



## **CEMEX BRINE**

**GRADIMO ZDRAVU I SIGURNU BUDUĆNOST ZAJEDNO!**

# CEMEX BRINE

## GRADIMO ZDRAVU I SIGURNU BUDUĆNOST ZAJEDNO!

---

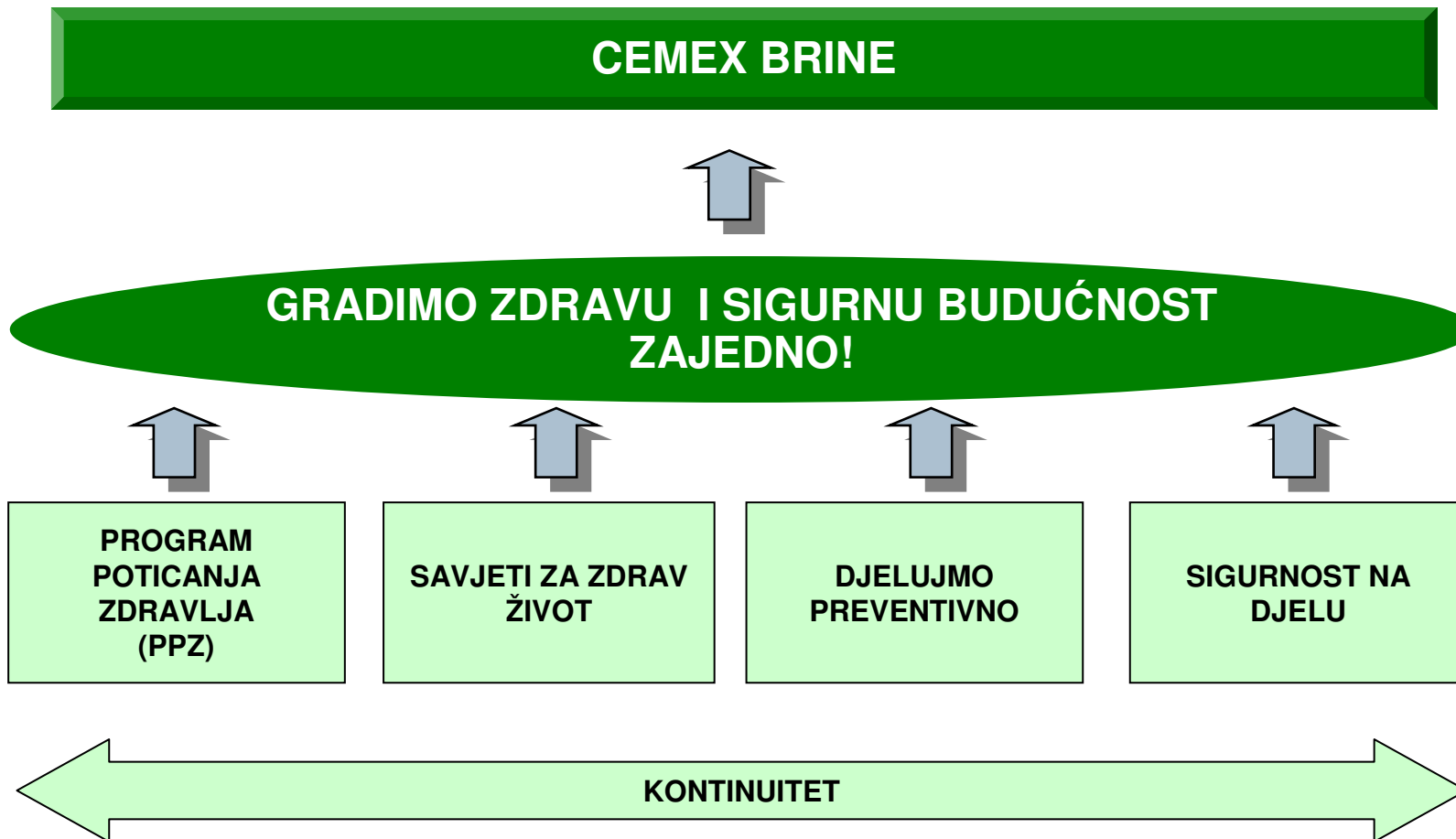
### CEMEX BRINE

Naša vizija održivog CEMEX-a je graditi uspješnu i konkurentnu tvrtku koja ima pozitivan utjecaj na ljude i na njihovo okruženje - Gradimo pametan svijet zajedno.

