

# Risc Consult

Buletin informativ editat de Marsh

## Avantaj competitiv prin managementul riscului de la MARSH



"De ce managementul riscului?" Pentru că prin această activitate se obține ceea ce orice om de afaceri își dorește: "avantaj competitiv", a concluzionat Alan Williamson, CEO al Marsh Risk Consulting, în prezentarea pe care a susținut-o la Forumul de Management al riscului din România.

conceptului de managementul riscului în România, a profesiei de manager de risc, a comunicării dintre specialiștii din domeniu au fost câteva dintre subiectele abordate la acest eveniment, ajuns deja la a III-a ediție.

Radu Grațian Ghețea,  
Președinte, Asociația Română a

Promovarea și dezvoltarea

(continuare în pagina 8)

### Din cuprins

- 1 Avantaj competitiv prin managementul riscului de la MARSH
- 1 Managementul riscurilor comportamentale
- 3 Managementul riscului în Uniunea Europeană lărgită
- 8 MARSH la ICAR 2005
- 10 FERMA

## Managementul riscurilor comportamentale

**Prin aplicarea tehnicilor specifice de management al riscului comportamental, multe companii au reușit să reducă cu 30-60 % cheltuielile legate de securitatea muncii, simultan cu creșterea productivității, încrederii și satisfacției generale.**

Principiile de bază ale psihologiei comportamentale sunt intuitive și pot părea simple, dar aduc o nouă înțelegere a interacțiunilor umane fundamentale. Ele oferă capacitatea necesară de introspecție pentru a înțelege

motivațiile pentru care oamenii adoptă anumite comportamente în situații precizate și permit oricui să-și înțeleagă mai bine propria persoană.

(continuare în pagina 2)

**Și în acest fel vrem să trimitem partenerilor Marsh România cele mai calde gânduri și urări de bine pentru un 2006 fericit și plin de realizări, atât profesionale, cât și personale. Vă dorim ca în Anul Nou să vă cunoașteți riscurile și să le asigurați pentru a căpăta liniștea necesară atingerii obiectivelor.**



## MARSH România este “Brokerul Anului” 2005

### 10 ani de succese în România.

MARSH a câștigat pentru a treia oară premiul “Brokerul Anului”, oferit de principalul vehicul media al industriei de asigurări, XPrimm. Câștigătorul este desemnat pe baza voturilor exprimate de companiile de asigurări, ceea ce îl face “mai

important pentru noi”, spune Cristian Fugaciu, Country Manager al Marsh România. Prima ediție a premiilor industriei asigurărilor a avut loc în anul 2000. “Acesta este al treilea succes al Marsh din cinci ediții

desfășurate după cele din 2000 și 2002 și dovedește încă o dată că a fost un efort de echipă ce durează de 10 ani. Continua creștere a capacităților companiei a dus la cucerirea și păstrarea poziției de lider de piață”, adaugă Cristian Fugaciu. Managementul European, prin vocea lui Bruce Carnegie-Brown, CEO EME, spune: “Aceasta este un fapt extraordinar în toate circumstanțele, dar luând în considerare anul dificil pe care l-a avut Marsh, este cu atât mai valoros. Felicitări echipei din România!”

În România, MARSH este liderul pieței de consultanță de risc și brokeraj de asigurări, cu prime intermediare de peste 20 milioane USD. Portofoliul său include mai mult de 300 de clienți, marea majoritate companii multinaționale. Anul acesta Marsh a sărbătorit 10 ani de succese în România.

## Managementul riscurilor comportamentale

(continuare din pagina 1)

Toți membrii unui grup au funcții cruciale și este absolut necesar ca ei să-și îndeplinească rolul într-o manieră care servește cel mai bine productivitatea și succesul de ansamblu al grupului. Deși rolurile variază ca ierarhie, toate sunt vitale de la vârf și până la nivelul ierarhic cel mai de jos.

