

Kodeks etyczny

Grupa Darekon 2017

Sporządził	Zatwierdził
Jari Aspegren	 Kai Orpo
Data	06.10.2017

Spis treści

Przedmowa	4
ZASADY OGÓLNE	4
Wdrożenie.....	4
Odpowiedzialność kierownictwa.....	5
Kodeks etyczny w relacjach z naszymi partnerami handlowymi	5
Kontrola.....	5
Etyka biznesowa.....	5
Przeciwdziałanie przekupstwu	6
Oszustwo	6
Reprezentacja i upominki	6
Przedstawiciele firmy	6
Upusty, rabaty, prowizje i premie	6
Wpłaty na cele polityczne.....	7
Wpłaty na cele dobroczynne i sponsoring	7
Sprzeczność interesów.....	7
Patenty, znaki towarowe i prawa autorskie	8
Oprogramowanie komputerowe	8
PRZEPIY W INFORMACJI.....	8
Uwagi ogólne.....	8
Korespondencja elektroniczna i korzystanie z Internetu	9
Rozmowy telefoniczne	9

Media społecznościowe.....	9
PRAWA CZŁOWIEKA I STANDARDY PRACY	9
Praca dzieci.....	9
Praca przymusowa lub niewolnicza	10
Swoboda stowarzyszania się i układ zbiorowy pracy.....	10
Umowy z pracownikami, czas pracy i wynagrodzenie	10
Dyskryminacja, nękanie i różnorodność.....	11
Dokumentacja pracownicza i medyczna	11
Nadużywanie alkoholu lub narkotyków	11
Prawa człowieka w okolicznościach szczególnych.....	11
Lokalne programy pomocy.....	11
Odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów	12
ŚRODOWISKO	12
Środowisko i zrównoważony rozwój	12
Bezpieczeństwo i higiena pracy	12
Bezpieczeństwo na budowie i ochrona przeciwpożarowa.....	13
Pierwsza pomoc i opieka medyczna	13

Przedmowa

Reputacja grupy Darekon jest budowana z pomocą wszystkich pracowników poprzez ich zaangażowanie w czynienie wszystkiego, co leży w ich mocy w celu budowy tej reputacji oraz pracę zgodnie z naszą wizją stania się czołowym kontraktowym producentem sprzętu medycznego oraz elektroniki przemysłowej w regionie bałtyckim poprzez oferowanie klientom elastycznych usług wysokiej jakości. Sedno rozwoju firmy Darekonu to jej klienci. Ustawiczne doskonalenie działalności firmy oraz jej pewny, zrównoważony wzrost służą zapewnieniu klientowi naprawdę rzetelnie wykonywanej usługi produkcji na zlecenie. Nasze motto to „zrównoważona działalność – zrównoważony rozwój”.

Fundamentami systemu zarządzania są strategia i wartości firmy: orientacja na klienta, rentowność oraz ustawiczny rozwój działalności. Nasza działalność opiera się na poufności, przejrzystości i rentowności współpracy korzystnej dla wszystkich stron.

Darekon spogląda w przyszłość, mając na uwadze zrównoważony rozwój w długim okresie. W tym kontekście ważnymi elementami są: etyka biznesowa, przepływ informacji, prawa człowieka i standardy pracy, środowisko oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Nasza polityka i niniejszy Kodeks etyczny opierają się również na:

- Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ i związanych konwencjach tej organizacji,
- platformie UN Global Compact,
- dyrektywach Unii Europejskiej,
- przepisach prawa krajowego,
- normie ISO 14001,
- wymaganiach klientów,
- ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (GDPR).

ZASADY OGÓLNE

Ludzie, których praca przyczynia się do sukcesu firmy Darekon, nie powinni być pozbawieni swoich podstawowych praw ani zmuszani do cierpienia fizycznego ani psychicznego z jej powodu. Pracownicy Darekonu mają obowiązek przestrzegania surowych norm uczciwości i słusznego postępowania wobec wszystkich grup interesów. Bezprawne i nieetyczne praktyki biznesowe podważają zaufanie grup interesów.

Naruszanie Kodeksu etycznego lub niewykrycie i niezgłoszenie naruszeń z powodu celowego lekceważenia może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, w tym zawieszeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Wdrożenie

Ogólna odpowiedzialność za Kodeks etyczny oraz jego wdrożenie spoczywa na dyrektorze generalnym Darekonu.