### GRADIMO ZDRAVU I SIGURNU BUDUĆNOST ZAJEDNO!

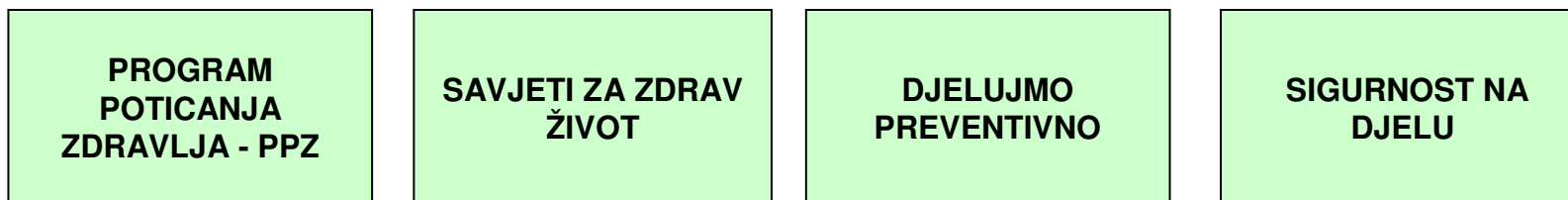
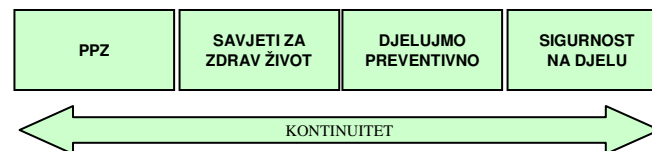
Kao značajan dio poslovne filozofije održivog razvoja, očuvanje zdravlja te svijest o tome kako sigurna i uspješna budućnost kompanije mora biti oslonjena na zdravim ljudima i zdravom radnom, ali i životnom okruženju, potaklo je niz inicijativa i kampanja kojima je zajednički nazivnik kontinuitet u brizi za zdravlje i sigurnost naših zaposlenika.

# PUTOKAZI ZA ODRŽIVOST KROZ BRIGU ZA ZDRAVLJE



# CEMEX BRINE

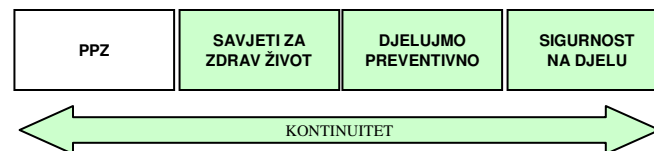
## PUTOKAZI ZA ODRŽIVOST KROZ BRIGU ZA ZDRAVLJE



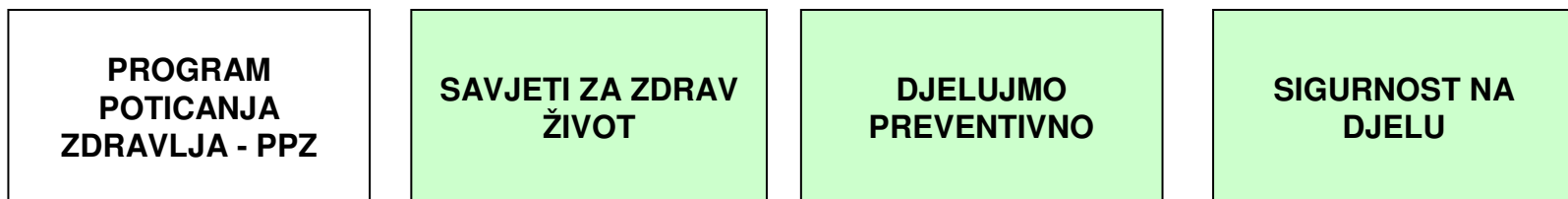
Cilj ovog kontinuiranog dugoročnog projekta je kreirati putokaze za održivost kroz stalnu brigu za zdravlje i sigurnost zaposlenika te osmisliti, implementirati i unapređivati inovativne procedure i prakse kojima bi osigurali sigurnije, zdravije, a time i efikasnije radno okruženje s dalekosežnijim efektom osnaživanja odgovornosti individualnog doprinosa zdravlju. S prvim inicijativama koje se započeo još 2005. godine,

- Projekt je grupiran u četiri “putokaza” koji su međusobno povezani zajedničkim fokusom:
- promocijom pozitivne kulture zdravlja i sigurnosti na radu,
- uključenošću svih upravljačkih linija, razvojem alternativnih metoda komuniciranja i prenošenja znanja iz domene zdravlja i sigurnosti na radu,
- zajedničkom misijom očuvanja kontinuiteta i poticanja stalnog razvoja.

