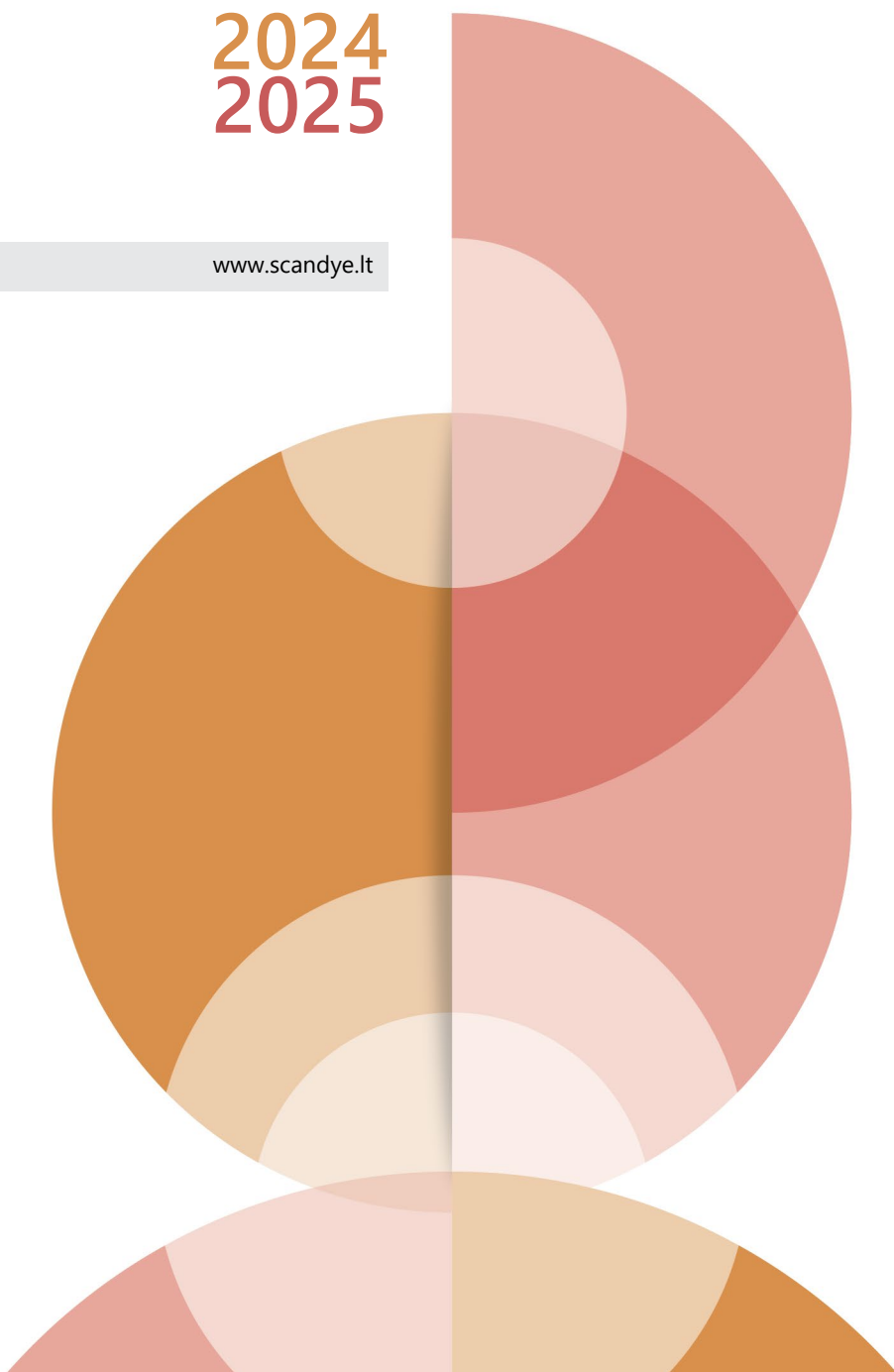


SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATASKAITA

2024
2025

www.scandye.lt



Turinys



Vadovo žodis	3
2024/2025 m. strategija	4
UAB „Scandye“ misija, vizija, vertybės	5
10 pasaulinio susitarimo principų	6
UAB „Scandye“ gamybos ir pardavimo apimtys	7
Nuolatinio tobulėjimo kultūra	8
Ženklinimas ir sertifikavimas	9
Socialinės atsakomybės kultūra	10
Skaidrumas	20
Draugiški aplinkai sprendimai	20
Atliekų tvarkymas	22
Etiškos darbdavystės politika	22

Vadovo žodis



*Dėkoju visai „Scandye“ komandai,
partneriams ir bendruomenei už
pasitikėjimą ir bendrą darbą.*

Generalinė direktorė
Rasa Ladyginienė

UAB „Scandye“ tvarumo kelionė – tai ne tik mūsų įsipareigojimas, bet ir tikėjimas, kad verslas gali kurti teigiamą pokytį. Kasdien siekiame būti įmone, kuri ne tik gamina, bet ir kuria vertę žmonėms, bendruomenei ir aplinkai. Tvarumas mums nėra atskiras projektas – tai mąstymo būdas, kuriuo vadovaujames priimdami kiekvieną sprendimą.

Sąžiningumas ir atsakomybė yra pamatinės mūsų vertybės, todėl daug dėmesio skiriame tvirtos, etiškos verslo kultūros kūrimui ir puoselėjimui. Ši kultūra gyva ne tik popieriuje, o ir kasdieniauose sprendimuose – ji perduodama per mokymus, vidinę komunikaciją ir nuolatinį dialogą su darbuotojais. Vadovybė aktyviai užtikrina, kad vertybės būtų matomos ir realiai taikomos praktikoje. Mūsų vertybės yra integruotos į įmonės valdymo sistemos politiką, procesus ir kasdienę veiklą. Laikymosi kontrolė vykdoma per vidinius ir išorinius auditus, sertifikavimo procesus bei darbuotojų grįžtamąjį ryšį.

2024/2025 m. dar kartą įrodėme, kad nuoseklus darbas duoda rezultatų. Gamybos apimtys padidėjo 4,4 % ir pasiekė 2036 tonas, o pardavimo pajamos išaugo iki 6,73 mln. Eurų, padidėjo 2,1 %. Šie skaičiai – tai mūsų komandos pastangų, atsparumo ir tikėjimo savo veikla atspindys. Net sudėtingomis rinkos sąlygomis išlikome stabilūs bei ambicingi.

Didžiausia mūsų stiprybė – žmonės. Jų saugumas, augimas ir gerovė yra mūsų prioritetas. 2024/2025 m. darbuotojų mokymams skyrėme daugiau nei 3000 valandų, investuodami į kompetencijas, kurios kuria rytojaus įmonę. Džiaugiamės, kad darbuotojų pasitenkinimo rodiklis pasiekė 84 %. Tai parodo, kad einame teisingu keliu kurdami pagarbą, saugią ir įtraukią darbo aplinką.

Tvarumas mums reiškia atsakingą požiūrį į aplinką. 2024/2025 m. 31 % visos elektros energijos pasigaminome iš savo saulės elektrinės, o įgyvendinti projektai leido reikšmingai sumažinti energijos ir vandens suvartojimą bei didinti procesų efektyvumą. Įdiegti sprendimai, tokie kaip šilumokaičio sistema, vandenvaizacijos projektas ir automatizuotas chemikalų dozavimas, padeda mažinti poveikį aplinkai ir kurti švaresnę gamybą.

Aktyviai bendradarbiaujame su vietos bendruomene, remiame kultūrinės ir edukacinės iniciatyvas, dalijamės savo žiniomis priimdami moksleivių bei studentų grupes. Kuriamo darbo vietas ir siekiame būti partneriu, kuriuo galima pasitikėti. Tikime, kad verslas turi prisidėti prie visuomenės gerovės, o mūsų veikla gali būti pozityvaus pokyčio dalis.

Ši ataskaita atspindi mūsų pažangą ir įsipareigojimą laikytis Jungtinių Tautų Pasaulinio susitarimo principų, skatinti etišką verslo kultūrą ir nuosekliai siekti darnaus vystymosi tikslų.



- 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) ir „UN Global Compact“ partneriams. Su ataskaita taip pat gali susipažinti visos suinteresuotosios šalys.
- Kontaktiniai asmenys atsiliepimams bei papildomai informacijai gauti:
Indrė Anglickienė / Personalo vadovė
Tel. +370 444 74225, el. p. personalas@scandye.lt

Sonata Knašienė / Kokybės vadovė
Tel. +370 662 05981, el. p. quality@scandye.lt



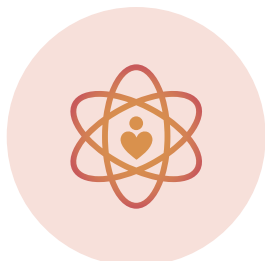
Misija

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.



