

**PAŽANGOS ATASKAITA
2006**

TURINYS

Apie UAB „PAKMARKAS“	3
Generalinio direktoriaus laiškas	6
Žmogaus teisės	7
Darbo jėga.....	8
Aplinkos apsauga	10
Kova su korupcija.....	12

Apie UAB „PAKMARKAS“

1994 m. vasario 14 d. — Pakavimo ir ženklavimo sprendimų bendrovė „PakMarkas“ įregistruota Ūkio ministerijos įmonių registre.

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

1995 m. buvo išskirtos trys pagrindinės įmonės veiklos kryptys:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2000 m. „PakMarkas“ tapo lipnių etikečių asociacijos FINAT nariu.

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

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

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

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

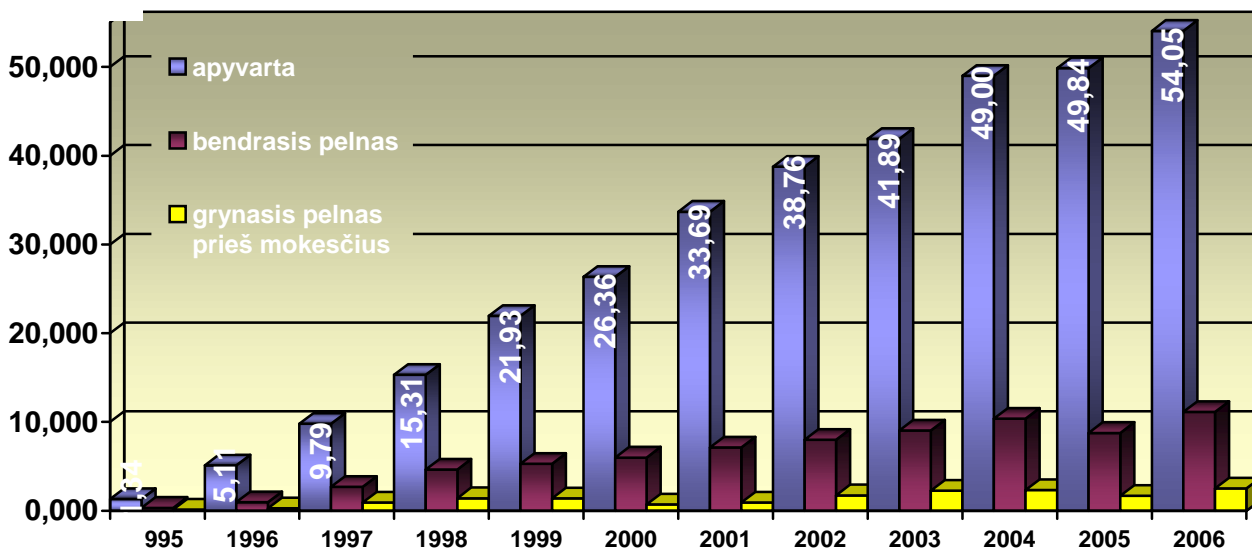
2003 m. lapkričio 10 d. įmonė gavo aplinkos apsaugos vadybos sistemos sertifikatą ISO 14001.

2004 m. pradėtos gaminti apsitraukiančios etiketės.