Odjel zaštite na radu čini okosnicu projekta, a kao sastavni dio Sektora ljudskih potencijala, ujedinjuje većinu ključnih HR praksi iz domene odjela plaća i beneficija te odjela razvoja i planiranja kadrova. U različitoj formi, sve su inicijative ovog projekta pronašle ključnog saveznika u odjelu korporativnih komunikacija. Upravo je ova međuodjelna suradnja jedan od glavnih čimbenika za uspjeh projekta, ali i razlog za širenje pojedinih aktivnosti projekta i na lokalnu zajednicu.



# Program poticanja zdravlja - PPZ



## 1 Što je cilj?

Poticanje radnika CEMEX Hrvatska na brigu o svojem zdravlju, a u dugoročnom cilju podizanja razine iste na obostrano zadovoljstvo i korist radnika i Kompanije. Program je definiran internim pravilnikom te potiče afirmaciju zdravlja i zdravog života kroz sustav nagrađivanja i kompenzacija.

## 2 Tko sudjeluje?

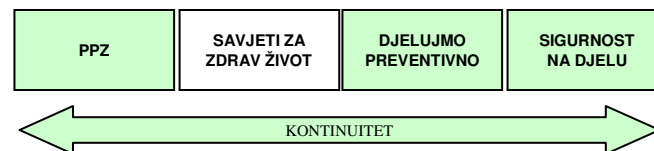
Sudjeluju radnici (podijeljeni u grupe od po cca. 30) koji rade na radnim mjestima s dodatnom izloženosti zdravstvenim rizicima, odnosno radna mjesta s posebnim uvjetima rada te organizacijske jedinice kojima ta radna mjesta pripadaju. Radnici na bolovanjima također mogu konkurirati za nagradu u sklopu svoje grupe.

## 3 Koji je sistem nagrađivanja?

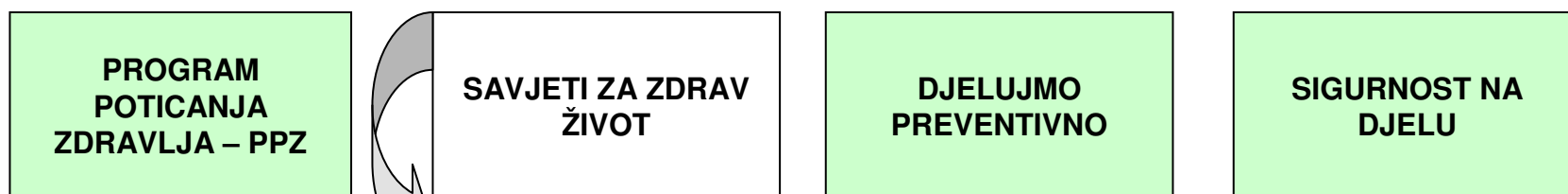
- Mjesečno nagrađivanje:** evaluacija prema **prosjeku stope bolovanja** koja se izračunava prema razrađenoj formuli, prilagođenoj našim uvjetima rada.
- Polugodišnje nagrađivanje:** dva puta u tijeku godine, a za nagradu konkuriraju sve grupe koje imaju definiranu prosječnu stopu bolovanja. U kriterij ocjenjivanja uzima se i postotak iskorištenog prava na preventivne sistematske preglede.

## 4 Postoji li diskvalifikacija?

Ozljeda na radu koja rezultira bolovanjem, kao i utvrđena alkoholiziranost na radnom mjestu, rezultira suspenzijom provođenja PPZ programa za dotičnu grupu u mjesecu u kojem se taj događaj desio.