Darbo jėga

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.



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.



Kova su korupcija

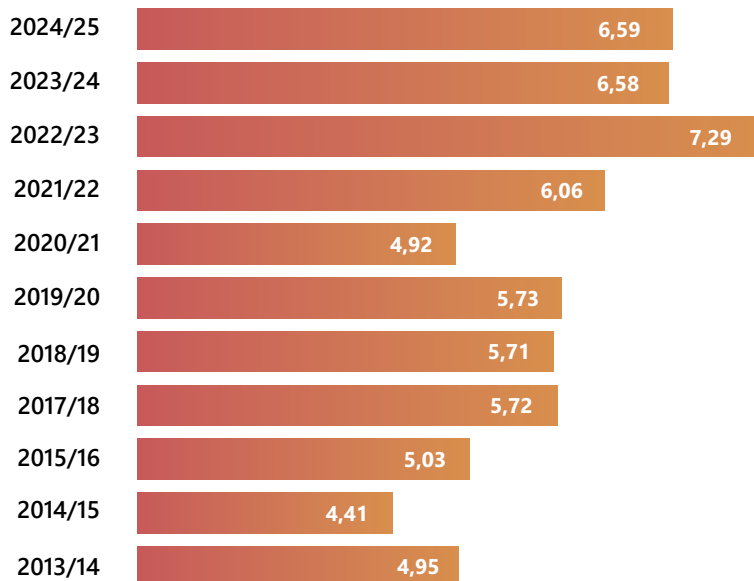
10 principas

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

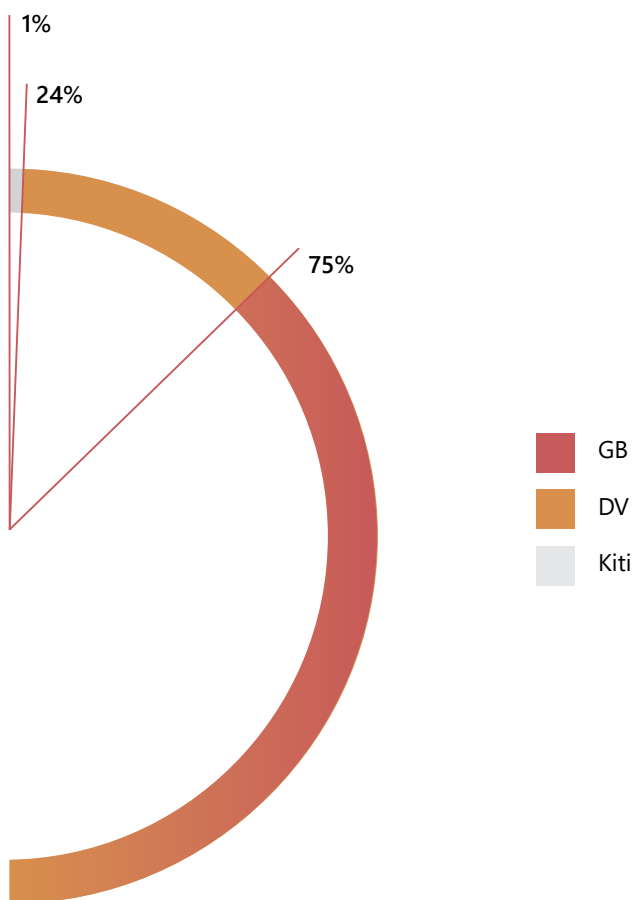
UAB „Scandye“ gamybos ir pardavimo apimtys



Produkcijos pardavimas mln. Eur



Pardavimo apimtys pagal pirkėjus 2024/2025 m.



2024/2025 m. įmonės gamybos apimtys sudarė 2036 tonų per metus ir, lyginant su 2023/2024 m. (1950 tonų per metus), padidėjo 4,4 %.

2024/2025 m. UAB „Scandye“ pardavimo pajamos siekė 6,73 mln. eurų ir, lyginant su 2023/2024 m., padidėjo 2,1 %. Manome, kad sudėtingos rinkos sąlygos, darančios įtaką tekstilės pramonei, tęsis ir 2025/26 finansiniais metais, daugiausia dėl nuolatinės geopolitinės rizikos. Tačiau tęsiama verslo veikla užtikrino pajamų ir pelno augimą 2024/25 finansiniais metais, ir tikime, kad ši tendencija išliks. Planuojamas 2025/26 finansiniais metais 5-10 % augimas.

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

Nuolatinio tobulėjimo kultūra



Nuolatinis tobulėjimas yra viena esminių mūsų įmonės vertybių. Suprantame, kad tik iniciatyvi, nuolat auganti ir rezultatų siekianti darbuotojų komanda gali užtikrinti konkurencingą, aukštą pridėtinę vertę turinčią produkciją. Geriname savo veiklą ir sprendimų priėmimo procesus. Dirbame siekdami optimizuoti veiklos etapus, laikytis produkcijos gamybos terminų, mažinti gamybos kaštus ir garantuoti, kad darbas atitiktų aukščiausius saugos standartus.

Investuojame į naują įrangą bei moderniausias gamybos ir informacines technologijas. Daug dėmesio ir laiko skiriame darbuotojų mokymams. Dalydamiesi žiniomis ir patirtimi siekiame ne tik užtikrinti aukštą gaminių kokybę, bet ir kurti palankią darbo aplinką kiekvienam darbuotojui.

Gamybos procesus tobuliname dirbdami pagal integruotą vadybos sistemą: rodiklius aptariame kasdieniauose susirinkimuose prie „Atskaitomybės lentų“, neatitikimus fiksuojame B-source programoje, atliekame gamybinių tikslų matavimus, darbuotojų mikroklimato tyrimus, vidaus auditus, organizuojame kokybės dienas su klientais bei jų pasitenkinimo apklausas, rengiame metinius „Vadybos siste-

mos analizės susirinkimus“, teikiame periodines ataskaitas apie veiklos procesus. Visos šios priemonės leidžia greičiau ir tiksliau įvertinti situaciją, priimti reikalingus sprendimus ir didinti procesų efektyvumą įgyvendinant įmonės strateginius tikslus.

Siekiant palaikyti nuolatinio tobulėjimo kultūrą, kviečiame prisidėti ir suinteresuotąsias šalis. Esame atviri jų vizitams, patikroms ir auditams, kurių metu vertinama, kaip įmonė laikosi aktualių teisės aktų bei integruotos vadybos sistemos (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000) reikalavimų.

Priimame ir analizuojame suinteresuotų šalių pretenzijas, pastabas, rekomendacijas ir pasiūlymus. Įvertinę jų aktualumą ir reikšmingumą, priimame sprendimus, padedančius gerinti veiklos procesus.



Ženklinimas ir sertifikavimas



Mūsų įmonės produkcija atitinka klientų „Gabriel“ ir „Devold“ reikalavimus, griežtai draudžiančius audinių apdailai naudoti bet kokias pavojingas chemines medžiagas. Didžioji įmonės klientų gaminių linijos yra sertifikuotos ir paženklintos tarptautiniu mastu pripažintais bei maksimalų gaminių saugumą ir draugiškumą aplinkai patvirtinančiais ženklais:



Lietuviškos žalios energijos ženklas reiškia, 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.



Per 2024/2025 metus įmonės saulės elektrinė pagamino 761 MWh elektros energijos. Tai sudarė 31 % viso suvartoto elektros energijos kiekio.



„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“ 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; grėsmių 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.



