais. Nustačius, kad jos nepakankamos, papildomai apmokome. Kasdieniam darbuotojų instruktavimui ir jų budrumui palaikyti naudojame vaizdines priemones, tokias kaip ženklai, informacinės frazės, vaizdiniai plakatai, nuotraukos.

Darbuotojų saugumui ir sveikatai užtikrinti bei profesinei rizikai eliminuoti naudojamos tiek kolektyvinės, tiek asmeninės apsaugos priemonės. Techniniais sprendimais tobuliname bendrą įmonės saugumo sistemą. 2012 m. įmonė daug investavo tam, kad darbuotojai būtų dar saugesni:

- Siekiant, kad gamybos procesas būtų efektyvesnis ir saugesnis, įsigytas naujas saugesnis medžiagos nuspaudimo įrenginys su ypač jautria apsaugos sistema.
- Gerindami gaisrinės saugos būklę įmonėje, atlikome priešgaisrinės sistemos tobulinimo darbus. Įrengėme dūmų šalinimo sistemą, kuri buvo integruota su gaisrine signalizacija. Patobulinta priešgaisrinė sistema suteikia mums galimybę geriau valdyti gaisro riziką ir užtikrinti tiek darbuotojų, tiek lankytojų saugumą.
- Norėdami sumažinti ir visiškai išvengti profesinės rizikos dėl krovinių kėlimo ir traukimo rankomis, nuolat geriname įmonės krovinių transportavimo priemonių būklę.
- Nuolat stebime darbo procesą, vertiname galimą profesinę riziką, fiksuojame galimus neatitikimus ir imamės priemonių jiems pašalinti. Praėjusiais metais atlikome plovimo cecho grindų šiurkštinimo darbus siekiant sumažinti paslydimo riziką.
- Siekiant išvengti darbuotojų nukritimo iš aukščio rizikos, prie įrengimų su neaukštomis pakylomis pritvirtinome papildomus turėklus.
- Dirbame su cheminėmis medžiagomis ir imamės visų galimų apsaugos priemonių, kad išvengtume nelaimingų atsitikimų rizikos. Todėl 2012 m. patobulinome cheminių medžiagų dozavimo būdą, įrengėme naujas patogesnes birių ir skystų produktų talpas.

4.9 Kova su korupcija

Mes pasisakome už skaidrų verslą ir sąžiningą bendravimą su darbuotojais, tiekėjais, klientais, bendruomene ir valstybinėmis institucijomis. Savo veikoje netoleruojame jokių korupcijos apraiškų.

Kasdienėje veikloje skatiname sąžiningo elgesio kultūrą. Esame socialiai atsakingo verslo bendrovė, o savo principines veiklos nuostatas deklaruojame bendrovės vertybėse ir Etiškos darbdavystės politikoje. Mums svarbu kasdien laikytis savo deklaruojamų vertybių, užtikrinti klientų reikalavimus, būti įmone, turinčia darbuotojų ir bendruomenės pasitikėjimą.

2013 metų tikslai:

- Padėti darbuotojams įgyvendinti darbuotojų teisę burtis į darbo tarybą.
  Pastebime darbuotojų susidomėjimą įmonėje turėti darbuotojų atstovus, todėl stengsimės padėti jiems šią teisę įgyvendinti. Jau dabar dialogui su darbuotojais skiriame nemažai laiko ir pastangų teikdami jiems aktualią informaciją dėl darbo tarybos steigimo. Tikime, kad mūsų pastangos atneš teigiamų rezultatų ir darbuotojai įgyvendins savo teisę į asociacijų laisvę. Turėdami darbuotojų įgaliotus atstovus darbo, ekonomikos ir socialiniais klausimais, galėtumėme daug efektyviau dirbti ir bendradarbiauti siekiant įmonės ir darbuotojų gerovės.
- Gerinti įmonės civilinės saugos būklės užtikrinimą. Nors įmonė ir nepatenka į bendrovių sąrašą, kurioms privaloma turėti Ekstremalių situacijų valdymo planą, puikiai suprantame jo naudą ir reikalingumą. Todėl, bendradarbiaudami su Telšių rajono savivaldybės administracija, sieksime parengti bendrovės Ekstremalių situacijų valdymo planą.
- Parengti darbuotojų veiklos vertinimo tvarką ir, remiantis šia tvarka, vykdyti darbuotojų veiklos vertinimą, darbuotojui išsikeliant asmeninius tikslus bendrovės tikslams pasiekti. Darbuotojų veiklos vertinimas ir pokalbiai su tiesioginiu vadovu suteiktų darbuotojams papildomos darbinės motyvacijos, padėtų geriau suprasti tiek vadovo, tiek darbuotojų lūkesčius darbinėje veikloje, skatintų darbuotojus siekti geresnių darbo rezultatų ir gauti jų įvertinimą.
- Atlikti bendrovės darbuotojų mikroklimato tyrimus naudojantis konfidencialiomis anketomis. Siekti išsiaiškinti jautriausias darbuotojams problemas ir jas šalinti.