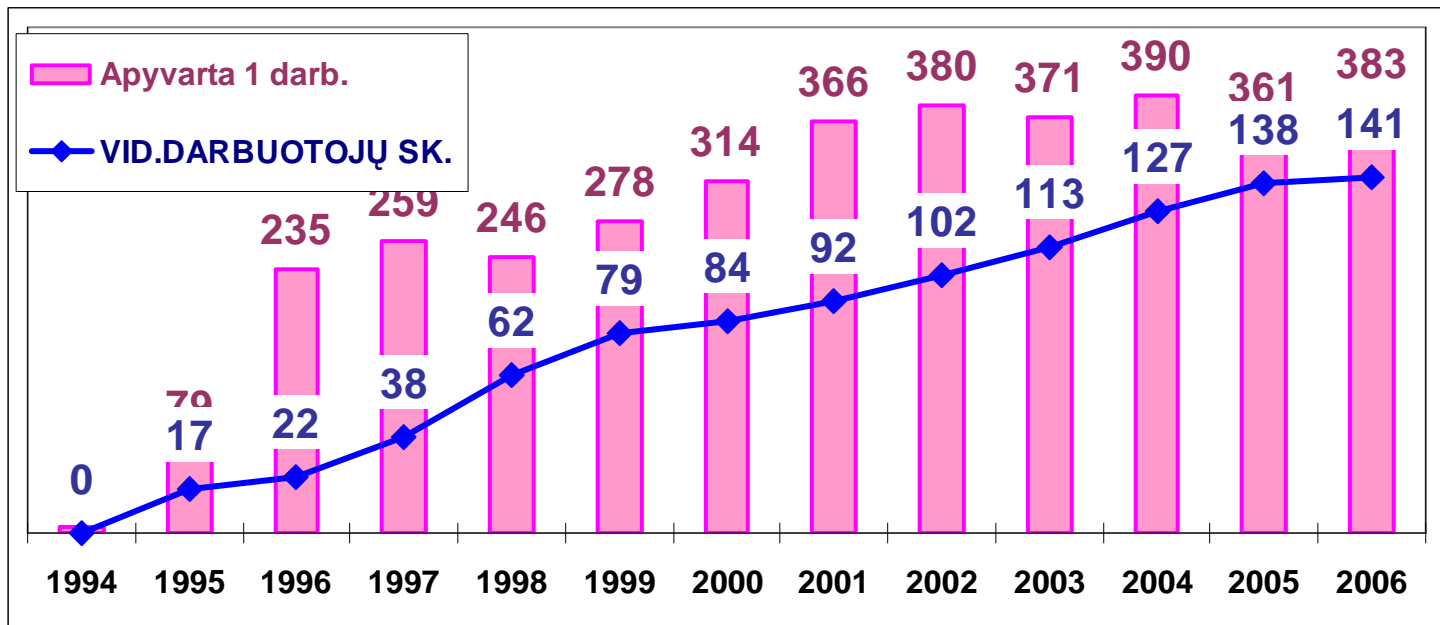
2005 m. birželio 2 d. „PakMarkas“ (ir dar 43 Lietuvos įmonės ir organizacijos) tapo didžiausio pasaulinio socialiai atsakingų įmonių tinklo, Jungtinių Tautų iniciatyvos „Pasaulinis susitarimas“, nare ir viešai pasižadėjo savo strategijoje, santykiuose su partneriais ir vartotojais bei kasdieninėje veikloje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

2006 m. „PakMarkas“ tapo Lietuvos spaustuvinių asociacijos ir pradėjo dalyvauti kvalifikuotų poligrafijos specialistų ruošimo programoje „KoPolis“.

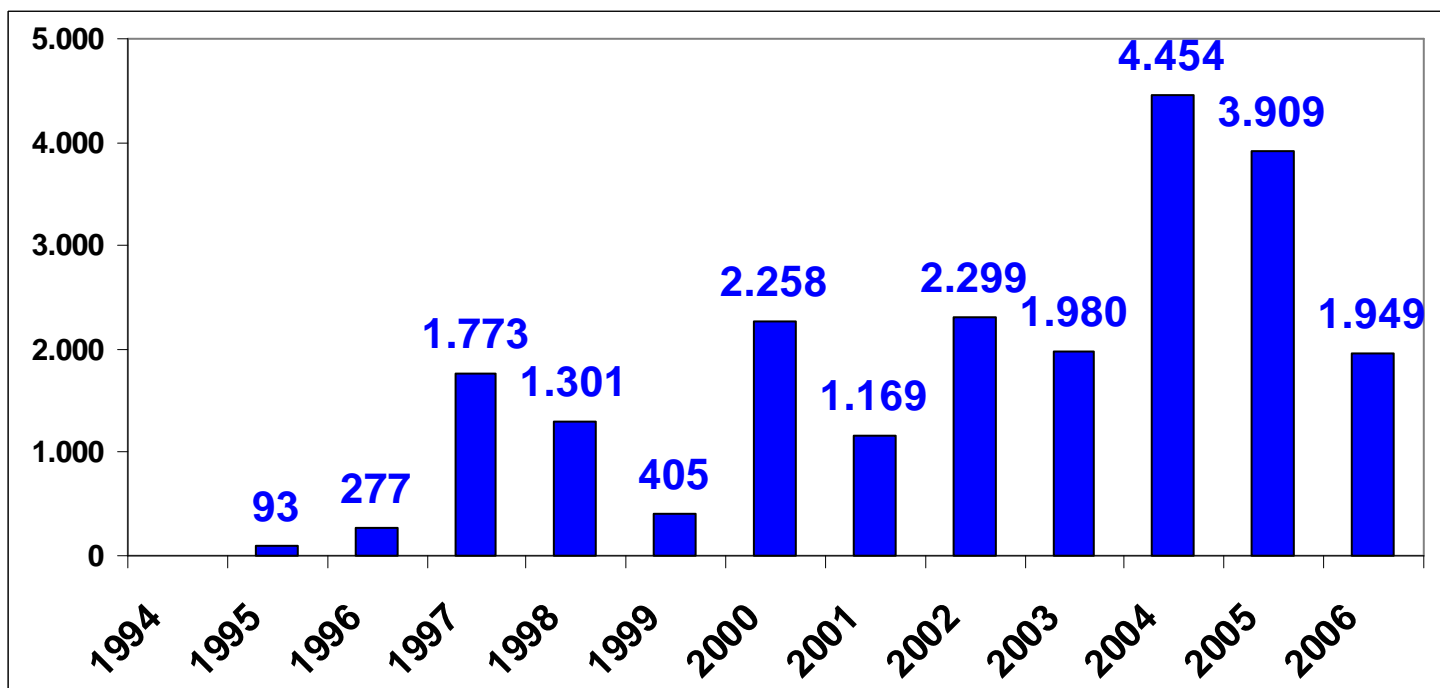
UAB "PAKMARKAS" apyvartos, bendrojo ir grynojo pelno dinamika 1995–2006 m. (mln.Lt)