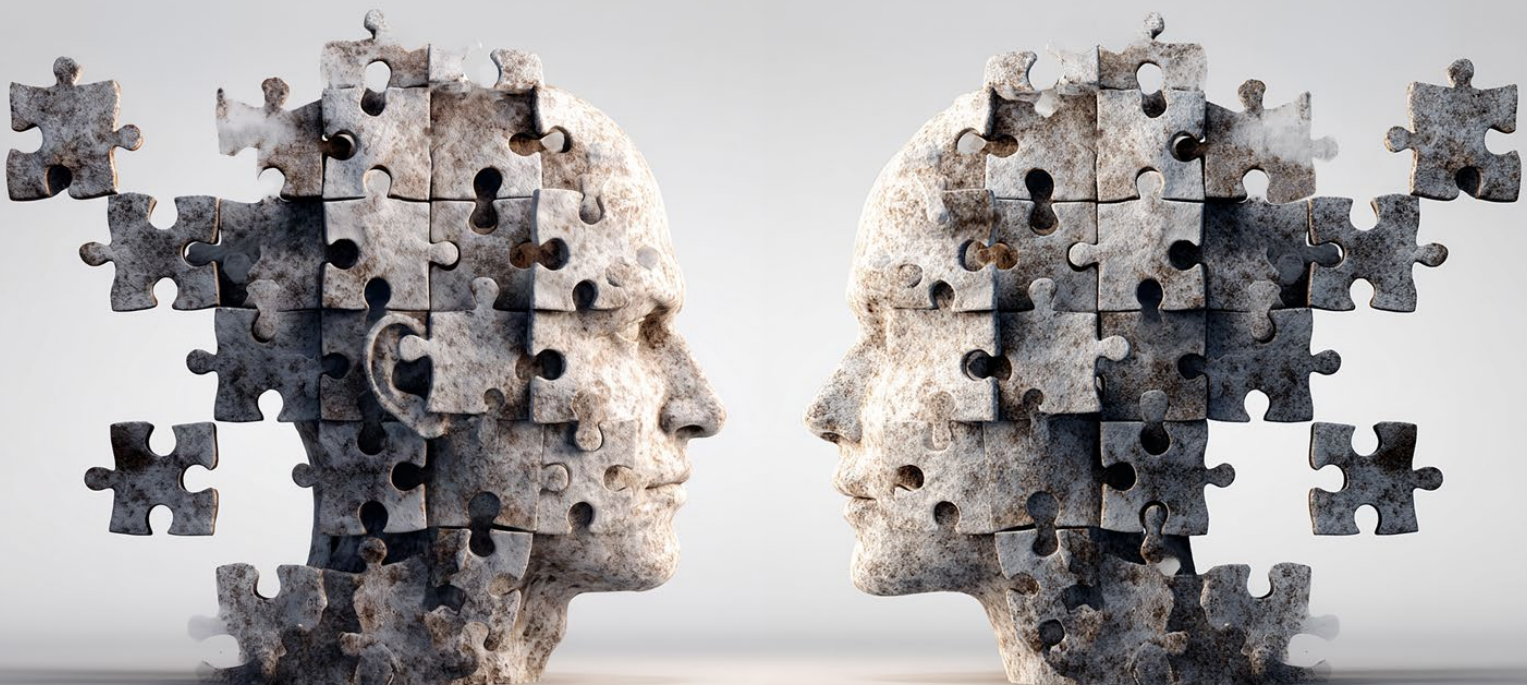
UAB „Scandye“ socialinė atsakomybė (SA) – tai mūsų pasirinkimas organizuojant veiklą įmonės viduje ir išorėje vadovautis socialiniais, aplinkosauginiais bei skaidraus verslo principais. Būti socialiai atsakingais mums reiškia ne tik įgyvendinti teisės aktuose numatytus reikalavimus, bet ir juos pranokti, daugiau dėmesio ir investicijų skiriant darbuotojų saugumui, kompetencijų ugdymui, darbo aplinkai ir ryšiams su suinteresuotosiomis grupėmis. Rūpinamės darbuotojų gerove ir kuriame tarpusavio pasitikėjimu paremtus santykius. Tikime, kad bendromis pastangomis galime sukurti geresnę aplinką, kuri teigiamai veiks ne tik įmonę, jos darbuotojus, bet ir ją supančią bendruomenę.

Mums svarbūs ne tik veiklos rezultatai, bet ir tai, kaip tie rezultatai pasiekiami. Laikomės etiškos darbdavystės principų, todėl puoselėjame atsakingus, skaidrius ir pagarbius santykius su darbuotojais, pirkėjais, tiekėjais ir kitomis suinteresuotomis šalimis.

Lygios galimybės darbuotojams

Lygios galimybės yra vienas esminių šiuolaikinės demokratinės visuomenės principų. Įmonės vadovybė nuosekliai įsipareigoja užtikrinti žmogaus teisių apsaugą bei jų įgyvendinimą, taip pat aktyviai prisidėti prie aplinkos kūrimo, kurioje nebūtų toleruojami jokie žmogaus teisių pažeidimai. Įmonėje draudžiama bet kokia diskriminacijos forma, susijusi su įdarbinimu, darbo užmokesčiu, profesiniu tobulėjimu, karjeros galimybėmis, darbo santykių nutraukimu ar išėjimu į pensiją, nepriklausomai nuo asmens rasės, tautybės, teritorinės ar socialinės kilmės, gimimo, religijos, negalios, lyties, lytinės orientacijos, šeiminės padėties, vedybinio statuso, profesinės sąjungos narysčių, politinių pažiūrų, amžiaus ar kitų aplinkybių, galinčių lemti diskriminaciją.

Įmonė nesieja darbuotojų teisių įgyvendinimo ar jų poreikių tenkinimo su asmens rase, tautine ar socialine kilme, religija, negalia, lytimi, lytine orientacija, šeiminiiais įsipareigojimais, naryste profesinėje sąjungoje ar politinėse organizacijose. Vadovybė griežtai draudžia bet kokio pobūdžio grasinantį, žeminantį, priekabiaujantį, išnaudojantį ar seksualinio pobūdžio elgesį, įskaitant žodinius, neverbalinius, psichologinius ir fizinius veiksmus. Įmonė taip pat nereikalauja darbuotojų atlikti nėštumo ar sveikatos patikrų tais atvejais, kai to nereikalauja teisės aktai ar objektyvūs veiklos poreikiai.



Įmonės vadovybės įsipareigojimai įtvirtinti Etikos darbdavystės politikoje, o jų įgyvendinimo tvarka apibrėžta Darbo tvarkos taisyklėse. Siekiant užtikrinti skaidrų ir nuoseklų šių įsipareigojimų vykdymą, darbuotojams pateikiami šie vidiniai teisės aktai:

Mobingo, smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka, kuri buvo papildyta ir išplėsta aiškinant mobingo, smurto ir priekabiavimo sąvokų reikšmes, panašumus ir skirtumus, o svarbiausia galimas prevencines priemones nepageidaujama elgesiui išvengti. Mobingo, smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos tikslas – sukurti saugią, pagarbią ir orumą užtikrinančią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų jokio spaudimo, žeminančio elgesio ar kitokio nederamo poveikio. Prevencija apima veiksmus, kuriais siekiama paveikti darbuotoją ar darbuotojų grupę žodžiu, raštu, fiziniu ar psichologiniu poveikiu, siekiant juos įbauginti, sumenkinti ar priversti veikti prieš jų valią. Įmonėje netoleruojamas joks smurto, priekabiavimo ar neetiško elgesio pasireiškimas, nepriklausomai nuo darbuotojo pareigų ar statuso.

Siekdami, kad ši tvarka būtų „gyva“ ir veiksminga – įmonėje organizuojami „Mobingo, smurto ir priekabiavimo prevencijos“ mokymai, kurių tikslas padėti darbuotojams atpažinti nederamo elgesio apraiškas, išmokyti kaip darbuotojai turėtų elgtis patyrę nepageidautiną elgesį, supažindinti darbuotojus, kur darbuotojai turėtų kreiptis ir kokiais būdais gali teikti informaciją apie patirtą, mobingą, smurtą ar priekabiavimą darbe. Na ir žinoma pagrindinis šių mokymų tikslas – apmokyti darbuotojus, kolektyviai susitarti, koks elgesys įmonėje yra pageidautinas, kokias teises ir pareigas turi darbdavys ir darbuotojas, bei aiškiai įvardinti netoleruotino elgesio įmonėje pavyzdžius.

Asmens duomenų tvarkymo ir saugojimo tvarka, siekiama nustatyti asmens duomenų tvarkymo ir apsaugos reikalavimus, taip pat pagrindinius duomenų tvarkymo principus, duomenų subjektų teisių įgyvendinimo tvarką ir įmonėje taikomas technines bei organizacines duomenų apsaugos priemones.

Siekdami plėsti žinią apie įmonės įsipareigojimą saugoti visų suinteresuotų šalių privatumą, jų asmens duomenis, parengėme ir įmonės internetiniame puslapyje paskelbėme Privatumo politiką. Joje nurodoma, kokius duomenis įmonė renka, ar gali rinkti, kaip juos naudoja, saugo ir kokias teises turi suinteresuoti asmenys, kaip duomenų subjektai. Įmonės Privatumo politika skirta apsaugoti ir ginti suinteresuotų asmenų asmens duomenis nuo neteisėto naudojimo.