4.10 Aplinkos apsauga

Mes siekiame gaminti kokybišką produkciją, tausodami aplinką ir atsakingai naudodami gamtinius išteklius bei energijos resursus. Kadangi įmonės produkcija iškeliauja į tarptautinę rinką, veiklos procesų neigiamo poveikio aplinkai mažinimas turi didelę reikšmę konkuruojant užsienio rinkose ir pritraukiant naujus klientus.

Tekstilės dažymas, viena seniausių pramonės šakų, labai imli vandens ir energijos resursams. Procesams sunaudojamas didelis kiekis cheminių medžiagų ir dažų, vandens šildymui reikalingas didelis gamtinių dujų kiekis, per katilinės kaminus išmetami nemaži teršalų kiekiai. Siekiant tausoti mus supančia aplinką, įmonėje kiekvienais metais nustatomi reikšmingi aplinkos apsaugos aspektai. Reikšmingus aplinkos apsaugos aspektus nustatome susirinkimuose su įmonės specialistais, aptardami įmonės veiklos neigiamą poveikį aplinkai bei galimybes šį poveikį sumažinti. Reikšmingų aplinkos apsaugos aspektų nustatymui labai svarbi darbuotojų nuomonė, šalia įmonės esančios bendruomenės sveikata. Nustatytiems naujiems reikšmingiems aplinkos apsaugos aspektams sudaromos programos jų neigiamos įtakos mažinimui.

Riboti ir lėtai atsinaujinantys gamtos ištekliai skatina susimąstyti apie tai, kokį savo kiemą galime išvysti išėję į lauką po dešimties, penkerių ar net mažiau metų, todėl mums labai svarbu savo veikloje gamtinius išteklius naudoti taupiai. Taupant vandens sunaudojimą, visas dažymo proceso šaldymui naudojamas vanduo grąžinamas į gamybą, taip jis pakartotiniai panaudojamas. Elektros energijos taupymui naudojamas žematempratūris vilnos dažymas aktyviniais dažais. Taip pat planuojame 2013 m. pasirašyti sutartį su Kauno hidroelektrine dėl 100 % „Žalios lietuviškos energijos“ tiekimo pirkimo. „Žalia lietuviška energija“ – tai prekės ženklas, kuriuo yra žymima elektros energija, pagaminta Lietuvos Respublikoje iš atsinaujinančių energijos išteklių. Taip pat, mažinant energijos suvartojimą ir tausojant aplinką 2013-2014 m., planuojamas įgyvendinti projektas „Liuminisencinių lempų šviestuvų pakeitimas į LED apšvietimą“. Pastarasis yra keliskart efektyvesnis ir neturi tokių pavojingų aplinkai komponentų kaip gyvsidabris.

Tinkamas atliekų rinkimas, tvarkymas ir pateikimas antriniam naudojimui - tai procesas, prie kurio prisidėdamas kiekvienas visuomenės narys gali įnešti savo indėlį į švarios, sveikos ir stabilios aplinkos išsaugojimą. Todėl įmonė, rūpindamasi sveikos ir stabilios aplinkos išsaugojimu, didelį dėmesį skiria gamybinių atliekų rūšiavimo vizualizavimo tobulinimui, atliekų mažinimui ir antriniam perdirbimui. Turime sudarę sutartį dėl antrinių pakuočių atliekų perdirbimo

su licencijuota pakuočių atliekų tvarkymo organizacija VšĮ "Žaliasis taškas", todėl daugiau nei 87 proc. įmonėje susidarančių popieriaus ir plastiko pakuotės atliekų atiduodamos antriniam perdirbimui. Per paskutinius metus žymiai sumažintas pavojingų plastikinių, utilizacijos reikalaujančių atliekų kiekis. Didieji dažų konteineriai panaudoti kitų pavojingų plastikinių atliekų kaupimui. Pavyko sumažinti apie **1 t pavojingų atliekų.** Investuota į daugkartinių užvalkalų pasiuvimą konteinerių transportavimui. Taip pavyko sutaupyti ne tik **1 t plastikinės plėvelės**, bet ir darbo laiko, praleisto pakavimo procesui. Puoselėdama bendrovės aplinką, kasmet įmonė kartu su darbuotojų kolektyvu organizuoja tvarkymo talkas „Darom", kurių metu sutvarkomos įmonės ir greta įmonės esančios teritorijos. Rengiamos talkos tikslas yra ne tik švarinti įmonės aplinką, bet ir tokiu būdu atkreipti darbuotojų dėmesį į atliekų rūšiavimo svarbą bei paskatinti jų sąmoningumą šioje srityje.