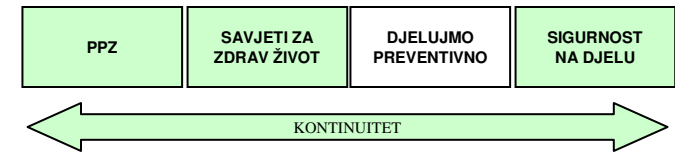
# Savjeti za zdrav život



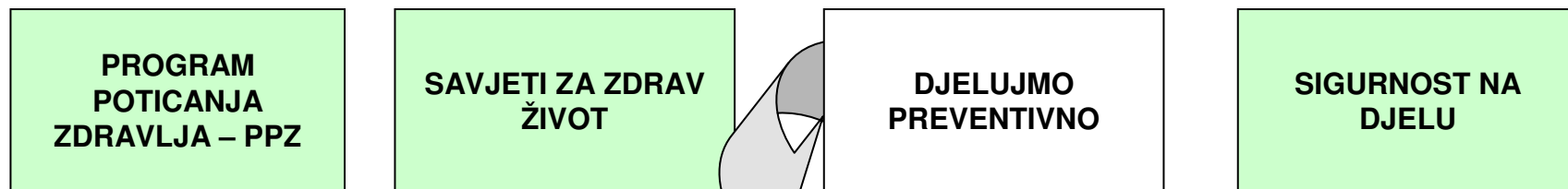
- 1** U sklopu kontinuirane korporativne kampanje “Health Essentials” koja za cilj ima senzibilizirati, osvijestiti i podučiti zaposlenike o glavnim čimbenicima koji utječu na njihovo zdravlje te mjerama kojima sami na njih mogu djelovati, razvili smo seriju **komunikacijskih kampanja** ujedinenih pod zajedničkim imenom “Savjeti za zdrav život”. 12 tema koje na godišnjoj razini postaju zajednički nazivnik mjeseca u kojem se obrađuju. Primjeri nekih od obrađenih tema:

  - **Hranite se zdravo** – savjeti za uravnoteženu prehranu i djelovanje pojedinih namirnica na naš organizam. U sklopu ove inicijative, organizira se **Dan zdrave prehrane** koji je do sada uključio **Dan jabuka** i **Dan mandarina** kada se svim zaposlenicima dijelilo voće i time ih se podsjećalo na važnost i učinak dobrih prehrambenih navika.
  - **Čuvajte svoje zdravlje** – poticanje na preuzimanje odgovornosti za vlastito zdravlje kroz primjerice podsjećanje na mogućnost korištenja besplatnih sistematskih pregleda, utjecaje loših životnih navika na naše zdravlje kao i mjera kojima ih možemo korigirati.
- 2** **Kalendar** s podsjetnikom na pojedine teme mjeseca koje su se obrađivale tijekom 2009. godine, bio je podijeljen svim zaposlenicima i ostvaren je kao zasebna inicijativa kojom su savjeti za zdrav život i njihove glavne misli bile prisutne u praktičnoj formi tijekom cijele godine.





# Djelujmo preventivno



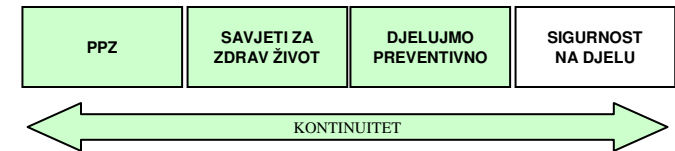
## 1 Dopunsko i dodatno zdravstveno osiguranje

Zaposlenici na raspolaganju imaju policu dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja kojom ostvaruju bržu i kvalitetnu medicinsku uslugu te se kroz različite komunikacijske inicijative kontinuirano potiču na prevenciju i brigu o vlastitom zdravlju kroz iskorištavanje ove ponuđene beneficije. Paket programa “Djelujmo preventivno” pokriva širok opseg godišnjeg pokrića medicinskih usluga koji financira tvrtka.

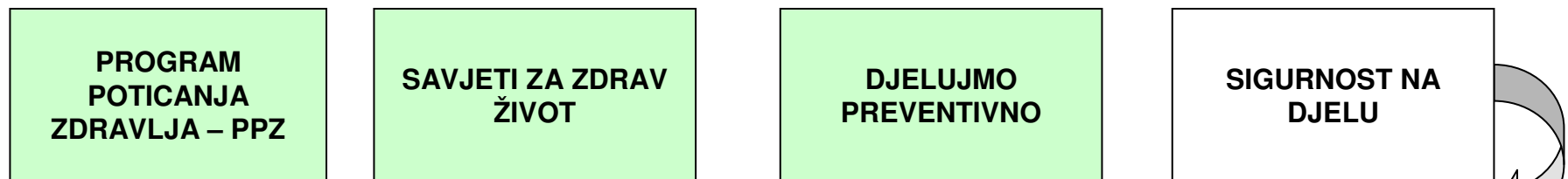
2 Uz vrlo povoljnu mjesečnu nadoplatu, zaposlenicima su na raspolaganju različiti **dodatni programi** koji uključuju širi izbor **specijalističkih, dijagnostičkih i preventivnih pregleda**.