Pranešėjų apsaugos tvarka apibrėžia darbuotojų ar kitų asmenų, pranešančių apie pažeidimus įmonėje keliančius pavojų jų ar kenkiančius viešajam interesui. Tvarkoje įtvirtintos pranešėjų teisės ir pareigos, jų teisinės apsaugos pagrindai bei formos, taip pat nustatytos apsaugos, skatinimo ir pagalbos priemonės. Šios priemonės sudaro sąlygas saugiai pranešti apie viešajam interesui pavojų keliančius ar jį pažeidžiančius įmonės veiksmus ar neveikimą, taip užtikrinant tokių pažeidimų prevenciją ir atskleidimą.

Įmonė laikosi visų nacionalinių teisės aktų ir susitarimų, kurie saugo asmens garbę, orumą ir privatumo teises darbo santykių metu. 2024/2025 m. nebuvo gauta nei vidinių, nei išorinių pranešimų apie diskriminacijos atvejus įmonėje.

Atlygis

„Scandye“ nuosekliai laikosi nediskriminavimo principų. Jie taikomi visose su darbuotojų atlygiu susijusiose srityse – mokant darbo užmokestį, priedus, premijas ir kitas su veiklos rezultatais susijusias išmokas. Neatsižvelgiant į darbuotojų lytį ar socialinį statusą, užtikriname vienodas darbo sąlygas ir teisingą atlyginimą. Nustatydamas darbo užmokestį įmonės vadovybė vertina konkrečioms pareigoms reikalingas kompetencijas, atsakomybę ir darbo sudėtingumą, taip kurdama teisingą ir motyvuojančią atlygio sistemą. Garantuojame skaidrią, aiškią ir darbuotojams suprantamą darbo apmokėjimo tvarką, kuri skatina darbuotojus prisidėti prie įmonės misijos, vizijos, vertybių ir strateginių siekių. Darbo užmokesčio apskaičiavimo, išmokėjimo ir darbo laiko apskaitos procedūros detalizuotos „Darbo apmokėjimo tvarkoje“. Gerbiame darbuotojų teisę į pragyvenimo minimumo atlyginimą (PMA) ir ją įgyvendiname vadovaudamiesi įmonėje galiojančia „Pragyvenimo minimumo atlyginimo užtikrinimo metodika“.

Darbuotojų atlygis susideda iš pareiginės (fiksotos) dalies, nustatytos darbo sutartyje valandiniu arba mėnesiniu dydžiu, bei kintamos atlygio dalies, priklausančios nuo įmonės ir darbuotojo mėnesinių ir metinių veiklos rezultatų.

Įmonėje taikome gamybos operatorių kvalifikacinių lygių sistemą, skirtą skatinti darbuotojus tobulinti įgūdžius ir mokytis dirbti skirtingose darbo zonose. Kylant kvalifikaciniam lygiui, peržiūrimi ir atlygio dydžiai, todėl darbo užmokestis auga kartu su darbuotojo gebėjimais. Ši sistema užtikrina, kad užmokesčio dydžius lemtų darbo pobūdis ir įgyta kvalifikacija, o ne lytis, amžius ar kiti su darbuotojo kompetencija nesusiję veiksniai.

Lytis

Igyvendindami įmonės Etiškos darbdavystės politiką ir socialinio atsakingumo standarto reikalavimus, periodiškai, du kartus per metus atliekame socialinio atsakingumo atitikties monitoringą, vertiname gautus rezultatus ir analizuojame, ar juose nėra lytinės diskriminacijos požymių. Remiantis rinktais duomenimis, tokių atvejų nenustatyta.

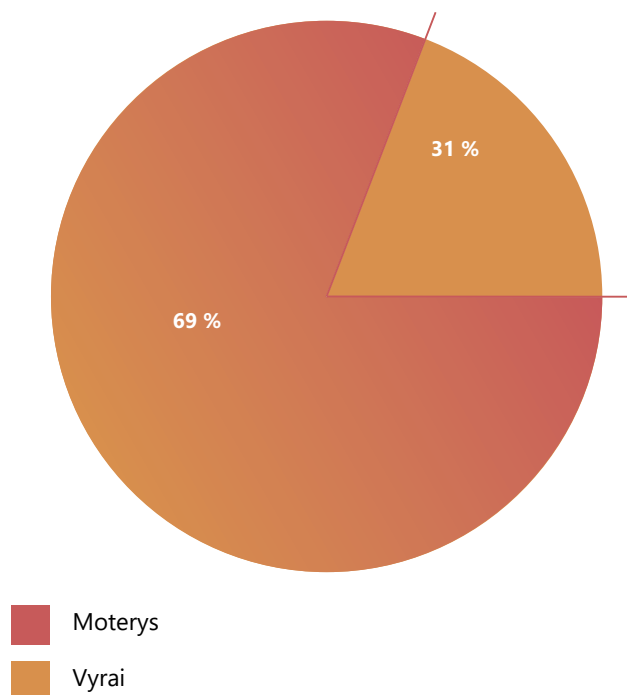
Svarbu pabrėžti, kad įmonėje nėra „moteriškų“ ar „vyriškų“ pareigybių. Vykdydami naujų darbuotojų atrankas aiškiai komunikuojame, kad bet kurios lyties asmuo gali kandidatuoti ir dirbti bet kurioje pozicijoje. Esamas vyrų ir moterų santykis įmonėje atspindi regiono demografinę situaciją – dauguma kandidatų, besikreipiančių dėl laisvų darbo vietų, yra moterys. Vis dėlto kiekvienu atveju pasirenkamas tas kandidatas, kuris labiausiai atitinka darbo vietai keliamus reikalavimus ir jo lūkesčiai ir vertybės dera su įmonės kultūra. Įdarbinimo procese ir darbinėje veikloje visada laikomės lygybės, sąžiningumo ir skaidrumo principų visų kandidatų bei darbuotojų atžvilgiu.

Pastaba: 2025-09-30 duomenimis, įmonėje dirbo 74 darbuotojai.

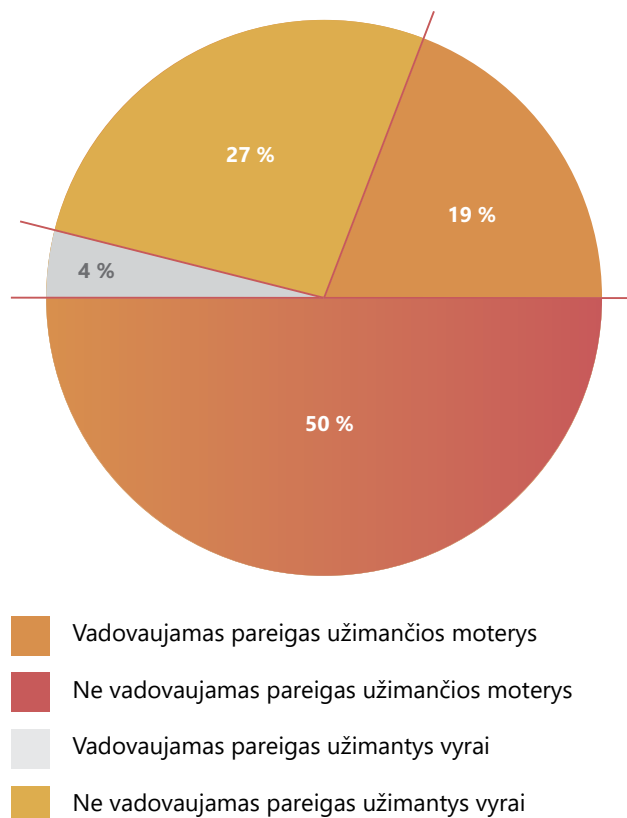
Lyginant su ankstesniu periodu (2024-09-30), darbuotojų skaičius sumažėjo 8 %. Darbuotojų skaičiaus sumažėjimą lėmė kelios priežastys: darbuotojai nutraukė darbo sutartis, nes jiems sukako socialinio draudimo senatvės pensijos amžius ir jie nusprendė nebetęsti darbo santykių, darbuotojai buvę vaiko priežiūros atostogose nusprendė negrįžti į darbą, ar darbuotojai gaudavo kitus darbo pasiūlymus labiau atitinkančius jų profesinį pasirengimą. Kai kuriais atvejais vietoje išėjusių darbuotojų nebuvo poreikio ieškoti naujų komandos narių, o kai kuriais atvejais, kai kurioms darbinėms pozicijoms, susiduriame su sunkumais ieškant naujų darbuotojų galinčių ir norinčių dirbti pamaininį, naktinį darbą ar darbą apdirbamąjoje gamyboje. Darbuotojų pritraukimas ir jų išsaugojimas šiuo metu yra opi problema, reikalaujanti išskirtinio dėmesio planuojant ir vykdant personalo valdymo tikslus.