Criteriile de performanță, modul de evaluare și consecvența utilizării lor într-un sistem determină

rezultatele și profitabilitatea afacerii. Esența aplicării psihologiei comportamentale la locul de muncă constă în dezvoltarea unui sistem care să angreneze rezultatele în direcția dorită - și fiecare nivel al organizației are un rol în acel sistem.

O organizație poate învăța cum să-și creeze avantaje comportamentale față de concurență pentru a obține rezultate mai bune. Poate învăța cum comportamentele, evaluarea acestora, consecințele pozitive sau negative și rolurile specific

identificate ajută la descoperirea forțelor latente ale personalului și la utilizarea lor în beneficiul organizației.

Managementul Riscului Comportamental se concentrează pe sistemul organizațional de comportamente, nu numai asupra acelor care conduc la accidente. De aceea, este mai eficient decât alte metode tradiționale utilizate pentru a îmbunătăți atât productivitatea cât și securitatea la locul de muncă. Marsh vă poate oferi consultanță de risc specifică și în România.

# Managementul riscului în Uniunea Europeană lărgită

## Protecția personalului

ÎN FIECARE AN se pierde aproximativ 500 de milioane de zile de lucru și 3% din PIB din cauza accidentelor de muncă în Uniunea Europeană. În consecință, faptul că UE depune eforturi mari pentru a reduce pierderile provocate de vătămările sau bolile profesionale este deloc surprinzător.

Interviurile realizate pentru acest raport arată că directorii companiilor din ECE au încredere în propria capacitate de a respecta noile Standarde europene de sănătate și securitate ocupațională (eng. OSH). Cercetările ulterioare indică, totuși, că încă mai există diferențe mari sub aspectul managementului riscului între companiile care caută să înțeleagă cauzele, costurile și remediile problemelor de securitate la locul de muncă. În practică, companiile care vor să evite riscurile asociate cu reputația proprie pe segmentul lor de piață atrag și păstrează angajații talentați; de asemenea, pentru evitarea litigiilor, companiile nu trebuie să-și limiteze eforturile doar la respectarea standardelor OSH ale Uniunii Europene lărgite, ci să realizeze chiar mai mult decât prevăd acestea.

Cu alte cuvinte, gestionarea riscurilor asociate cu personalul este un aspect central al eforturilor de

menținere a competitivității.

Cercetările arată că:

- Respectarea incompletă a standardelor europene OSH se întâlnește mult mai des în rândul firmelor mai mici.
- Firmele locale mari și cele multinaționale importă „bune practici OSH” din străinătate.
- Respectarea standardelor și "bunele practici" OSH din regiunea ECE (Europa Centrală și de Est) se focalizează în

primul rând pe accidentele la locul de muncă și abia în al doilea rând pe bolile ocupaționale.

- Majoritatea companiilor din ECE consideră că absenteismul, stresul, lipsa de motivație și fluctuația personalului nu se numără printre riscurile majore care reduc productivitatea muncii. Aceasta exprimă contrariul percepției Europei occidentale asupra riscurilor.

Cercetările efectuate de Marsh



arată că, în cadrul regiunii ECE, doar directorii din Ungaria analizează ca riscuri aspectele comportamentale precum absenteismul, plasându-le printre primele trei cauze ale slabei productivității. Graficul de mai jos ilustrează acest fapt. În fiecare țară în curs de aderare, procentul subiecților anchetei, care au considerat că riscul slabei productivității este unul major este raportat la percepția subiecților privind puterea procedurilor de management utilizate în prezent în acest domeniu. Interviuurile cu companiile și autoritățile de reglementare efectuate pentru acest raport arată că Ungaria este cea mai pregătită țară sub aspectul reglementărilor OSH ale UE. Ancheta Marsh mai indică faptul că Ungaria se apropie cel mai mult de percepția pe care vechile membre UE o au față de problematica riscurilor. Prin urmare, Ungaria poate reprezenta un reper bun pentru dezvoltarea percepției din regiune față de riscurile asociate cu personalul. Pe măsură ce alte țări în curs de aderare adoptă OSH, riscurile comportamentale vor câștiga din ce în ce mai multă importanță. Gestionarea acestor riscuri va deveni un mijloc de ameliorare a productivității și, prin urmare, a competitivității.