Vidutinio darbuotojų skaičiaus ir apyvartos 1-am darbuotojui
dinamika 1995–2006 m. (tūkst.Lt)



UAB "PAKMARKAS" investicijos 1995-2006 m. (mln.Lt)



Generalinio direktoriaus laiškas

Mes gyvename ir dirbame kartu su kitomis verslo įmonėmis, visuomeninėmis organizacijomis bei paprastais žmonėmis. Ir jie dirba bei kuria kartu su mumis. Jie perka mūsų gaminius bei paslaugas, vertina mūsų darbus. O mes vertiname ir renkames jų. Vieni iš kitų pasimokome.

Todėl, manau, turime būti atsakingi mus supančių žmonių atžvilgiu. Pažinti šalia esančių žmonių rūpesčius, pagal galimybes padėti. Tai turėtų atsispindėti tiek santykiuose su kolegomis, tiek už įmonės ribų.

Paprastai daug žmonių taip ir elgiasi. Nes yra taip užaugę, taip išsilavinę. Kasdieniame savo gyvenime mes matome daug pavyzdžių, kai įmonės labai atsakingai rūpinasi klientais, darbuotojų sauga darbe arba aplinkosauga. Tokių pavyzdžių yra daug. Todėl manau, kad ir įmonių yra daug, kurios dirba socialiai labai atsakingai, nors to ir niekur neskelbia.

Norėčiau, kad bendradarbiai ir verslo partneriai mūsų įmonę vertintų kaip atsakingą versle bei visuomeniniame gyvenime. Dažnai mes juos taip pat tokius matome. Manau, šių dienų visuomenėje kitaip dirbti tiesiog nedera.

Virginijus Gumbaragis
Generalinis direktorius

2007 m. gegužės mėn.

Žmogaus teisės

1 principas

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

2 principas

Užtikrintų, kad jos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidinėjimo.

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

Sandoriuose su klientais pateikdami pasiūlymą bendradarbiavimui deklaruojame, kad nenaudojame vaikų darbo.

2006 m. spalio – gruodžio mėn. buvo atliktas UAB „PAKMARKAS“ PERSONALO PASITENKINIMO DARBU BEI MOKYMŲ POREIKIO TYRIMAS.

Identifikuoti pagrindiniai darbuotojų pasitenkinimą darbu sąlygojantys prioritetai, jų būklė įmonėje. Prioritetiniai UAB „PakMarkas“ darbuotojų pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai (didžioji dauguma įvertinta vidutiniškai arba gerai):

- atlyginimas už darbą;
- santykiai su bendradarbiais;
- galimybė tobulėti darbe bei augti darbuotojui (kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose);
- galimybė panaudoti savo įgūdžius ir gebėjimus;
- socialinės garantijos.

Personalo pasitenkinimo tyrimus ketinama vykdyti kasmet, siekiant gerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu ir įvertinti nuomones pokyčius bei jų kitimo priežastis.

