

De directie van Swegon Nederland B.V. (hierna te noemen Swegon Nederland) is zich bewust van haar verantwoordelijkheden met betrekking tot de zorg voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM).

Naar beste vermogen handelen we in onze organisatie op een dusdanige wijze dat Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu ten opzichte van onze medewerkers, tijdelijke medewerkers, inleners, opdrachtgevers, onderaannemers, bezoekers en derden is gewaarborgd en zij niet worden blootgesteld aan onaanvaardbare risico's, discriminatie, intimidatie en geweld. Belangrijke uitgangspunten zijn het voorkomen van persoonlijk letsel, materiële schade en milieuschade. We streven altijd naar continue verbetering.

Deze uitgangspunten vereisen continue alertheid van alle medewerkers in de organisatie. We betrekken onze medewerkers actief bij het bereiken van de doelstellingen. Daartoe zal elke medewerker in de organisatie worden aangesproken op de uitvoering van opgedragen taken op het gebied van VGWM. Om het veiligheidsbewustzijn binnen Swegon Nederland te verhogen, is het initiatief HC SAFE gelanceerd. De komende jaren zal HC SAFE een steeds prominentere plaats in de organisatie innemen.

Daar waar mogelijk zijn de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud op de persoonlijke eigenschappen, vaardigheden en competenties van de werknemers afgestemd. Daar waar nodig zal gebruik gemaakt worden van een aangepaste inzet van de werknemers.

Middels een Nood- en Bedrijfs hulplan is in algemene zin aangegeven hoe in het geval van een noodsituatie of dreigende noodsituatie door de Bedrijfs hulverlening gehandeld dient te worden. Teneinde deze situatie te voorkomen, dan wel te komen tot een doelmatige bestrijding van de gevolgen van de noodsituatie. Het treffen van preventieve, repressieve en organisatorische maatregelen (instructie, inspectie, blusmiddelen, BHV et cetera) is één van de speerpunten van het veiligheidsbeleid aangaande noodsituaties.

Middels een RI&E (Risico Inventarisatie en -Evaluatie) worden periodiek de risico's van alle werkzaamheden geïnventariseerd. Op basis van urgentie wordt actie ondernomen om de risico's weg te nemen of te minimaliseren.

We hanteren een gecertificeerd managementsysteem conform ISO 9001 en ISO 14001. Hierdoor hebben we als organisatie meer grip op kansen en risico's, zowel binnen de organisatie als bij onze belanghebbenden. ISO 14001 biedt een kader voor milieubescherming, preventie van milieuvervuiling en het voldoen aan geldende wet- en regelgeving. Verder monitoren we jaarlijks door middel van het uitvoeren van onder andere interne audits en een directiebeoordeling.

Swegon Nederland heeft een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het milieu. We beheersen, controleren en verminderen waar mogelijk onze milieubelasting als gevolg van onze bedrijfsvoering. Swegon Nederland is gecertificeerd op de CO₂-Prestatieladder, waardoor we continu actief bezig zijn met het reduceren van onze CO₂-uitstoot. Klimaatneutraal zijn in het jaar 2050 is het einddoel. Daarnaast streven we een hoge kwaliteit van producten en dienstverlening na, waarbij de klant centraal staat. De directie stelt middelen ter beschikking om een voortdurende verbetering van producten diensten te kunnen realiseren.

Swegon Nederland werkt al vele jaren samen met diverse scholen met verschillende leerrichtingen. Het doel is om vanuit deze scholen de studenten naar de verschillende bedrijven van Swegon Nederland te halen om praktijkkennis en ervaring op te doen. We beschikken over het predicaat Erkend Leerbedrijf vanuit verschillende opleidingen. Daar waar mogelijk zal Swegon Nederland stagiaires een functie binnen de organisatie aanbieden als zij de opleiding hebben voltooid. Op uitnodiging zal een medewerker van Swegon Nederland als gastdocent een bijdrage leveren in de opleiding van studenten. Indien de werkzaamheden het toelaten, zet Swegon Nederland Wajong-jongeren in.

De directie tolereert geen gebruik van geweld, discriminatie, pesten of seksuele intimidatie van eigen personeel, tijdelijke medewerkers of inleners tegen wie dan ook. Indien er sprake is van een ernstige vorm van geweldpleging, discriminatie, pesten of seksuele intimidatie kan de sanctie ontslag op staande voet zijn.

Onder werktijd is gebruik van of onder invloed zijn van drugs of alcohol niet toegestaan. Buiten werktijd op het kantoor of tijdens een etentje met relaties is het toegestaan om alcohol te nuttigen, zolang de wettelijk toegestane hoeveelheid niet overschreden wordt. Is er wel sprake van ongeoorloofd alcoholgebruik of het gebruik van drugs, zal de betreffende medewerker hiervoor een waarschuwing krijgen en bij herhaaldelijk gebruik kan dit leiden tot ontslag op staande voet.

De directie vertrouwt erop dat iedere werknemer zich betrokken zal voelen met dit beleid. Deze beleidsverklaring wordt tenminste eenmaal per drie jaar geëvalueerd en zo nodig aangepast of wanneer de bedrijfsvoering, normering en/of wetgeving daartoe aanleiding geven.

Jos van Gelder
Managing Director Swegon Nederland