### Situația OSH în țările în curs de aderare

PERICOLELE ȘI OBOSEALA la locul de muncă sunt probleme mari în Europa Centrală și de Est.

O anchetă realizată în 2000-2001 de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea

Condițiilor de Viață și de Muncă (considerată ca furnizând o imagine mai exactă decât cea a statisticilor guvernamentale) a indicat următoarele:

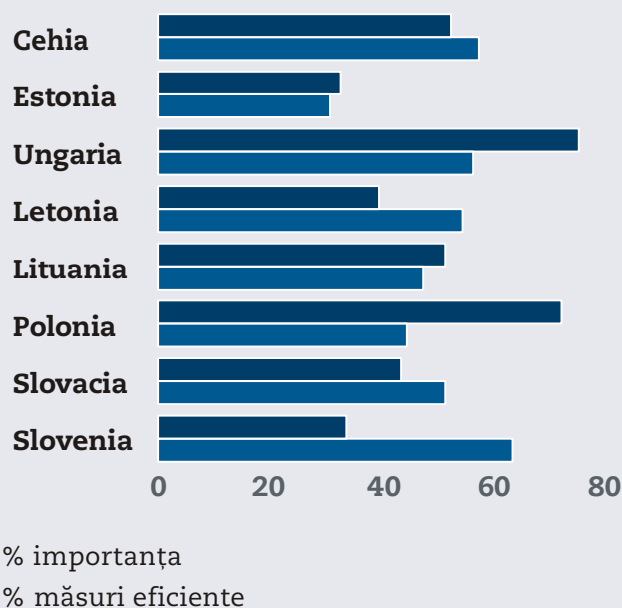
- Mai mulți angajați din țările în curs de aderare la ECE decât cei din cele 15 state ale UE (42% față de 27%) consideră că slujbele le deteriorează sănătatea.
- 40% dintre angajații din ECE suferă de oboseală din cauza numărului mare de ore lucrate sau a altor factori, în comparație cu 23% dintre angajații din UE-15.
- Mai mulți angajați ai țărilor în curs de aderare decât ai UE a celor 15 (12% față de 8%) au raportat absențe din cauza bolilor profesionale.
- În schimb, ancheta relevă faptul că mai puțini angajați

din ECE, decât din UE a celor 15 suferă de stres din cauza locului de muncă (27% față de 28%).

- Mai puțini angajați ai ECE (4% din totalul subiecților) pierd mai mult de cinci zile de muncă pe an din cauza accidentelor de muncă decât cei din UE a celor 15 (6%).
- Mai puțini angajați ai ECE (20%) stau acasă din cauza bolilor generale (24% din angajații din UE a celor 15).

Cele de mai sus indică o diferență între vechile state membre și cele în curs de aderare sub aspectul așteptărilor forței de muncă: mulți angajați din al doilea grup de țări vor să lucreze ore suplimentare, sunt mai obosiți și uneori acceptă condiții de muncă periculoase. Interpretarea datelor implică riscul real ca frecvența

#### SLABA PRODUCTIVITATE DIN CAUZA ABSENTEISMULUI, STRESULUI, MOTIVAȚIEI REDUSE ȘI FLUCTUAȚIEI RIDICATE A PERSONALULUI



## Implicații pentru asigurări

Continuă să existe diferențe între multe firme din ECE și cele occidentale în privința practicilor și percepției legate de protecția angajaților. Pe măsură ce apar modificări legislative și culturale în ECE, cresc și riscurile cu care se confruntă angajatorii de a fi reclamați de către angajați pentru vătămări fizice sau de altă natură.

Acest fapt va avea cu siguranță impact asupra domeniilor și premiilor de asigurare pe care angajatorii le plătesc pentru a acoperi aceste riscuri. În prezent, produsele de asigurare diferă de la țară la țară, dar, în general, în regiune funcționează schemele de compensare a angajaților.

