



Politika upravljanja ljudskim resursima

Calucem 
by Molins[®]

1. Predmet

Upravni odbor Cementos Molins, S.A. odgovoran je za definiranje i odobravanje politika koje čine sastavni dio Sustava korporativnog upravljanja, uključujući ovu Politiku upravljanja ljudskim resursima (u daljnjem tekstu: "Politika").

Svrha ove Politike je definirati i komunicirati model upravljanja ljudskim resursima koji omogućuje privlačenje, razvoj i zadržavanje talenata, kao i promicanje fizičkog, mentalnog i emocionalnog blagostanja ljudskog tima Molinsa, kroz njihov osobni i profesionalni rast. Također, nastojimo jamčiti stabilno zaposlenje u okruženju koje poštuje jednakost, raznolikost i uključivost, čime se potiče učinkovitost i konkurentnost Molinsa.

Glavna načela za razvoj ljudskog tima uključuju dizajn i provedbu okvira za upravljanje resursima, ljudskim kapitalom i radnim odnosima. Ti okviri služe za uključivanje svih stručnjaka u uspjeh Molinsa, kao i za promicanje njegovog gospodarskog i društvenog razvoja, čime se doprinosi ostvarenju Ciljeva održivog razvoja (SDG), poput SDG 4 "Kvalitetno obrazovanje", SDG 5 "Ravnopravnost spolova", SDG 10 "Smanjenje nejednakosti", SDG 8 "Dostojanstven rad i gospodarski rast" i SDG 11 "Održivi gradovi i zajednice".

Za razvoj različitih aspekata sadržanih u ovoj Politici, Molins je odobrio različite politike, protokole i planove jednakosti.

2. Područje primjene

Ova Politika primjenjuje se na Cementos Molins, S.A. (u daljnjem tekstu, "Molins") i na sva nacionalna i međunarodna društva pod pojedinačnom kontrolom Molinsa ("Društva kćeri").

U nacionalnim i međunarodnim društvima gdje Molins nema kontrolu ili je kontrola podijeljena ("Portfelj društva"), osobe koje djeluju kao predstavnici Molinsa promicat će provedbu načela i smjernica u skladu s onima navedenima u ovoj Politici.

Ova Politika primjenjuje se na sve zaposlenike, rukovoditelje i članove upravnih tijela Molinsa, (u daljnjem tekstu, i isključivo za potrebe odredbi ove Politike, definirane kao "Suradnici").

3. Prijava neusklađenosti

Svaki incident ili neusklađenost s načelima utvrđenim u ovoj Politici mora se prijaviti putem Etičkog kanala. Svaka neusklađenost bit će sankcionirana od strane Odbora za etiku i usklađenost proporcionalno težini činjenica, bez obzira na druge pravne posljedice koje iz toga mogu proizaći.

4. Opća načela djelovanja

Za postizanje navedenih ciljeva, Molins prihvaća i promiče sljedeća načela djelovanja koja trebaju voditi upravljanje radnicima Molinsa (u daljnjem tekstu: "Osobe"):

- Uspostaviti odgovarajući okvir radnih odnosa i mehanizme za prilagodbu organizacije poslovnim i društvenim zahtjevima, podržavajući ciljeve konkurentnosti i učinkovitosti poduzeća.
- Osmisliti vrijednu ponudu zaposlenja koja potiče selekciju, zapošljavanje, napredovanje i zadržavanje talenata, sastavljenu od konkurentne naknade i raznolikog, uključivog i kvalitetnog radnog okruženja koje omogućuje ravnotežu između poslovnog i privatnog života te potiče profesionalni rast Osoba.
- Razviti ujednačene procese koji promiču kulturu talenta i temelje se na objektivnim kriterijima uspješnosti.
- Strateški razvijati radne odnose temeljene na jednakim mogućnostima, nediskriminaciji bilo koje vrste te uvažavanju raznolikosti i uključivosti.
- Osigurati poštivanje i zaštitu ljudskih prava tijekom svih faza radnog vijeka Osoba.
- Stvoriti sigurno i zdravo radno okruženje promicanjem i poticanjem dobrobiti na radnom mjestu, njegovanjem i pružanjem odgovarajuće radne klime koja stvara povjerenje i motivaciju među Osobama, u skladu s vrijednostima Molinsa.