Tendencijos lyties atžvilgiu išlieka tos pačios: moterų – dvigubai daugiau nei vyrų. 2024/2025 m. darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį – išlieka toks pat, kaip ir 2023/2024 m. Įmonėje vadovaujamas pareigas užimančių moterų yra keturis kartus daugiau nei vyrų. Atitinkamai ne vadovaujamas pareigas užimančių moterų – 23 % daugiau nei vyrų.

Bendras darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį 2025/2026



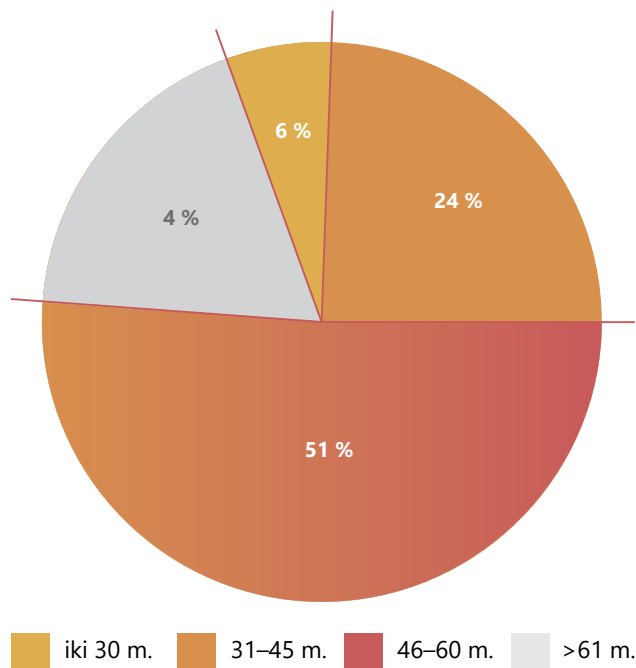
Darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal pareigų pobūdį ir lytį 2025/2026



Amžius

Pastaba: Vadovaujančių darbuotojų amžiaus vidurkis išliko toks pat kaip ir praėjusiais metais, o nevadovaujančių darbuotojų amžiaus vidurkis padidėjo trimis metais. Vadovaujančių darbuotojų amžiaus vidurkis išliko toks pat, todėl, kad buvo priimtas vienas naujas komandos narys, kuris priklausė iki 30 m. amžiaus grupei. O nevadovaujančių darbuotojų amžiaus vidurkio padidėjimą nulėmė vyresnių ir net pensinio amžiaus darbuotojų įdarbinimas. Nors per atskaitinį laikotarpį ir buvo įdarbinti jauni darbuotojai priklausantys iki 30 m. amžiaus grupei, tačiau jų darbo laikotarpis buvo trumpas. Darbuotojų netenkino darbo pobūdis ir darbo sutartis nutraukdavo siekdami įgyti kitokių darbo patirčių, nei apdirbamoji gamyba. O kartais tiesiog nepasirodydavo darbe, be jokio įspėjimo ar informavimo apie savo pageidavimą nutraukti darbo sutartį.

Bendras darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal amžių 2024/2025



Darbuotojų ugdymas ir patirties perdavimas

Kiekviena įmonė siekia sėkmės, o jos pagrindas – darbuotojas. Siekiant pasiekti užsibrėžtus tikslus, būtina nuolat įgyti naujų žinių, tobulinti esamas kompetencijas ir mokėti jas praktiškai pritaikyti. Kitaip tariant, sėkmė priklauso nuo nuolatinio mokymosi ir profesinio augimo. Įmonės veiklos rezultatai tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų žinių ir gebėjimų.

UAB „Scandye“ daug dėmesio skiria darbuotojų mokymo ir tobulėjimo procesams. Periodiškai vertiname ir nustatome svarbiausias darbuotojų kompetencijas bei siekiame jas ugdyti ir išsaugoti. Mokymų tikslas – didinti darbuotojų žinių lygį ir skatinti nuolatinį profesinį tobulėjimą.

Darbuotojų kvalifikacijos ir kompetencijos reikalavimai patvirtinti įmonės pareiginiuose nuostatuose. Mokymai planuojami ir organizuojami pagal „Personalo valdymo procedūrą“, įgyvendinant metinį darbuotojų mokymų ir atestavimų planą.

Ypatingas dėmesys skiriamas vidinės komunikacijos gerinimui. Nauji darbuotojai dalyvauja įvairiuose mokymuose, kurių metu supažindinami su įmonės struktūra, tradicijomis, valdymo ir darbo organizavimo procesais, vidaus komunikacijos kanalais bei darbuotojų atstovais.

2024/2025 m. formaliems ir neformaliems mokymams, skirtiems kvalifikacijos kėlimui, buvo skirta daugiau nei 3000 valandų (gamybos darbuotojams – 3119 val., administracijai – 164 val.).

Darbuotojai apmokyti atlikti specialiuosius darbus, atnaujintos jų saugos ir sveikatos, gaisrinės bei civilinės saugos ir aplinkos apsaugos žinios. Didelis dėmesys skiriamas gamybos darbuotojų mokymui dirbti kitose darbo zonose. Mokymų metu darbuotojai dalijasi savo patirtimi ir žiniomis su kolegomis.

Bendravimas ir bendradarbiavimas

Bendravimas, pagrįstas pasitikėjimu, sudaro pagrindą efektyviai bendradarbiavimo kultūrai įmonėje. Bendradarbiavimas yra viena iš mūsų įmonės vertybių, formuojanti darbuotojų tarpusavio santykius, darbo kokybę bei darbo aplinkos gerinimą. Tačiau bendradarbiavimas nėra savaime suprantamas – jis ugdomas nuolatiniu darbu, atviru ir sąžiningu bendravimu, kuris skatina siekti bendro tikslo ir aktyviai bendradarbiauti.

Didžiuojamės stipria vidine komunikacija. Per ilgus įmonės veiklos metus pastebėjome, kad tik tvari vidinė bendravimo kultūra ir realiai įgyvendinamos vertybės lemia ilgalaikę įmonės sėkmę. Nuolat skatiname ir puoselėjame bendravimo kultūrą, todėl su darbuotojais aptariame tiek pasiekimus, tiek iššūkius, įgyvendintus ir neįgyvendintus tikslus bei gamybinius rodiklius. Matome, kad tik įsitraukę darbuotojai geriau supranta įmonės strategiją ir labiau prisiima atsakomybę už veiklos rezultatus. Todėl įmonėje naudojame įvairias komunikacijos priemones ir darbuotojų įtraukimo metodus.

- Nuolatinis tiesioginis ir netiesioginis bendravimas su vadovais ir darbuotojais;
- Informacijos perdavimas ir gavimas per darbuotojų tiesioginius vadovus;
- Bendravimas per darbuotojų atstovus (įmonės Darbo taryba – (DT)).
- Informacijos keitimasis su Socialinio veiksmingumo komanda (SVK) dėl įmonės veiklos atitikties SA8000 standarto reikalavimams.
- Viešos padėkos darbuotojams už ypatingai gerus mėnesio veiklos rezultatus;
- Įmonės vadovo padėka padėkos raštu ir dovanos už ilgametį darbą įmonėje;
- „Klausimų - pasiūlymų“ dėžutės, taip darbuotojams suteikiama galimybė komunikuoti netiesiogiai, anonimiškai ir konfidencialiai pateikiant informaciją administracijai, SVK ar DT.
- Neatitikčių, susijusių su SA, darbuotojų sauga ir sveikata, aplinkos apsauga ir kokybe fiksavimas kompiuterinėje B-source programoje.

Bendrumo jausmo puoselėjimas

Pagal aplinkybes, darbuotojams dovanojami nemokami bilietai į „Žemaitės dramos teatro renginius“.



2024 m. lapkričio 6 d. įmonėje susibūrėme „Pyragų diena“, kurios tikslas kepti kepinus, jais dalintis su kolegomis, aukoti stokojantiems, o surinktas pinigines aukas paaukoti „Išsipildymo akcijai“. Įmonės darbuotojų dosnumo ir atjautos dėka „Išsipildymo akcijai“ surinkta ir paaukota 100 Eur.

Darbuotojai kviečiami bendrai aktyviai veiklai žaidžiant stalo tenisą darbuotojų poilsio zonoje.



Siekiant suburti darbuotojus bendrai kultūrinei veiklai ir kartu paminėti žiemos šventes, įmonės darbuotojai buvo pakviesti vykti į šventinį koncertą Klaipėdos Švyturio arenoje, kur prieš renginį kalėdiniame furšete dalijosi gera nuotaika ir mėgavosi bendravimu.

Siekiant praturtinti darbuotojų poilsį ir skatinti dalijimosi kultūrą - įmonės valgyklėlėje įkurta „Knygų keitykla“. Darbuotojai gali atnešti perskaitytas knygas ir pasiimti dar neskaitytas. Juk gera knyga atpalaiduoja kūną, praturtina protą ir sielą, pažadina žmogaus smalsumą ir vaizduotę.