Există puține informații despre pierderile provocate de producerea acestor riscuri, dar au existat câteva plângeri majore. Este aproape inevitabil ca o dată cu dezvoltarea culturii compensației, să crească atât frecvența, cât și gravitatea reclamațiilor, iar piața asigurărilor va trebui să se adapteze pentru a ține pasul cu aceste schimbări. O cale evidentă va consta în importul de produse și servicii din Europa Occidentală în domeniul mediului de angajare, inclusiv al soluționării reclamațiilor.

Deși este dificil să anticipăm cu exactitate reacția pieței asigurărilor la schimbările din mediul angajărilor în cadrul ECE, putem afirma cu certitudine că soluționarea reclamațiilor poate fi gestionată. Reducerea gravității

reclamațiilor prin scheme de sănătate și reabilitare va deveni o componentă importantă în strategia de management general al riscului la nivelul companiilor.

Pe termen lung, riscurile comportamentale și sociale precum stresul și discriminările sexuale vor preocupa de asemenea angajatorii din ECE. Asigurările pentru aceste riscuri se încadrează în categoria Asigurărilor pentru răspunderi legate de practicile de angajare, care, în majoritatea țărilor UE sunt scumpe și specializate. Evaluarea impactului acestui tip de comportament asupra productivității și analiza opțiunilor de transfer a riscurilor precum EPLI vor fi aspecte de care țările în curs de aderare vor ține cont.

vătămarilor și a bolilor profesionale și costurile asociate să crească în momentul aderării în UE a celorlalte țări.

## Modificări legislative și respectarea lor de către companii

COMISIA EUROPEANĂ raportează că directivele privind sănătatea și securitatea au fost în mare parte adoptate în țările în curs de aderare. Documentul legislativ central în aplicare acum în țările în curs de aderare este Directiva Consiliului nr. 89/391 din iunie 1989, cunoscut sub numele de Directiva Cadru. Aceasta descrie principiile generale ale Uniunii în privința sănătății și securității

ocupationale, în timp ce directivele derivate tratează aspecte specifice fiecărei industrii, tipurilor de accidente sau boli profesionale, dar și specifice altor domenii.

Măsurile preventive prin evaluarea și evitarea riscurilor fac parte din etosul Directivei Cadru. Acceptarea „culturii preventive” este o realizare relativ recentă a țărilor în curs de aderare, iar legislația impune companiilor locale responsabilități neobișnuite. De exemplu, angajatorii sunt obligați să ia toate măsurile de sănătate și securitate la locul de muncă și să suporte toate cheltuielile aferente. Celelalte responsabilități cheie ale angajatorilor se concentrează pe evaluarea riscurilor și

consultările sistematice:

- Trebuie efectuate evaluări periodice ale riscurilor asupra sănătății și securității la locul de muncă și trebuie elaborate măsuri adecvate pentru prevenirea acestora.
- Angajatorii sunt obligați să informeze personalul cu privire la rezultatele evaluărilor și ale măsurilor preventive; de asemenea, trebuie să le facă cunoscute acestora tehnologiile noi planificate a fi introduse la locul de muncă și modul de utilizare a noilor produse.
- Personalul trebuie să fie format în domeniul sănătății și securității în momentul recrutării, al schimbării

postului, al mutării, al schimbării echipamentelor și al introducerii de noi tehnologii.

## Costurile respectării legislației

ESTE PROBABIL ca cele mai mari costuri pentru respectarea legislației să le suporte acele industrii ale căror activități implică riscuri mari legate de sănătatea și securitatea personalului. Printre aceste sectoare enumerăm industria mineritului și a confecționării de produse chimice, industria metalelor, a utilajelor și echipamentelor.

În cazul marilor firme locale, implementarea directivelor UE va însemna puține costuri suplimentare celor deja alocate sănătății și securității, estimarea ridicându-se la 2-3% din cifra de afaceri.