Odpowiedzialność kierownictwa

Kierownictwo Darekonu ma dodatkowe obowiązki związane z Kodeksem etycznym. Kierownictwo powinno informować pracowników o Kodeksie etycznym, podkreślać konieczność jego przestrzegania oraz sprzyjać tworzeniu środowiska pracy, które zachęca pracowników do działania w sposób etyczny oraz zgodnie z tymże kodeksem.

Całe kierownictwo ponosi odpowiedzialność za informowanie pracowników o istotnych częściach Kodeksu etycznego, przedstawionych poniżej, za ich rozpowszechnianie oraz za rozstrzygnięcie ewentualnych problemów lub skarg. Wszelkie problemy lub skargi dotyczące Kodeksu etycznego należy w miarę możliwości zgłaszać przedstawicielowi kierownictwa miejscowego lub osobie, która załatwia kwestie związane z Kodeksem etycznym na miejscu.

Korespondencję zachowuje się w tajemnicy, a żaden pracownik nie będzie dyskryminowany z powodu zgłoszenia naruszenia Kodeksu etycznego w dobrej wierze. Wszelka korespondencja będzie załatwiana odpowiednio, zaś zgłaszający zostanie w miarę możliwości poinformowany o wyniku dochodzenia.

Kodeks etyczny w relacjach z naszymi partnerami handlowymi

Od wszystkich osób odpowiedzialnych oczekuje się dopilnowania, aby nasi partnerzy handlowi zostali poinformowani o naszym Kodeksie etycznym partnera handlowego. Wszelkie naruszenia Kodeksu etycznego partnera handlowego firmy Darekon mogą narazić na szwank jego stosunki handlowe z tą firmą oraz spowodować konsekwencje z zerwaniem tych stosunków włącznie.

Kontrola

Darekon będzie kontrolował wdrażanie Kodeksu etycznego. Kwestie naruszeń będą załatwiane niezwłocznie.

Etyka biznesowa

Darekon szanuje przepisy prawa obowiązujące w krajach, w których prowadzi działalność i wymaga tego samego od swoich pracowników. Darekon nie akceptuje żadnych niemoralnych działań, w tym między innymi przekupstwa, sprzeczności interesów, oszustwa, wymuszania, defraudacji i nielegalnych łapówek.

Niniejszy Kodeks etyczny nie zastępuje przepisów prawa, jeżeli zaś pomiędzy kodeksem i nimi istnieje sprzeczność, pierwszeństwo mają przepisy prawa. Jeżeli Kodeks etyczny wyznacza wyższy standard niż obowiązujące prawo, zastosowanie ma zasada odwrotna. Należy podkreślić, że Kodeks etyczny i polityka związana nie są konieczne ograniczone do wymagań stawianych przez przepisy prawa krajowego.

Przeciwdziałanie przekupstwu

Darekon nie akceptuje przekupstwa.

Oznacza to, że Darekon zabrania swoim pracownikom przekazywania bądź zatwierdzania jakichkolwiek propozycji, obietnic, płatności lub upominków o dowolnej wartości z zamiarem wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję danej osoby.

Oznacza to również, że pracownikom Darekonu zabrania się przyjmowania czegokolwiek, co posiada wartość, o ile istnieje zamiar wywarcia niewłaściwego wpływu na podjęcie przez nich decyzji.

Oszustwo

Darekon nie akceptuje oszustwa w jakiegokolwiek formie.

Reprezentacja i upominki

Reprezentacja i upominki, niezależnie od tego, czy oferowane czy przyjmowane, powinny mieć niewielką wartość, być przekazywane w celach służbowych, dobrze udokumentowane i rozsądne. Czynności związane z zaopatrzeniem i sprzedażą należy wykonywać z największą uczciwością. Przy zachowaniu dużej rozwagi reprezentacja, upominki i wydatki w niewielkiej wysokości mogą być dopuszczalne z wyjątkiem przypadków, w których mogłoby one w niewłaściwy sposób wpłynąć na wynik operacji gospodarczych.

Przedstawiciele firmy

Darekon może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za występki swoich partnerów handlowych, zaangażowanych w działanie w jego imieniu i na jego rzecz lub którym zlecono takie działanie. Z tego powodu należy ich starannie weryfikować i korzystać z ich usług wyłącznie do legalnych celów gospodarczych po cenach rynkowych oraz na rozsądnych warunkach handlowych. Od osób zaangażowanych w działanie w imieniu i na rzecz firmy Darekon oczekuje się przestrzegania jej Kodeksu etycznego partnera handlowego.