Darbo jėga

3 principas

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

4 principas

Bet kokios formos privalomojo ar priverstinio darbo eliminavimas;

5 principas

Vaikų darbo panaikinimas; ir

6 principas

Diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimas

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

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

Visi bendrovės darbuotojai laisva savo valia dirba pagal LR Darbo kodekso reikalavimus sudarytas darbo sutartis, kuriose apibrėžtos pagrindinės darbo sąlygos. Taip pat įmonėje patvirtintos darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai bei suminio darbo laiko grafikai pagal galiojančius darbo teisės aktus, todėl visų darbuotojų pareigos ir darbo laikas yra apibrėžtas dokumentuose, o bet kokie nukrypimai nuo numatytų darbo sąlygų yra fiksuojami ir papildomai kompensuojami.

Nuobaudos darbuotojams už darbo tvarkos pažeidimus skiriamos tik atsižvelgus į prasižengimo pobūdį. Tik šiurkščiai darbo tvarką pagal LR darbo įstatymus pažeidę asmenys yra atleidžiami iš einamų pareigų UAB „Pakmarkas“.

Siekiant nuolatinio tobulėjimo, darbuotojams yra sudaromos palankios sąlygos mokytis ir siekti daugiau žinių bei įgūdžių profesinėje srityje tiek Lietuvoje, tiek užsienyje. Nors kasmet atliekami darbuotojų darbo atlikimo vertinimai, turintys įtakos kiekvieno darbuotojo karjeros bei mokymosi galimybėms ateityje, 2006 m. spalio – gruodžio mėn. buvo atliktas UAB „PAKMARKAS“ PERSONALO PASITENKINIMO DARBU BEI MOKYMŲ POREIKIO TYRIMAS.

Projektas prisidės prie Lietuvos 2007 – 2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos tikslų bei uždavinių įgyvendinimo. Projektas taip pat padės:

- pasiekti, kad visų lygių specialistų mokymas atitiktų kintančius ekonomikos poreikius;

- tobulinti dirbančiųjų kvalifikaciją, kelti žinių lygį;
- stiprinti socialinę partnerystę;
- diegti naujas darbo organizavimo įmonėse formas, tokias kaip lankstus darbo organizavimas, darbas ne visą darbo dieną ir kt.

Specifinis mokymų plano projekto **“UAB „PakMarkas“ personalo pasitenkinimo darbu ir mokymų poreikio tyrimas”** tikslas – apmokyti įvairių lygių darbuotojus, suteikiant jiems būtinus pastoviam darbui ir išlikimui konkurencinėje darbo rinkoje, įgūdžius bei žinias.

Įvairiems mokymams UAB „Pakmarkas“ išleista 2005 m. apie 180 tūkst. Lt (be PVM), 2006 m. – apie 120 tūkst. Lt (be PVM). 2006 m. darbuotojų mokymams buvo skirta 2886 ak. valandos. Atsižvelgiant į „UAB „PakMarkas“ personalo pasitenkinimo darbu ir mokymų poreikio tyrimo“ rezultatus, mokymų plano projektas bus įgyvendintas per 3 metus. Pagal preliminarų mokymo planą planuojama 3 metų laikotarpyje investuoti apie 892960 Lt į mokymus: pirmieji metai – 312280 Lt; antrieji metai – 225960 Lt; tretieji metai – 354720 Lt.

UAB „Pakmarkas“ personalo atrankos politika – laikytis Lietuvos darbo įstatymais numatyto minimalaus amžiaus reikalavimų. Šiuo metu bendrovėje dirba 142 darbuotojai, vyresni nei 18 metų (apie 30 proc. sudaro moterys, apie 70 proc. - vyrai). Per 2005 – 2006 m. buvo priimti 58 darbuotojai, iš kurių apie 33 proc. sudarė moterys, apie 67 proc. – vyrai. Aukščiausio lygio vadovybę sudaro 6 žmonės – apie 67 proc. vyrai, apie 33 proc. – moterys. Darbuotojų amžiaus vidurkis šiuo metu yra ~ 33,66 metai (jauniausiam darbuotojui - 19 m., vyriausiajam – 65 m.).