- Viru Keemia Group, un producător de substanțe chimice privatizat din Estonia, consideră că OSH fac parte din activitatea zilnică și că implică costuri mici în comparație cu măsurile de mediu ale UE.
- Lietuvos Energija, un mare producător și distribuitor lituanian de energie electrică consideră că cheltuielile cu respectarea OSH sunt o sursă de avantaj concurențial.
- Șantierul naval polonez Maritim a investit mult în respectarea OSH pentru că, așa cum consideră mulți exportatori, asigurarea de bune standarde de sănătate și securitate îi diferențiază de concurenții asiatici pe piața

Europei occidentale.

Legislația UE a avut mult mai puține efecte asupra firmelor mici, în care se produc mai multe accidente decât în firmele mari. Încă mai trebuie să se asigure costurile de implementare a noilor standarde. Din moment ce aceste firme dispun de resurse limitate, înmulțirea sarcinilor regularizatoare pentru firmele mici ar fi inacceptabilă. În schimb, oficialitățile europene iau în considerare campanii educaționale adecvate și alte intervenții de informare.

## Capacitatea de aplicare și monitorizare

ORGANISMELE de monitorizare se află mult sub standardele UE. Inspectoratele naționale ale

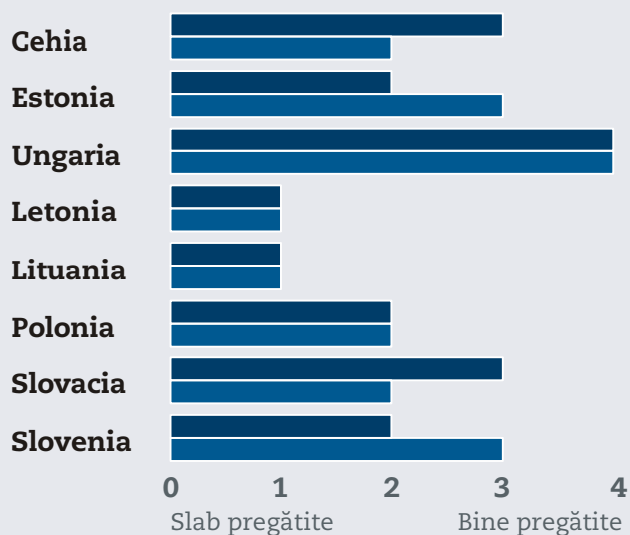
fiecărei țări în curs de aderare se confruntă cu deficite serioase, în special în domeniul încadrării de personal, al resurselor financiare și al formării.

Unul dintre aspectele îngrijorătoare îl reprezintă conflictele de interese, inspectorii sau chiar inspectoratele oferind servicii contractuale agenților economici pe care îi monitorizează. Corupția fățișă este un alt aspect; întoarcerea inspectorilor din inspecții cu sacoșele pline de produsele companiei inspectate continuă să fie o practică obișnuită în unele țări în curs de aderare.

Este nevoie de o mai bună

(continuare în pagina 9)

## GRADUL DE PREGĂTIRE A ȚĂRILOR ÎN CURS DE ADERARE SUB ASPECTUL STANDARDELOR DE SĂNĂTATE ȘI SECURITATE



- Stadiul actual al respectării OSH: incidența vătămărilor și temerile personalului cu privire la condițiile de la locul de muncă
- Stadiul actual al respectării normelor UE și al capacității de aplicare a acestora

Sursa: EIU (Cifre estimative pe baza cercetărilor și interviurilor)