Upusty, rabaty, prowizje i premie

Nadmierne obniżki cen oraz rekompensaty mogą być wykorzystywane do ułatwiania przekupstwa. Warunki tych ustaleń powinny być sporządzone w formie pisemnej i być rozsądne z handlowego punktu widzenia.

Wpłaty na cele polityczne

Darekon nie dokonuje wpłat na cele polityczne. Udział poszczególnych osób w polityce, w tym dokonywanie darowizn, nie może angażować wykorzystywania środków, czasu, sprzętu, dostaw, obiektów, marki lub nazwy Darekon.

Wpłaty na cele dobroczynne i sponsoring

Darekon wspiera grupy charytatywne działające w celach zgodnych z prawem. Darowizny muszą mieć na celu korzyść społeczeństwa oraz być dokonywane w sposób wskazujący na społeczną odpowiedzialność biznesu. Nie wolno dokonywać darowizn wskazujących w sposób wyraźny lub dorozumiany na wymóg używania lub zakupu jakiegokolwiek wyrobu Darekonu. Ponadto Darekon nie korzysta ze sponsoringu, gdy miałyby służyć przekupstwu.

Ewidencje i sprawozdania

Rzetelność prowadzenia systemu ewidencji i sprawozdawczości Darekonu jest sprawą najwyższej wagi. Pracownicy muszą szczególnie starannie upewnić się, czy ewidencje są prowadzone i weryfikowane dokładnie i kompletnie niezależnie od tego, czy są przeznaczone na użytek wewnętrzny czy zewnętrzny. Pracownicy muszą stosować zasady księgowości i środki kontroli opisane w instrukcji zakładowej oraz przestrzegać firmowych procedur w sprawie przechowywania i likwidacji ewidencji.

Sprzeczność interesów

Należy unikać sprzeczności interesów między pracownikiem a firmą. W przypadku wystąpienia powyższej sprzeczności bądź gdy istnieje obawa o możliwość jej powstania, od pracownika wymaga się zawiadomienia firmy na piśmie oraz omówienia sprawy z bezpośrednim przełożonym.

Sprzeczności interesów dotyczą następujących dziedzin:

Zewnętrzna działalność gospodarcza

Darekon oczekuje od swoich pracowników poświęcenia całego wymiaru czasu ich pracy wyłącznie na pracę. Pracownikowi nie zezwala się na angażowanie się w jakąkolwiek działalność na zewnątrz, jeżeli może ona być konkurencyjna dla działalności Darekonu.

Osobisty interes finansowy

Należy koniecznie unikać osobistego zaangażowania finansowego w działalność, która może stać w sprzeczności z interesem Darekonu, np. posiadanie udziałów w spółkach, na które jego działalność wywiera istotny wpływ. Może to również dotyczyć członków rodziny.

Informacje poufne

Informacje które, o ile zostaną ujawnione, stawiają Darekon na gorszej pozycji niż pozycja konkurentów, należy traktować jako poufne i ujawniać tylko osobom, które potrzebują tych informacji do wykonania swojej pracy.

Dotyczy to również okresu po rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto zaleca się, aby nie omawiać – czy to bezpośrednio czy przez telefon – spraw poufnych lub innych, które mogłyby prowadzić do gorszej pozycji firmy niż pozycja konkurentów, w miejscach lub okolicznościach, w których takie rozmowy mogłyby zostać podsłuchane. To samo dotyczy wszelkiej korespondencji elektronicznej i internetowej. Pracownicy nie powinni przekazywać poufnych informacji o firmie Darekon, chyba że zgodnie z pisemną umową o zachowaniu poufności.

Pracownicy mogą posiadać informacje poufne lub mieć do nich dostęp dzięki swoim poprzednim pracodawcom, kontrahentom, klientom lub konkurentom. Darekon szanuje uczciwość i poufność tych informacji. Pracownikom nie wolno wykorzystywać ani ujawniać powyższych informacji poufnych i zastrzeżonych, o ile nie zostały one uzyskane w sposób właściwy, a ich ujawnienie zatwierdzone. Pracownicy nie powinni nigdy działać jako pośrednicy w przekazywaniu informacji ani przekazywać informacji poufnych od kontrahentów, klientów lub konkurentów innym osobom nawet gdy zostali do tego upoważnieni.

Patenty, znaki towarowe i prawa autorskie

Wszelkie wynalazki, procesy technologiczne, dzieła, postęp technologii lub niepowtarzalne rozwiązania problemów biznesowych opracowane lub odkryte w zakresie oraz okresie zatrudnienia w firmie Darekon stanowią jej własność. Prawo do podjęcia decyzji o zgłoszeniu wniosku o ochronę patentową lub inną pozostaje prawem Darekonu. Darekon nie narusza celowo praw własności intelektualnej innych osób.