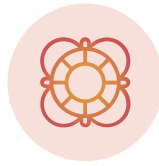
2025 rugpjūčio 26 d. UAB „SCANDYE“ sukako 22-eji veiklos metai! Daugiau nei du dešimtmečius augome, mokėmės, kūrėme ir kasdien dirbome įgyvendindami klientų lūkesčius. Todėl brandaus gimtadienio proga pakvietėme UAB „SCANDYE“ komandą labiau pažinti Lietuvą bei jos kraštus. Kelionės metu aplankėme Taurėnų dvarą, kuris garsėjo savo turtingumu ir prašmatnumu, vykome į Lietuvos Respublikos pirmojo prezidento Antano Smetonos rezidenciją – dvarą, susipažinome su Ukmerge, vienu seniausiu miestu Lietuvoje.



Bendrumo jausmo puoselėjimas



Darbuotojų draudimas nuo nelaimingų atsitikimų 24/7



Parama darbuotojui nelaimės atveju



Darbuotojų premijavimas už „Kaizen Teian“ pasiūlymų teikimą ir įgyvendinimą



Papildomos premijos darbuotojams už pasiektus bendrus mėnesio įmonės veiklos rodiklius



Papildomos padėkos premijos už rekomenduotus įdarbinti naujus ir lūkesčius patiesinusius darbuotojus



Kompensuojama daugiau nei 70 % karštų gėrimų kainos, perkant gėrimus iš karštų gėrimų automato

Darbuotojų nuomonės tyrimas

Darbuotojų nuomonės tyrimas yra puikus papildomas diagnostinis įrankis leidžiantis pamatyti, kaip darbuotojai jaučiasi, kuo gyvena, leidžiantis spręsti, kokių veiksmų reikia imtis gerinant situaciją.

Kaip ir kasmet įmonėje atlikome darbuotojų nuomonės tyrimą. Džiaugiamės geresniais tyrimo rezultatais lyginant su praėjusiais 2023/2024 m. Bendrai vertinant gautus rezultatus nustatyta, kad 76 % apklaustųjų apskritai yra patenkinti savo darbo aplinka, ir tai yra 10 % daugiau nei praėjusiais metais. Remiantis visais apklausoje pateiktais atsakymais, į kuriuos darbuotojai atsakė teigiamai nustatyta, kad bendras darbuotojų pasitenkinimo rodiklis yra 84 %, o tai yra 5% didesnis nei praėjusiais metais.

Rezultatai parodė, kad darbuotojai labiausiai sutinka, jog įmonėje užtikrinama tinkama sauga ir sveikata, higienos sąlygos atitinka reikalavimus, darbuotojai yra tinkamai instruktuoti, o atsiskaitymo lapeliuose pateikta informacija yra pakankama ir suprantama. Taip pat darbuotojai žino, visus įmonėje suteikiamus komunikacijos būdus ir yra pasirėngę padėti savo kolegoms.

Gerintina sritis – darbuotojų įsitraukimas. Reikalinga skatinti aktyvesnį darbuotojų įsitraukimą į įmonės veiklą, pozityvų ir rezultatyvų bendradarbiavimą tam, kad būtų pasiekti įmonės strateginiai tikslai ir darbuotojų pasitenkinimas darbu įmonėje būtų aukštesnis.



76 % darbuotojų patenkinti savo darbo aplinka.



Bendras darbuotojų pasitenkinimo rodiklis siekia 84 %.



Saugus ir sveikas darbas

Saugus ir sveikas darbas – viena svarbiausių mūsų veiklos kryptių. Mūsų esminis tikslas – užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas, pradėjęs darbo dieną įmonėje, ją baigtų sveikas ir galėtų ramiai grįžti namo. Kasdien dedame pastangas sudaryti saugią ir sveikatai nekenksmingą darbo aplinką. Suprantame, kad darbuotojų sauga ir sveikata priklauso nuo taikomų prevencinių priemonių, kuriomis siekiame išsaugoti jų darbingumą, apsaugoti gyvybę ir sveikatą. Todėl jas nuosekliai taikome ir planuojame visuose įmonės veiklos etapuose, kad sumažintume galimą profesinės rizikos pasireiškimą. Veiksminga prevencija ir darbuotojų įsitraukimas – svarbiausi darbo saugos aspektai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo procese aktyviai dalyvauja ne tik padalinių vadovai, bet ir visi darbuotojai, kurie kartu su įmonės saugos ir sveikatos tarnybos specialistais bei darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariais padeda nustatyti ir šalinti neatitikimų priežastis. Daug dėmesio skiriame mokymams saugos ir sveikatos temomis,

nuolat tobuliname mokomąją medžiagą ir jos pateikimo būdus. Profesinės rizikos mažinimui bei darbuotojų saugumui užtikrinti naudojame tiek kolektyvines, tiek individualias apsaugos priemones.

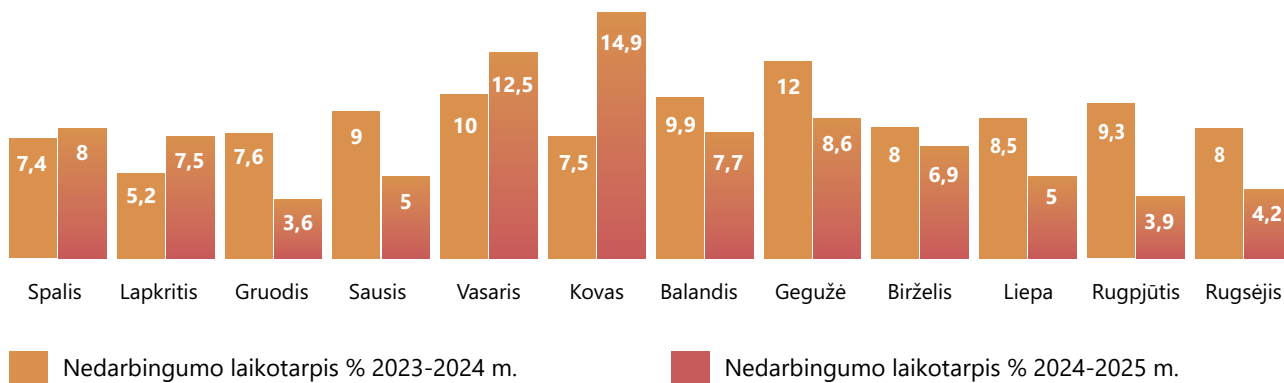
Vis dėlto, nepaisant dedamų pastangų, 2024/2025 m. įmonėje įvyko 2 lengvi nelaimingi atsitikimai darbe. Jų metu darbuotojai patyrė lengvus sveikatos sutrikdymus, dėl kurių buvo nedarbingi nuo 1 iki 4 savaičių. Kiekvienas incidentas turėjo skirtingas priežastis ir skirtingą poveikį darbuotojų sveikatai. Atliekant nelaimingų atsitikimų tyrimus buvo nustatytos nelaimingų atsitikimų aplinkybės ir priežastys, o pagal gautus duomenis priimtos gerinimo, prevencinės priemonės tam, kad ateityje išvengtume panašių incidentų. Siekdami išvengti nelaimingų atsitikimų darbe pasikartojimo vykdome kasdienį profesinės rizikos vertinimą į šį procesą įtraukdami ir darbuotojus, fiksuojame visus incidentus ir tiriamo šių incidentų priežastis, priimame gerinimo veiksmus. Taip siekiame laiku nustatyti galimus pavojus darbo aplinkoje ir imtis tinkamų priemonių jiems pašalinti.

Darbuotojų saugos ir sveikatos proceso tikslai

2024/2025 tikslas	Tikslinis rodiklis	Faktas
Darbuotojų sergamumo mažinimas	iki 5 %	7,3 %
Nelaimingi atsitikimai darbe	0 atvejų	2 lengvi nelaimingi atsitikimai darbe, dėl kurių darbuotojas bent vienai dienai buvo praradęs darbingumą.
Avarinės situacijos įmonėje (pagal F19 „Parengtis avarijai ir atsakomieji veiksmų planai“)	0 atvejų	Įvyko 2 avarinės situacijos, per kurias niekas nenukentėjo ir nebuvo sutrikdyti gamybos procesai.