Pagal įmonės vadybos sistemos politikos gaires numatyta:

- Nuolat didinti bendrovės galimą įtaką taršos mažinimui;
- Taupiai naudoti gamtinius ir energetinius išteklius;
- Identifikuoti aplinkos apsaugos aspektus, nuosekliai gerinti jų valdymą.

Priemonės, kuriomis vadovaujamasi įgyvendinant tikslus - chemikalų ir dažų tiekėjais pasirinktos žinomos socialiai atsakingos kompanijos, kurios užtikrina kokybę bei standartų laikymąsi. Visi dažymo ir galutinės apdailos procesuose naudojami dažai ir cheminės medžiagos atitinka REACH programos reikalavimus. Diegiamos naujos dažymo technologijos. Įmonė kasmet investuoja į naujus taupesnius dažymo įrengimus, kurie leidžia sutaupyti elektros energijos ir vandens resursų. Didelį vaidmenį atlieka ir gamyboje taikomi LEAN metodai, užtikrinantys gamybos proceso optimizavimą ir užkertantys kelią vandens, energijos resursų, chemikalų, dažų ir pakavimo medžiagų, taip pat darbo laiko švaistymui.

Didžioji įmonės gaminamos produkcijos dalis ženklinama ženklais:

Šis ženklas („Gėlelė") yra vadinamas „Gamtosauginiu" ženklu.
Ženklas garantuoja, kad proceso metu didžiausias dėmesys yra skiriamas aplinkos apsaugai, pradedant žaliavos gavimu, energijos resursų naudojimu, nutekamųjų vandenų susidarymui. Ženklas parodo, kad ne tik produktas, bet ir jo gamyba yra draugiška aplinkai.

"Cradle to Cradle" ženklo idėja – uždaras ciklas.

Cradle to Cradle ženklinami produktai privalo būti suyrantys, o proceso metu naudoti produktai turi lengvai suskilti į pradines dalis ir būti panaudojami kitų produktų gamybai

The Nordic Swan („Šiaurės gulbė") – tai aplinkosauginis ženklas, apimantis socialinės atsakomybės aspektą. Produkto gamybos metu reikalaujama laikytis ne tik aplinkos apsaugos, bet ir socialinės atsakomybės reikalavimų nuo pat žaliavos gavimo iki galutinės produkcijos. Šie reikalavimai taikomi bet kuriai pasaulio šaliai.

Kiekvieną mėnesį yra pateikiama išsami energijos resursų sunaudojimo ir atliekų susidarymo ataskaita, kiekvienais metais nustatomi nauji ambicingi tikslai ir kontroliuojamas jų vykdymas. 2012 metų vandens ir energijos taupymo rodikliai pateikti 1 lentelėje

1 lentelė

Metai	*Vandens sunaudojimas, m^3/kg produkcijos*			*Elektros energijos sunaudojimas KWh/kg produkcijos*			*Gamtinių dujų sunaudojimas m^3/kg produkcijos*		
	tikslas	*faktas*	*Sutaupyta %*	*tikslas*	*faktas*	*Sutaupyta %*	*tikslas*	*faktas*	*Sutaupyta %*
2011	0.165	0,159	4	1,55	1,44	7	1,14	1,02	10
2012	0.158	0.142	10.13	1,55	1.53	1.3	1,1	1.03	6.36
2013	0.136			1.48			1.08		

Aplinkos apsaugos 2013 metų tikslai

- Vandens sunaudojimą m^3/kg produkcijos pagaminti sumažinti 4 %.
- Elektros energijos sunaudojimą KWh/kg produkcijos pagaminti sumažinti 2 %.
- Gamtinių dujų sunaudojimą m^3/kg produkcijos pagaminti sumažinti 9 %.

- Pradėti naudoti plovimo ir dažymo procesus vienoje vonioje, padidinti temperatūros kėlimo greitį nuo 1 ^{0}C/min iki max galimo ~3-4 ^{0}C/min – proceso trumpinimas 1-3 valandomis ir energetinių kaštų mažinimas.
- Siekiant mažesnio dujų sunaudojimo ir energoresursų taupymo, planuojama ant džiovyklos Krantz-Moenus sumontuoti rekuperatorių, kuris leidžia šilumą panaudoti antrą kartą. Tokiu būdu sunaudosime mažiau dujų.
- Siekiant mažesnio elektros energijos suvartojimo bei taupant energoresursus, planuojama įgyvendinti projektą „Liuminisencinių lempų šviestuvų pakeitimo į LED apšvietimą“. Pastarasis yra keliskart efektyvesnis ir neturi tokių pavojingų aplinkai komponentų kaip gyvsidabris.
- Taupant gamtinius išteklius, planuojama pasirašyti sutartį su Kauno hidroelektrine dėl 100 % žaliosios energijos tiekimo pirkimo, kuri pagaminta Lietuvos Respublikoje iš atsinaujinančių energijos išteklių.