3 **Pravo na slobodan dan** prilikom iskorištavanja prava na godišnji sistematski pregled te 2 dana za dobrovoljno davanje krvi definirani su i Kolektivnim ugovorom.





# Sigurnost na djelu



## 1 Visible Felt Leadership (VFL) Praksa

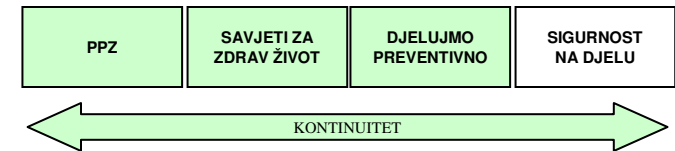
Pitanja sigurnosti i zaštite na radu, u prvom redu moralna je i zakonska odgovornost vodstva tvrtke što je i povod VFL praksi koja promiče važnost prisutnosti članova Uprave te svih razina menadžmenta u pogonima tvornica, a u cilju neprekidne kontrole i predanosti unaprijeđeniju zdravlja i sigurnosti zaposlenika. Posjete su koncipirane na mjesečnoj bazi i rezultiraju pisanim izvještajima o posjetama pogonima.

## 2 Kampanja Stani i razmisli

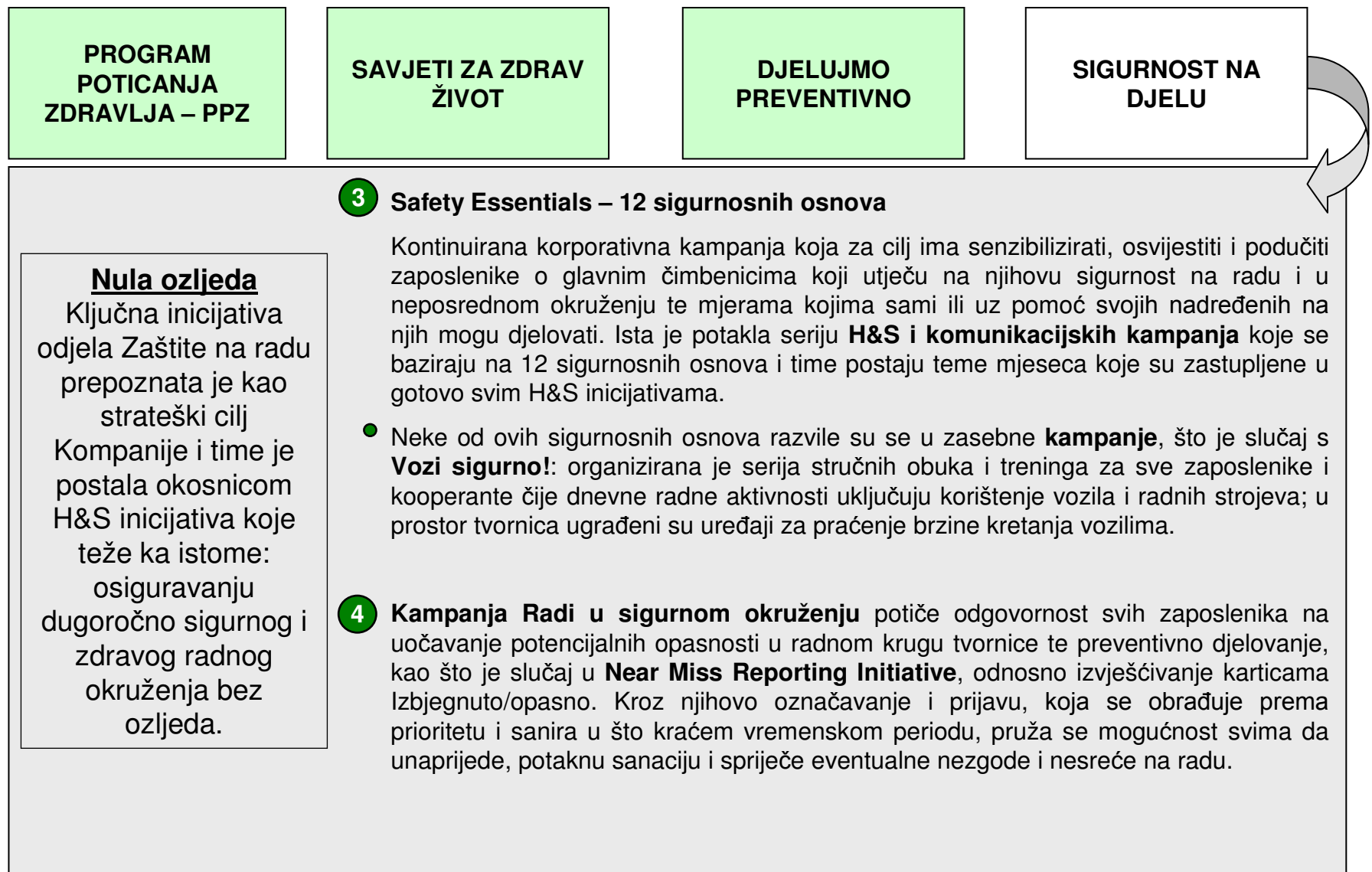
Redoviti tjedni sastanci i "Toolbox" obuke linijskih voditelja s radnicima služe u prvom redu kao najučinkovitiji komunikacijski kanal putem kojeg se zaposlenici upoznaju i senzibiliziraju s tematikom iz područja sigurnosti i zaštite na radu, a u cilju prevencije i osiguravanja zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, kao i u svakodnevnom životnom okruženju. Materijali su pripremljeni u uskoj suradnji s odjelom korporativnih komunikacija i uključuju sve inicijative Sigurnosti na djelu.