Šiuo metu visi įmonės darbuotojai uždirba daugiau nei nustatytas minimalus mėnesio atlyginimas Lietuvoje. 2005 m. liepos mėn. buvo atliktas bendrovės atlygio tyrimas pagal HAY metodiką ir darbuotojų darbo užmokestis koreguojamas atsižvelgiant tiek į pareigų svorį, tiek į besikeičiančias rinkos sąlygas. Mėnesio darbo užmokestis mokamas porą kartų per mėnesį, laiku ir oficialiai.

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

Aplinkos apsauga

7 principas

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

8 principas

Imtusi iniciatyvų aplinkosauginei atsakomybei didinti; ir

9 principas

Skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir platinimą

Įmonė įsipareigoja:

- Savo veikloje naudoti technologijas, darančias mažiausią žalingą poveikį aplinkai, siekti taršos prevencijos ir nuolatinio aplinkos būklės gerinimo.
- Tapti profesionaliais savo klientų konsultantais, pasirenkant aplinką tausojančius pakavimo metodus, įrenginius ir medžiagas.

Įmonė, prieš pradėdant naudoti naujas chemines medžiagas visada atlieka bandymus, siekiant išsiaiškinti galimus pavojus aplinkai, taip pat iš tiekėjų gaunama reikiama informacija, įrodanti medžiagų naudojimo nekenksmingumą. Tik išsiaiškinus visus parametrus bei galimus pavojus, plėvelių spaudoje buvo pradėti naudoti katijoniniai dažai, kurie gamybos proceso metu nepatenka į aplinką.

Įmonė nuo 2005 metų įsigijo du naujus įrenginius, atsižvelgiant ir į jų būsimą poveikį aplinkai, siekiant jį sumažinti iki minimumo. Įranga atitinka griežčiausius aplinkosaugos vertinimus, jos darbo metu nesusidaro ir į aplinką neišsiskiria pavojingos cheminės medžiagos.

Renkantis bei vertinat tiekėjus, visada didelis dėmesys skiriamas aplinkosauginiam kriterijui – t.y., kaip jų gaminama produkcija tausoja aplinką.

Įmonė įsipareigoja:

- ugdyti kiekvieno įmonės darbuotojo atsakomybę ir supratimą, kad aplinkos apsauga bei gamtinių išteklių tausojimas yra ne tik bendra įmonės, bet ir jo asmeninė pareiga;
- vykdyti įmonės ūkinę veiklą, laikydamosi su tuo susijusių aplinkos apsaugos įstatymų ir normatyvinių reikalavimų;
- organizuoti veiksmingą žaliavų, energetinių ir neatsinaujinančių gamtos išteklių naudojimo sistemą, dirbti taip, kad būtų kuo mažiau atliekų ir organizuoti antrinį jų panaudojimą.

2006 metais du kartus buvo atliktas įmonės sertifikavimas pagal LST EN ISO 14001:2005 standartą. Išorinio audito metu nustatyta, kad įmonė visiškai tenkina naujausius minėto standarto reikalavimus. Priežiūros auditus atlieka BVQI Lietuva.

Įmonė yra identifikavusi visus aplinkosauginius aspektus, kurie yra valdomi. Nustatyti pavojai aplinkai, netyčinės žalos aplinkai galimybės bei jų operatyvus šalinimas. Visi darbuotojai žino savo veiksmus, atsitikus minėtiems įvykiams.

Taip pat per 2006 metus 10-50 % sumažintas kartono, makulatūros, plėvelės, dažutų pašluosčių, plastikinės taros su dažais susidarymas; dėl procesų pakeitimo nebesusidaro vandeninės skystos atliekos, kuriose yra dažų. Visos minėtos atliekos perduotos licencijuotiems atliekų perdirbėjams ir nepateko į aplinką, o buvo perdirbtos ir didžiąja dalimi panaudotos pakartotinai.

2006 metais įvykdyti visi įsipareigojimai valstybinėms institucijoms, laikytasi visų įstatymų ir reikalavimų, todėl po atliktų patikrinimų nerasta neatitikimų ir nėra skirta nė viena bauda.

Kova su korupcija

10 principas

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

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

2006 metų birželio mėn. 7 dieną įmonės generalinis direktorius V.Gumbaragis pasirašė atvirąjį kreipimąsi, kurį iniciavo Lietuvos įmonės ir organizacijos, prisijungusios prie socialiai atsakingo verslo įmonės vienijančio Pasaulinio susitarimo (Global Compact), smerkiantį paplitusį dalies atlyginimo mokėjimą, nesumokant mokesčių valstybei.

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