Oprogramowanie komputerowe

Darekon respektuje prawa autorskie do oprogramowania komputerowego i przestrzega właściwych przepisów prawa, dotyczących korzystania z niego oraz oczekuje od wszystkich pracowników postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami jak również, na przykład, niekopiowania jakichkolwiek programów, o ile wyraźnie nie zezwala na to licencja.

PRZEPIY W INFORMACJI

Uwagi ogólne

Wszelka korespondencja prowadzona w imieniu Darekonu, niezależnie od kanału komunikacji, musi być zgodna z wartościami biznesowymi i polityką Darekonu. Pracownicy Darekonu muszą być profesjonalni, uczciwi i dokładni oraz w swojej korespondencji zawsze zachowywać poufność. Informacje wrażliwe lub nieujawnione informacje firmowe nie powinny być omawiane ani ogłaszane.

Korespondencja elektroniczna i korzystanie z Internetu

W odniesieniu do treści, używania języka oficjalnego oraz obrotu dokumentacją korespondencja elektroniczna powinna być traktowana w taki sam sposób co pozostała pisemna korespondencja służbowa. Firmowa poczta elektroniczna i Internet powinny być używane wyłącznie do celów działalności firmy, dlatego też wszelki ruch stanowi własność firmy. Darekon zastrzega sobie prawo do kontroli korzystania z poczty elektronicznej i Internetu zgodnie z wytycznymi i wymogami przepisów prawa krajowego.

Rozmowy telefoniczne

Z wyjątkiem określonych przyczyn, jak np. szkolenie, Darekon nie kontroluje rozmów telefonicznych. Każdy przypadek kontroli będzie uzgadniany między pracownikiem i firmą z wyprzedzeniem. O kontroli każda osoba trzecia zostanie poinformowana z wyprzedzeniem.

Media społecznościowe

Wszystkie dokonane na temat Darekonu wpisy w mediach społecznościowych, w tym w blogach, serwisach tematycznych, na forach internetowych i w sieciach społecznościowych powinny być zgodne z prawem autorskim.

Szczególną ostrożność należy zachować podczas przekazywania informacji o Darekonie lub korzystania z jego logotypu. Do działania w imieniu Darekonu w kanałach mediów społecznościowych wyznacza się określone osoby.

Mediów społecznościowych nie należy wykorzystywać w sposób, który mógłby narazić reputację Darekonu. Nigdy nie należy zamieszczać mylących lub niesłusznych treści o Darekonie, jego współpracownikach, konkurentach ani innych grupach interesów.

Przepływ informacji w obrębie grup interesów, dialog i zaangażowanie

Darekon jest otwarty na przepływ informacji i wkład ze strony swoich grup interesów oraz zawsze dokłada starań w celu udzielania odpowiedzi na pytania i brania udziału w istotnych pomiarach i badaniach.

PRAWA CZŁOWIEKA I STANDARDY PRACY

Praca dzieci

Darekon nie akceptuje pracy dzieci.

Darekon uznaje prawo każdego dziecka do ochrony przed wyzyskiem gospodarczym oraz wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna dla jego zdrowia fizycznego, psychicznego i duchowego, szkodliwa dla jego rozwoju moralnego lub społecznego bądź może kolidować z jego kształceniem.

W tym kontekście dziecko oznacza osobę w wieku poniżej lat 15 lub 14 zgodnie z wyjątkami przewidzianymi dla krajów rozwijających się, określonym w artykule 2 ust. 4 konwencji MOP nr 138 o najniższym wieku dopuszczenia do zatrudnienia. Jeżeli stosowne przepisy prawa krajowego wyznaczyły wyższy limit wieku, zastosowanie ma ten limit.

Niektóre kraje w odniesieniu do osób w wieku powyżej minimalnego i poniżej lat 18 stosują definicję pracowników młodocianych, co oznacza, że mogą obowiązywać ograniczenia prawne dotyczące rodzaju pracy, którą osoby te mogą wykonywać.