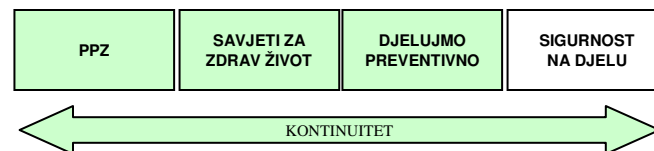
- **Safe Operative Practices** – implementacija zakonskih i korporativnih politika i procedura te primjena najboljih H&S praksi unutar korporacije, vrši se prvenstveno kroz obuke, programe uvođenja i interne komunikacijske kanale te kampanje za povećanje svjesnosti, a utvrđuje se periodički kroz tjedne sastanke i Toolbox obuke.

**Nula ozljeda**  
 Ključna inicijativa odjela Zaštite na radu prepoznata je kao strateški cilj kompanije i time je postala okosnicom H&S inicijativa koje teže ka istome: osiguravanju dugoročno sigurnog i zdravog radnog okruženja bez ozljeda.

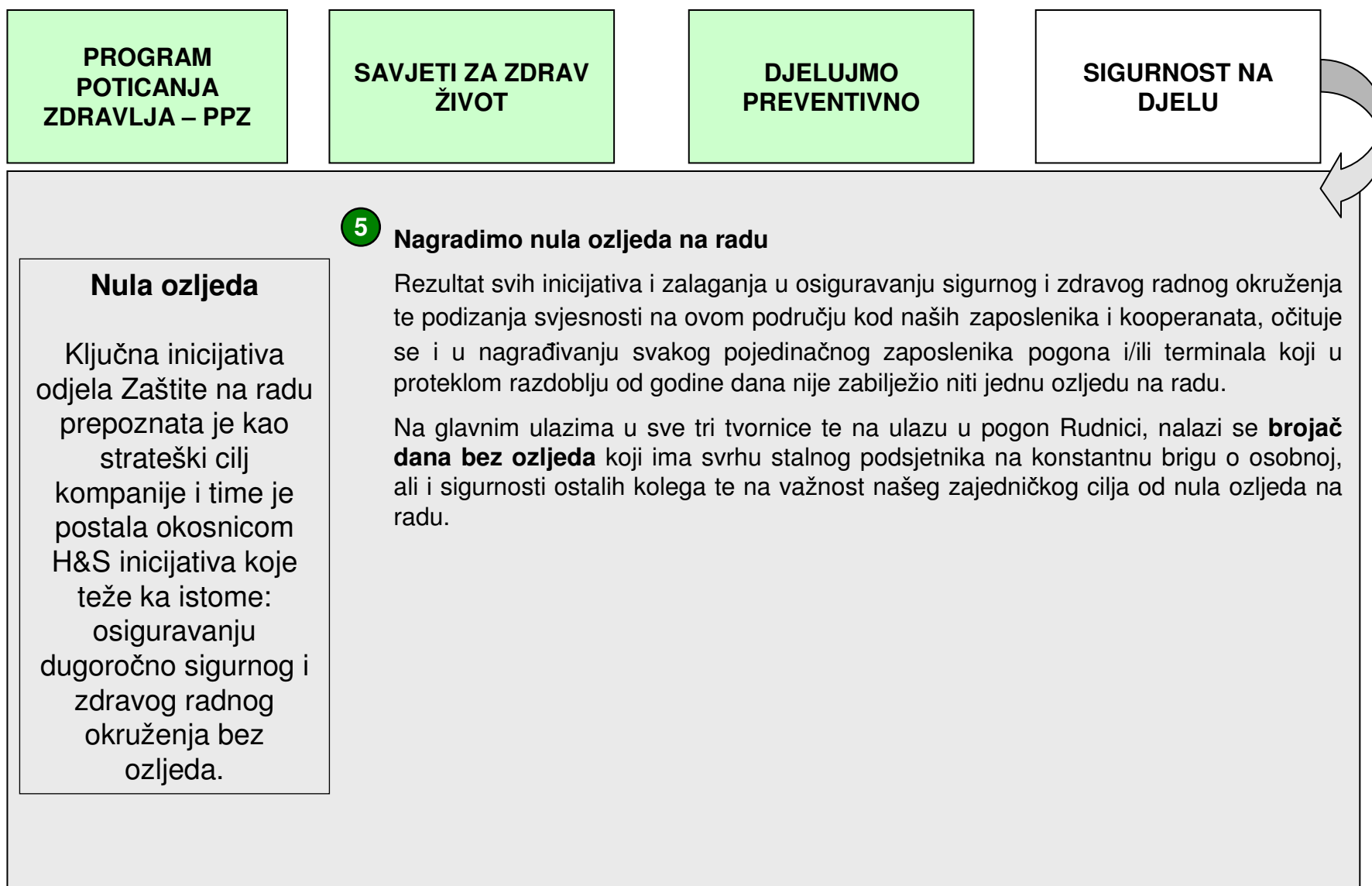


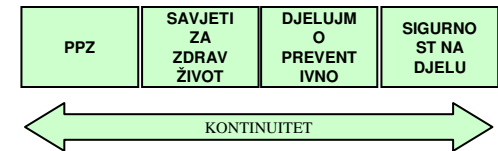
# Sigurnost na djelu





# Sigurnost na djelu





## Rezultati za 2009.

- **Smanjena stopa bolovanja** - manje prekovremenih sati s boljom radnom učinkovitošću.
- **Smanjena stopa ozljeda** - bolja radna učinkovitost uslijed smanjenja posljedica onesposobljenosti radnika za rad.
- **Jačanje svijesti o potrebi zaštite na radnom mjestu i očuvanju zdravlja** s vidljivim napretkom u načinu djelovanja zaposlenika i kooperanata.
- **Porast odgovornosti menadžmenta** po pitanjima zdravlja i zaštite na radu.
- **Kvalitetnije i učestalije korištenje zaštitne opreme** (poseban naglasak na zaštiti očiju).
- Dvije radne jedinice s **godinom dana bez ozljede na radu.**

## Zajednički pokazatelji

- Stopa bolovanja u 2009. na nivou cijele tvrtke pala je za 22 % u odnosu na 2008. godinu.
- Angažiranost menadžmenta vidljiva je u posjetama pogonima i terminalima, koje su od 57 u 2008. porasle na 291 posjetu u 2009. godini.
- Prema pokazateljima, stopa ozljeda na radu od 0,5 u 2008. pala je na 0,1 u 2009. godini.
- Jedan terminal i jedna betonara primili su nagradu za godinu bez ozljeda na radu.

## Kvantitativni i kvalitativni pokazatelji uspješnosti