5. Specifična načela djelovanja

5.1 U vezi s jednakošću, raznolikošću i uključivošću

Molins u svojoj Politici jednakosti, raznolikosti i uključivosti definira glavne ciljeve i smjernice djelovanja, koje se mogu sažeti na sljedeći način:

- Poštivati raznolikost Osoba, promičući nediskriminaciju.
- Razvijati načelo jednakih mogućnosti, koje je ključno za profesionalni razvoj Osoba i zahtijeva predanost promicanju jednakog postupanja koje potiče osobni i profesionalni napredak.
- Promicati ravnopravnost spolova, osobito u pogledu pristupa zapošljavanju, obrazovanju, profesionalnom napredovanju i radnim uvjetima.

5.2 U vezi s regrutacijom i zapošljavanjem stručnjaka

Glavna načela djelovanja u vezi s odabirom i zapošljavanjem stručnjaka su:

- Razviti globalni okvir za standardizaciju postupaka selekcije i zapošljavanja u Molinsu.
- Osigurati da su procesi selekcije i zapošljavanja objektivni i nepristrani.
- Kandidatima predstaviti atraktivnu i sveobuhvatnu ponudu zaposlenja koja potiče odabir i zapošljavanje najboljih stručnjaka.
- Poticati zapošljavanje stručnjaka iz ranjivih skupina i Osoba s različitim sposobnostima.
- Osigurati da Osobe koje sudjeluju u selekcijskim procesima mogu pridonijeti promicanju etičke poslovne kulture Molinsa.

5.3 U vezi s upravljanjem i razvojem talenata te obrazovanjem

Jedan od temeljnih aspekata globalnog upravljanja talentima u Molinsu je promicanje obrazovanja, u skladu sa sljedećim načelima djelovanja:

- Uspostaviti okvir koji uključuje sve obrazovne aktivnosti osmišljene za unaprjeđenje kvalifikacija Osoba, stvaranje vrijednosti i poticanje održivog razvoja poslovanja.
- Pružiti obrazovne programe i planove koji potiču profesionalno usavršavanje za obavljanje radnih zadataka, prilagodbu tehnološkim i organizacijskim promjenama te profesionalni razvoj Osoba.
- Razviti obrazovne programe povezane s Sustavom korporativnog upravljanja i Sustavom kaznene i antikorupcijske usklađenosti, s ciljem promicanja kulture poslovne etike.

5.4 U vezi s ravnotežom između poslovnog i privatnog života

Postizanje učinkovite ravnoteže između poslovnog i privatnog života prioritet je za Molins, a provodi se kroz sljedeća načela djelovanja:

- Provoditi mjere koje poštuju osobni i obiteljski život Osoba i omogućuju bolju ravnotežu s poslovnim obvezama.
- Promicati organizaciju radnog vremena i rasporeda rada koja uzima u obzir operativne potrebe poslovnih aktivnosti, učinkovito funkcioniranje timova, kao i dobrobit zaposlenika. Planiranje radnog vremena provodi se u skladu s primjenjivim regulatornim okvirom u svakoj zemlji te internim politikama i procedurama organizacije. U tom smislu, periodično se procjenjuju moguće inicijative povezane s organizacijom radnog vremena koje, kada to priroda poslovne aktivnosti dopušta, mogu pridonijeti boljem upravljanju rasporedima rada i olakšati koordinaciju unutar timova.

- Poticati angažman dobavljača koji imaju interne mjere za ravnotežu između poslovnog i privatnog života svojih zaposlenika.
- U vezi s pravom na digitalno isključenje, Molins ima Protokol o digitalnom isključenju koji omogućuje učinkovito razdvajanje osobnog i profesionalnog života. U tom smislu, potiče se poštivanje osobnog vremena i omogućuje Osobama da u potpunosti razvijaju svoj privatni život izvan radnog vremena, uz minimalne smetnje profesionalnih obveza, koje bi se trebale pojaviti samo u opravdanim slučajevima.