Praca przymusowa lub niewolnicza

Darekon nie korzysta z żadnej formy pracy przymusowej ani niewolniczej, pracy więźniów ani robotników nielegalnych, ani też jej nie akceptuje. Darekon uznaje, że do zabronionych środków zmuszania ludzi do pracy może należeć wpłata zaliczki lub żądanie złożenia dokumentów tożsamości bądź innych rzeczy osobistych w depozycie. Wszyscy pracownicy mają prawo swobodnego opuszczenia swojego miejsca pracy i zakwaterowania (jeżeli zostało zapewnione) w godzinach, w których nie pracują.

Swoboda stowarzyszania się i układ zbiorowy pracy

Pracownicy Darekonu mają swobodę przystępowania lub nieprzystępowania do stowarzyszeń według swojego wyboru, jak również zakładania stowarzyszeń według swojego wyboru, organizowania się oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych i indywidualnych zgodnie z przepisami prawa miejscowego. Żaden pracownik nie powinien narażać się na ryzyko nękania bądź odwetu za korzystanie z tych praw.

Umowy z pracownikami, czas pracy i wynagrodzenie

Darekon przestrzega miejscowych przepisów prawa dotyczących umów z pracownikami oraz czasu pracy, w tym w godzinach nadliczbowych, jak również wynagrodzenia za nie. Wynagrodzenia powinny być wypłacane regularnie i zgodne z właściwymi przepisami prawa miejscowego i sytuacją na rynku lokalnym. Pracownicy są uprawnieni do wykorzystania co najmniej dwóch dni wolnych w każdym okresie siedmiu dni oraz do czasu wolnego w ustalone święta krajowe i miejscowe. Pracownikom należy udzielić przewidzianego urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego oraz urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego bez negatywnych reperkusji.

Dyskryminacja, nękanie i różnorodność

Darekon ceni i popiera różnorodność i równowagę płci. Darekon zapewnia środowisko pracy, w którym każdy powinien być traktowany z szacunkiem i godnością oraz otrzymać słuszne i równe możliwości rozwoju.

Stąd też Darekon nie toleruje jakichkolwiek form dyskryminacji ani nękania na stanowisku pracy z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, płci, religii, wieku, niepełnosprawności, przekonań politycznych, narodowości ani jakiegokolwiek innego czynnika potencjalnie dyskryminującego.

Dokumentacja pracownicza i medyczna

Dokumentacja pracownicza i medyczna jest poufna i nie jest ujawniania jakiegokolwiek osobie, chyba że jest to wymagane przez prawo albo za pisemną zgodą zainteresowanego pracownika. Dokumentacja medyczna pracowników jest przechowywana oddzielnie od wszelkiej pozostałej dokumentacji pracowniczej, w zamykanych szafach lub w równoważny sposób.

Nadużywanie alkoholu lub narkotyków

Darekon działa proaktywnie w celu likwidacji wszelkich zagrożeń w miejscu pracy. Pracownicy nie powinni przebywać na terenie firmy ani w miejscu pracy, jeżeli znajdują się pod wpływem alkoholu lub gdy wywiera on na nich ujemny wpływ w takim zakresie, że obniża ich zdolność do wykonywania obowiązków służbowych.

Darekon nie toleruje zażywania narkotyków i nie zezwala swoim pracownikom na przebywanie na terenie firmy ani w miejscu pracy, jeżeli znajdują się oni pod ich wpływem.

Prawa człowieka w okolicznościach szczególnych

Oprócz już wspomnianych kwestii dotyczących praw człowieka mogą wystąpić okoliczności, w których mogą wyniknąć kolejne zagadnienia związane z tymi prawami. Do przykładów mogą należeć sprawy dotyczące nowych działań, wpływ na społeczność miejscową, prawa ludności tubylczej lub środki bezpieczeństwa. Nawet jeżeli przykłady te nie są częste, Darekon jest świadomy potencjalnego wpływu na prawa człowieka i działa zgodnie z właściwym prawem międzynarodowym lub miejscowym. Jeżeli brak jest oficjalnych wytycznych, Darekon stara się o inne źródła informacji, aby w danych okolicznościach wybrać najlepsze podejście.

Lokalne programy pomocy

Wszędzie tam, gdzie Darekon prowadzi działalność, wspiera społeczności miejscowe i regionalne oraz społeczność globalną, mając na celu działalność odpowiedzialną społecznie.

Odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów

Pozyskując minerały w sposób odpowiedzialny, Darekon jest zobowiązany przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, wymagających ujawnienia wykorzystania minerałów wydobywanych w strefach konfliktu. Minerały wydobywane w strefach konfliktu to minerały z rejonów wysokiego ryzyka i ogarniętych konfliktem, które bezpośrednio lub pośrednio przyczyniają się do finansowania grup zbrojnych uważanych za odpowiedzialne za poważne naruszenia praw człowieka. Towary dostarczane Darekonowi powinny być zgodne z właściwymi przepisami prawa, dotyczącymi minerałów wydobywanych w strefach konfliktu.