Stebime darbuotojų sergamumo tendencijas, kurios šį atskaitinį laikotarpį yra kiek geresnės nei praėjusiais metais. Lyginant 2024/2025 m. biudžetinių metų duomenis su praėjusiais 2023/2024 m. metais matoma, kad sergamumas visus mėnesius buvo mažesnis nei praėjusiais metais tais pačiais metų mėnesiais. Net 3 mėnesius sergamumas neviršijo 5 % tikslinės situacijos, o metinis sergamumas siekė 7,3 %, tai yra 1,2 % mažiau, nei praėjusiais metais.

Bendras nedarbingumas procentais



Įgyvendintos priemonės 2024/2025

- Vykdam darbuotojų saugos ir sveikatos prevencijos politiką 2025 m. birželio mėn. atliktas vidinis profesinės rizikos vertinimas ir parengtas „Rizikos mažinimo priemonių planas (DSS valdymo veiksmingumo gerinimas)“;
- Vykdytas darbuotojų mokymas ir švietimas pagal įmonėje galiojantį F84 „Darbuotojų mokymų ir atestavimo planą“. Organizuoti darbuotojų kvalifikacijos kėlimo mokymai. Gamybos darbuotojai apmokyti dirbti naujoje darbo zonoje, kad esant poreikiui, būtų galima taikyti darbuotojų rotaciją;
- Darbuotojai apmokyti pagal priešgaisrinės saugos mokymų programą, darbuotojų žinios patikrintos testais;
- Darbuotojai apmokyti pagal Mobingo, smurto ir priekabiavimo prevencijos mokymų programą;
- Peržiūrėti ir pagal poreikį atnaujinti F19 „Parengties avarijoms ir atsakomųjų veiksmų planai“, su kuriais supažindinti darbuotojai. Pavirtintas naujas „Parengties avarijoms ir atsakomųjų veiksmų planas“ Nr. 13 „Kaip elgtis įmonėje, kilus karinei krizei šalyje“;
- Vykdam UAB „Scandye“ 2024-2025 m. ekstremalių situacijų prevencijos priemonių planą ir vadovaujantis civilinės saugos mokymo programa, įmonėje atlikti civilinės saugos mokymai;
- Įmonėje įvyko priešgaisrinės saugos pratybos, darbuotojai apmokyti, kaip naudotis pirminėmis gaisro gesinimo priemonėmis;
- 2025 m. spalio mėn. įmonėje atliktas planinis išorinis priešgaisrinis patikrinimas, kurį atliko Šiaulių APGV priešgaisrinė tarnyba;
- Taikytos papildomos finansinės ir nefinansinės naudos darbuotojams;
- Sėkmingai įdarbinta ir darbus tęsia devyni nauji darbuotojai;
- Peržiūrėti ir atnaujinti operatorių kvalifikaciniai lygiai, atsižvelgiant į juos padidinti darbuotojų darbo užmokesčiai;
- Darbuotojų darbo užmokesčiai vidutiniškai padidinti apie 10 procentų.

SA tikslai 2025/2026 m.



0 atvejų nelaimingų atsitikimų darbe



Darbuotojų sergamumo mažinimas iki 5 %



0 atvejų avarinių situacijų



Kvalifikuoto personalo poreikio užtikrinimas: išsaugoti esamus darbuotojus ir esant poreikiui pritraukti naujus



Kelti darbuotojų kvalifikaciją, didinti jų gebėjimą dirbti naujoje darbo zonoje



Didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, lojalumą įmonei. Gerinti mikroklimatą, siekiant, kad bendras darbuotojų pasitenkinimo rodiklis – 88%

Partnerystė su vietos bendruomene 2024/2025 m.

Vertiname bendradarbiavimą su vietos bendruomene ir siekiame aktyviai prisidėti prie bendros gerovės kūrimo. Vykdydami veiklą ne tik kuriame darbo vietas, bet ir stengiamės, kad jos būtų pritaikytos darbuotojams, turintiems dalinį darbingumą. Kaip socialiai atsakinga įmonė suprantame, kad žmonės su negalia yra svarbi visuomenės, ekonomikos, aplinkos ir kultūros dalis. Todėl tikime, jog itin svarbu ne apsunkinti jų galimybes atsiskleisti, o atvirkščiai – ieškoti būdų, kaip padėti žmonėms save realizuoti ir profesinėje veikloje. Užtikriname, kad darbuotojai būtų priima-

mi ir vertinami ne pagal jų darbingumo lygį, jei jis leidžia atlikti darbo funkcijas, bet pagal turimas kompetencijas, žinias ir motyvaciją mokytis bei tobulėti.

Bendradarbiaujame su vietos įstaigomis ir organizacijomis, teikdami joms finansinę ir nefinansinę paramą. Atsižvelgdami į bendruomenės narių kreipimąsi, dalijamės savo produkcija, kad ši galėtų padėti įgyvendinti jų veiklos tikslus ar socialinius projektus.

Savo produkcija teikėme paramą



Žemaičių muziejui „Alka“



Telšių rajono savivaldybės Žemaitės dramos teatrui



Telšių Vincento Borisevičiaus gimnazijai



Labdaros ir paramos fondui „Telšiai su Ukraina“



Telšių kultūros centrui



Telšių Žemaitės gimnazijai

Finansinė parama



Telšių rajono savivaldybės Žemaitės dramos teatrui

Dalinimasis žiniomis/patirtimi

Tęsiame gerąją praktiką ir toliau dalijamės savo veiklos patirtimi su vietos bendruomene. Reguliariai priimame moksleivių ir studentų ekskursijas, kuriems įdomios karjeros galimybės ir praktiniai profesijos taikymo aspektai. Priimame ir darbo ieškančių asmenų grupes, supažindiname su galimomis darbo vietomis, aptariame reikalingas kompetencijas atitinkamai darbo vietai užimti. Taip pat mielai sutinkame kitų įmonių specialistų grupes, dalinamės savo patirtimi diegiant naujausias technologijas gamybos ir darbuotojų saugos procesuose bei įgyvendinamais aplinkosauginiais sprendimais. 2024/2025 m. priėmėme kelias lankytojų grupes iš Telšių „Kranto“ progimnazijos, Telšių „Džiugo“ gimnazijos ir grupę įsidarbinimo galimybe besidominčių Užimtumo tarnybos klientų.



Skaidrumas



Skaidrumas, viešumas ir atvirumas yra pagrindinės mūsų įmonės veiklos stiprybės. Visi darbuotojai bei kitos suinteresuotos šalys žino, kad įmonė veikia atvirai ir skaidriai: atlyginimai mokami laiku, sąžiningai pagal darbo sutarčių nuostatas, o visi kiti atsiskaitymai su klientais ir tiekėjais atliekami laikantis teisės aktų bei sutartyse nustatytų sąlygų ir terminų. Keliame aukštus reikalavimus savo partneriams, todėl prašome užpildyti socialinės atsakomybės klausimynus, suteikti informaciją apie įdarbinimo praktiką, bei produktų ir žaliavų kilmę, pateikti tai patvirtinančius dokumentus ar sertifikatus.

Siekiame tvarių ir patikimų santykių su darbuotojais, klientais, tiekėjais, bendruomene ir valstybės institucijomis.

Veikiame skaidriai ir netoleruojame jokių korupcijos apraiškų. Nereikalaujame ir nepriimame jokių dovanų ar finansinės formos padėkų už įdarbinimą iš kandidatų laisvoms darbo vietoms užimti. Nepriimame ir nereikalaujame jokių dovanų iš dirbančiųjų už darbo sąlygų pagerinimą. Nesiūlome ir neteikiame jokių kyšių, siekdami įmonei palankių institucijų sprendimų.

Veikdami skaidriai, savo veikla skatiname sąžiningą konkurenciją ir puoselėjame etiško verslo kultūrą.

Draugiški aplinkai sprendimai



Reikšmingi aplinkos apsaugos aspektai 2024/2025 m.

Elektros energijos vartojimas

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

846,4 kW galingumo saulės šviesos elektrinės per ataskaitinį laikotarpį pagamino 761 313 kWh elektros energijos. Tai sudaro 31% visos sunaudotos elektros energijos. Saulės elektrinė padėjo sumažinti išmetamo anglies dvideginio kiekį ir prisideda prie švaresnės aplinkos kūrimo. Pastatyta 160,0 kW saulės elektrinė ant žemės.

Gruntinio vandens naudojimas

Tęsiamas vandenvalos projektas siekiant pakartotinai panaudoti dalį gamybinių nuotekų vandens.

Gamtinių dujų vartojimas

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

Kad išvengti galimų garo ir šilumos tiekimo sutrikimų, pasirašyta sutartis garo ir šildymo katilų valdymo automatikos atnaujinimui.

Gamybinių nuotekų susidarymas

Įrengta antrinio šilumos panaudojimo sistema. Su antrinio šilumos panaudojimo sistema iš gamybinių nuotekų per ataskaitinį laikotarpį buvo atgauta 1342,3 MWh šilumos energijos, kuri panaudota gamybinio vandens šildymui.