5.5 U vezi sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu

Uvažavajući važnost rizika za zdravlje i sigurnost na radu, Molins u svojoj Politici zaštite zdravlja i sigurnosti na radu razvija potrebne mjere za osiguranje sigurnih i zdravih uvjeta rada. Te su mjere usmjerene na sprječavanje ozljeda i pogoršanja fizičkog ili mentalnog zdravlja povezanih s radom, a prilagođene su svrsi, veličini i kontekstu svakog poslovnog subjekta, kao i specifičnoj prirodi rizika za Osobe. Time doprinosimo ostvarenju ciljeva održivog razvoja SDG 3 “zdravlje i dobrobit” i SDG 8 “dostojanstven rad i gospodarski rast”.

5.6 Sustav nagrađivanja i plaća

U Molinsu vjerujemo da naknada za rad treba biti jedan od ključnih čimbenika za privlačenje, motiviranje i zadržavanje talenata. Stoga je naš sustav nagrađivanja osmišljen tako da vrednuje ostvarene rezultate, prepoznaje učinak zaposlenika i potiče angažiranost na konkurentan i transparentan način, u skladu s našim vrijednostima i globalnom strategijom.

Također smo predani izgradnji snažne kulture nagrađivanja prema učinku (Pay-for-Performance), u kojoj naknada za rad pravedno i jasno odražava individualni i kolektivni doprinos uspjehu kompanije, u skladu sa sljedećim temeljnim načelima:

- Privlačenje i zadržavanje talenata: Dizajniramo konkurentne pakete naknada koji nas pozicioniraju kao poželjnog poslodavca i pomažu nam zadržati najbolje talente na svim tržištima na kojima poslujemo.
 - Unutarnja pravednost i vanjska konkurentnost: Osiguravamo unutarnju usklađenost između radnih mjesta i razina odgovornosti te redovito uspoređujemo naše sustave s tržišnim uvjetima kako bismo održali atraktivnu i održivu vrijednosnu ponudu.
 - Prepoznavanje učinka i doprinosa: Nagrađujemo predanost, odgovornost i ostvarene rezultate, promičući kulturu temeljenu na zaslugama i jasnim, mjerljivim ciljevima.
 - Lokalna prilagodljivost uz globalnu perspektivu: Poštujemo kulturne, pravne i gospodarske specifičnosti svake zemlje, uz istodobno održavanje usklađenosti s globalnom korporativnom strategijom.
 - Transparentnost i komunikacija: Promičemo jasno i razumljivo upravljanje sustavom nagrađivanja, osiguravajući da svi zaposlenici razumiju način određivanja svoje plaće i aktivnosti koje mogu poduzeti za svoj razvoj i napredovanje.
-

- Održivost i odgovornost: Usklađujemo politike nagrađivanja s načelima održivosti, raznolikosti i uključivosti, pridonoseći razvoju pravednog i odgovornog radnog okruženja.

5.7 Procjena radnog učinka i razvoj zaposlenika

Procjena radnog učinka i komunikacija njezinih rezultata zaposlenicima predstavljaju temelj za profesionalni razvoj. Glavna načela u ovom području su:

- Provoditi redovite procjene radnog učinka zaposlenika Molinsa na temelju objektivnih kriterija.
- Komunicirati rezultate procjene zaposlenicima na način koji podržava njihov profesionalni razvoj, pridonoseći stvaranju kulture povratne informacije te individualnom i kolektivnom rastu.

6. Odobrenje, stupanje na snagu i revizija

Ovu Politiku odobrio je Upravni odbor Cementos Molins, S.A. i stupila je na snagu 15. svibnja 2017. godine.

Odjel za ljudske resurse odgovoran je za osiguravanje pravilne provedbe i prikladnosti ove Politike te će stoga informirati Suradnike o načelima djelovanja i periodično pregledavati njezin sadržaj. Revizije će biti podložne odobrenju Upravnog odbora, nakon validacije od strane Odbora za reviziju i usklađenost, s trenutnim učinkom nakon objave.

6.1 Zapisnik o reviziji

Interna referenca	Verzija	Datum ažuriranja	Predmet revizije
P.27.2025	2	29.01. 2025	Ažuriranje i standardizacija politika Sustava Korporativnog Upravljanja.
P.27.2025	3	25.03. 2026	Politika ažurirana kao rezultat postupka audita radi dobivanja certifikata.