ŚRODOWISKO

Środowisko i zrównoważony rozwój

Darekon przestrzega prawnych wymogów ochrony środowiska i oczekuje od wszystkich swoich jednostek posiadania pozwoleń na korzystanie ze środowiska i licencji niezbędnych do prowadzenia działalności. Od wszystkich pracowników oczekuje się wspierania i ponoszenia odpowiedzialności za działania Darekonu w zakresie ochrony środowiska.

Darekon wspiera rozwój i rozpowszechnianie technologii przyjaznych dla środowiska. Od wszystkich jednostek wywierających znaczny wpływ na środowisko Darekon wymaga wdrażania certyfikowanych systemów zarządzania środowiskiem.

Darekon nieustannie poszukuje metod zmniejszania zużycia zasobów, w tym energii i wody, metod zmniejszania ilości wytwarzanych odpadów, zapobiegania zanieczyszczeniu, utrzymywania poziomu hałasu na dopuszczalnych poziomach oraz zmniejszenia ogólnego wpływu swojej działalności i wyrobów na środowisko wzdłuż łańcucha wartości. Środki chemiczne i materiały niebezpieczne powinny być odpowiednio oznaczone i przechowywane w sposób bezpieczny oraz podawane odzyskowi, ponownemu wykorzystaniu oraz prawidłowemu usuwaniu.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Środowisko pracy

Darekon systematycznie pracuje nad poprawą bezpieczeństwa i higieny pracy oraz angażuje się w zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy. Ryzyko, które może powodować wypadki lub wpływać na pogorszenie się stanu zdrowia i dobrobytu naszych pracowników powinno być zmniejszane. Stąd też należy określać i oceniać zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zarządzać nimi w priorytetowych procesach eliminacji zagrożeń oraz kontroli inżynierskiej lub administracyjnej.

Bezpieczne środowisko pracy oznacza na przykład to, że miejsca pracy są utrzymywane w czystości i wolne od zanieczyszczeń, maszyny używane do produkcji są bezpieczne oraz nie stwarzają ryzyka dla zdrowia pracowników, a instrukcje użytkowania środków ochrony indywidualnej oraz sprzętu roboczego są przestrzegane. Ponadto środowisko pracy powinno być dobrze oświetlone, a temperatura i poziom hałasu powinny być na dopuszczalnym poziomie. Gdy hałas przekracza dopuszczalny poziom, należy używać środków ochrony indywidualnej, jak na przykład ochrona słuchu. Wszystkie jednostki powinny zapewnić – osobno dla kobiet i mężczyzn – odpowiednie i czyste przebieralnie, umywalnie i toalety. Goście firmy Darekon odwiedzający nasze obiekty powinni otrzymać informacje o naszych zasadach w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bezpieczeństwo na budowie i ochrona przeciwpożarowa

Niebezpieczne materiały i sprzęt należy składować zgodnie z właściwymi przepisami i polityką. Powinny być zapewnione wyraźnie oznaczone wyjścia ewakuacyjne. Wyjścia nie mogą być zatarasowane i powinny być dobrze oświetlone. Wszyscy pracownicy powinni otrzymać informacje o ustaleniach w kwestiach bezpieczeństwa, jak na przykład o wyjściach ewakuacyjnych, gaśnicach, sprzęcie do udzielania pierwszej pomocy itp. Plan ewakuacji powinien być wywieszony na każdej kondygnacji budynku. Należy regularnie sprawdzać działanie sygnału alarmu pożarowego oraz przeprowadzać ćwiczenia z ewakuacji.

Pierwsza pomoc i opieka medyczna

Sprzęt do udzielania pierwszej pomocy musi być dostępny we właściwych lokalizacjach oraz w każdej z nich musi zostać przeszkolona w udzielaniu podstawowej pierwszej pomocy co najmniej jedna osoba. Jeżeli jest to konieczne, w razie wypadku na terenie zakładu należy skontaktować się z lekarzem lub pielęgniarką. Firma powinna pokryć koszty opieki medycznej w przypadku urazów doznanych na jej terenie, jeżeli koszty te nie zostaną pokryte z ubezpieczenia społecznego lub innego pod warunkiem, że nie naruszono zasad bezpieczeństwa.