Įmonei svarbu ne tik veiklos rezultatai, bet ir būdai, kuriais šie rezultatai yra pasiekiami. Todėl dėmesys aplinkos apsaugai ir tausojimui bei siekis efektyviau taupyti gamtinius ir energetinius išteklius yra vienos iš pagrindinių „Scandye“ strateginių kryptių. Jų laikydamiesi, ypatingą dėmesį skiriame reikšmingiems aplinkos apsaugos aspektams, išsikeldami specifinius tikslus bei numatydami jiems įgyvendinti reikiamas priemones.

PES atliekų susidarymas

Vystome PES (poliesterio audinio) atliekų mažinimą ir antrinį perdirbimą. PES atraizas perduodame UAB „Neaustima“ tolimesniam jo perdirbimui.

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 įmoneje dirbama 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.

Energetinių išteklių suvartojimas

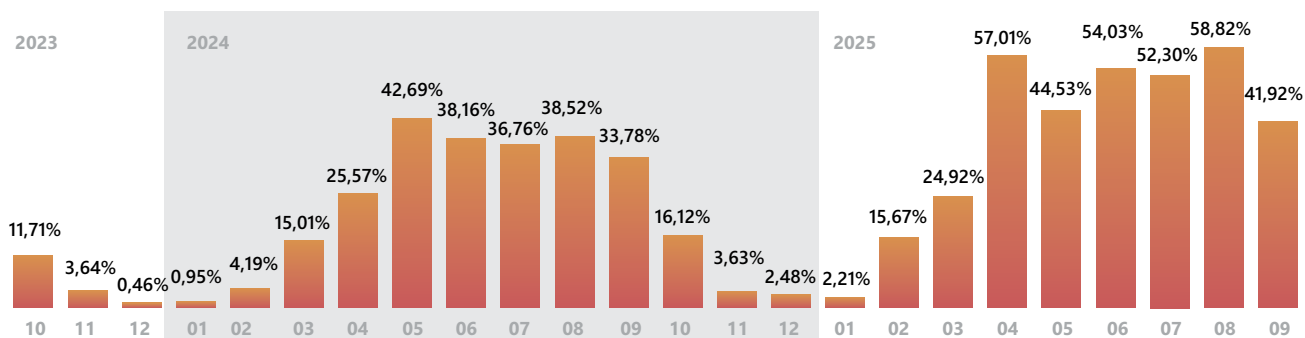
Metai	Vandens sunaudojimas m³/kg produkcijos		Elektros energijos sunaudojimas KWh/kg produkcijos		Gamtinių dujų sunaudojimas m³/kg produkcijos	
	Tikslas	Faktas	Tikslas	Faktas	Tikslas	Faktas
2014-2015	0,16	0,142	1,55	1,53	1,10	1,03
2015-2016	0,14	0,131	1,50	1,38	1,05	0,93
2016-2017	0,13	0,124	1,18	1,23	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
2020-2021	0,123	0,119	1,21	1,22	0,80	0,81
2022-2023	0,115	0,126	1,16	1,142	0,78	0,769
2023-2024	0,125	0,119	1,14	1,27	0,738	0,89
2024-2025	0,121	0,115	1,2	1,22	0,725	0,75

Energetinių išteklių suvartojimo padidėjimą pirmiausia lėmė gamybos pajėgumų svyravimai, žema lauko temperatūra kalendorinių metų pradžioje. Finansinių metų pabaigoje energetinių išteklių suvartojimas stabilizavosi.

2024/2025 m. pagrindinis UAB Scandye tikslas – energetinių išteklių suvartojimo mažinimas.

Taikytos priemonės 2024/2025

- UAB „Scandye“ įgyvendintas projektas „Juridinių asmenų investicijos į iškastinio kuro naudojimo pakeitimą ar mažinimą ir (ar) atsinaujinančių energijos išteklių panaudojimą“ (projekto Nr. BL-AM-IKM01-0044). Projekto įgyvendinimo metu sumontuotas 1300 kW vamzdelinis šilumokaitis su vandens siurbiais, proceso valdymo ir kontrolės sistema, leisiančia automatiškai reguliuoti šilumokačio darbą, vandens temperatūrą ir jo srautus. Sumontuotos dvi talpos po 5 m³ pašildyto vandens tarpiniam kaupimui ir 7 m³ talpa karštų nuotėkų surinkimui iš dažymo mašinų. Visas procesas automatizuotas ir valdomas programine įranga. Atskirti karštų ir šaltų gamybinių nuotėkų vamzdiniai iš dešimties dažymo įrengimų. Karštos nuotėkos nukreipiamos į šilumokačią, kuris šildo techninį vandenį naujiems dažymo procesams. Šiltas vanduo kaupiamas esamoje 100 m³ talpoje.
- Vandens paruošimo – atvirkštinio osmoso įrenginys (AOI), skirtas vandens druskingumui ir garo katilų prapūtimams sumažinti.
- 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 pagaminama iš atsinaujinančių energijos išteklių (AEI).
- Pasirašyta sutartis 1MWh talpos kaupimo įrenginių montavimui, kad ekonomiškiau panaudoti pagaminamą saulės energiją ir išnaudoti elektros biržos kainų svyravimus.
- „Scandye“ saulės elektrinėje pagamintos elektros energijos kiekiai 2024/2025 metais sudarė 31% visos suvartotos elektros energijos kiekio.
- Įmonėje visi dažymo ir galutinės apdailos procesuose naudojami dažai ir cheminės medžiagos atitinka ES cheminių medžiagų reglamento REACH, Oeko-Tex, Ecolabel reikalavimus.
- Įmonėje dirbama 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.
- Buvo tęsiamas „Lean“ metodų taikymas, tobulinant gamybos procesus, mažinant koregavimus, taupant energetinius išteklius bei užtikrinant reikšmingą pažangą skirtingais aplinkos apsaugos aspektais.



Saulės elektros energijos dalis bendrame elektros suvartojime

Atliekų tvarkymas



Taikytos priemonės 2024/2025

- 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 atiduodama antriniam perdirbimui.
- Siekiant mažinti tekstilinių PES atliekų susidarymą, kiekvieną mėnesį stebimos ir analizuojamos didelių PES atliekų kiekių susidarymo priežastys. Įgyvendinami veiksmai, leidžiantys mažinti jų kiekius.
- Optimizuojame atliekų kiekius bei atsakingai tvarkome ir rūšiuojame susidariusias atliekas: biuro popieriaus, pakavimo kartono, plastmasės bei elektroninės įrangos atliekas tvarkome kaip antrines žaliavas.
- Siekdami sumažinti dujų suvartojimą garo gamybai, „Devold“ trikotažinę vilną dažome 90°C temperatūroje. Vilnos top 5 artikulų džiovavimo režimų optimizavimas, juos džiovinant prie 90°C.

Tikslai 2025/2026 m.

1. Atsižvelgiant į PES gamybą, išlaikyti optimalias energijos išteklių sąnaudas:
 - Dujų – 0,74-0,72 m³/kg (esamas vidurkis 0,75 m³/kg);
 - Elektros – iki 1,2 kWh/kg (esamas vidurkis – 1,22 kWh/kg);
 - Vandens – iki 0,115 m³/kg (esamas vidurkis – 0,115 m³/kg).
2. Tęsimas vandenvalos projektas siekiant pakartotinai panaudoti dalį gamybinių nuotekų vandens.
3. Tęsti „Lean“ metodų taikymą, tobulinant gamybos procesus, mažinant koregavimus, taupant energetinius išteklius bei užtikrinant reikšmingą pažangą skirtingais aplinkos apsaugos aspektais.
4. 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.

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. Į saugos ir sveikatos prioritetų puoselėjimą įtraukiame ne tik aktyviai veikiantį darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, bet ir visus įmonės darbuotojus.

Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas

Gerbiame ir besąlygiškai pripažįstame darbuotojų teisę savo nuožiūra ir laisvu pasirinkimu 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.

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.

Diskriminavimas

Nepraktikuojame ir neremiame jokių diskriminavimo formų. Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabavimas, seksualinis priekabavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi jam numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiamas.

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.

Darbo užmokestis

Gerbiame darbuotojo teisę į pragyvenimo minimumo atlyginimą. Užtikriname, kad atlyginimas, mokamas už įprastą darbo savaitę, visuomet būtų ne mažesnis už įstatymu nustatytą ar tekstilės pramonės šakoje vyraujančią 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, laikydamiesi teisės aktų reikalavimų bei nedarydami jokių neteisėtų atskaitymų iš darbuotojų atlyginimų.