## Listă de verificare cu acțiunile cheie recomandate

### Sisteme de management

- Acceptarea de către conducerea la cel mai înalt nivel a OSH ca parte integrantă a bunelor practici în afaceri, a faptului că investițiile în OSH cresc productivitatea companiei și protejează reputația acesteia. Realizarea acestei sarcini prin informări periodice în cadrul întâlnirilor.
- Comunicarea în scris a obiectivelor OSH și angajamentul scris al consiliului de a le atinge.
- Centralizarea tuturor activităților care comportă riscuri pentru angajați, a datelor și a informațiilor privind respectarea cerințelor cu scopul de a măsura impactul total al variațiilor performanțiale ale angajaților.
- Înființarea unui comitet pentru sănătate și securitate.
- Consultarea practicilor companiei mame, în cazul companiilor multinaționale, întrucât deseori acestea au obiective mai vaste decât îndeplinirea cerințelor europene minime.
- Identificarea posibilităților de certificare internațională precum OHSAS 18001 pentru securitate, în cazul companiilor locale independente.
- Implementarea de structuri formale pentru relațiile dintre conducere-personal.
- Includerea aspectelor de sănătate și securitate în deciziile și operațiunile strategice, de exemplu investițiile în echipamente noi.

### Procesul de evaluare a riscurilor

- Asigurarea personalului calificat care să aibă capacitatea de a efectua evaluări periodice privind riscurile.
- Evaluarea procedurilor de sănătate și securitate existente, verificând în special interpretările locale diferite a standardelor scrise.
- Evaluarea procedurilor de sănătate și securitate ale partenerilor pentru asigurarea nivelului optim al productivității și pentru protejarea reputației companiei.
- Analiză în raport cu companii similare și concurenți; solicitarea de feedback formal de la personal în privința măsurilor de sănătate și securitate inclusiv aspecte ce țin de moralul personalului.

### Formare

- Formarea directorilor și a supervisorilor în domeniul costurilor financiare și ale productivității provocate de accidente și boli și în cel al menținerii reputației companiei.
- Organizarea de formări (cel puțin) anuale pentru angajați pe tema sănătății și securității, incluzând politicile și practica.
- Asigurarea relevanței sesiunilor de formare pentru fiecare funcție a postului pe baza riscurilor pe care le comportă; nu stabiliți sesiuni unice, generice.
- Distribuirea de materiale de formare pentru angajați.
- Efectuarea unei anchete în rândul participanților după formare pentru a măsura gradul de înțelegere a

responsabilităților (și a identifica nevoile de formare pe viitor).

### Evidența datelor

- Monitorizarea tuturor rezultatelor evaluărilor de risc și implementarea recomandărilor ameliorative.
- Monitorizarea și înregistrarea tuturor accidentelor și eșecurilor; monitorizarea și înregistrarea tuturor rapoartelor privind bolile; elaborarea de planuri de ameliorare a securității personale pentru supervizori și ceilalți angajați.

### Comunicare

- Realizarea și publicarea de politici OSH scrise într-un limbaj accesibil și destinate angajaților.
- Punerea la dispoziție de materiale suport OSH sub mai multe forme pe hârtie, pe avizare, articole în publicații locale, electronic dacă există posibilitatea etc.
- Organizarea de campanii interne privind sănătatea și securitatea în domeniile cu rate de accidentare ridicate. Concursurile destinate reducerii frecvenței accidentelor pe departamente s-au dovedit eficiente.

### Monitorizare

- Elaborarea de standarde de audit și utilizarea de instrumente de evaluare pentru a asigura consecvența aplicării standardelor.
- Stabilirea ca reper a bunelor practici de muncă; analiza datelor colectate pentru a identifica punctele slabe și a raporta consiliului recomandările formulate.

## MARSH la ICAR 2005

Dezastrele naturale care au lovit în ultimii ani România, iminența unui cutremur mai mare de 7 grade pe scara Richter, precum și alte catastrofe produse la nivel mondial au determinat autorități, asigurători și brokeri de asigurare să acorde mare atenție acestor riscuri. Pentru Marsh România, prima ocazie a fost ICAR 2005, desfășurat anul acesta în Antalya și organizat de XPrimm.

Philippe Auzimour, Head Of Public Entities în Marsh, a spus că parteneriatul public privat este soluția prin care asigurătorii și brokerii de asigurare, împreună cu autoritățile publice locale, pot lucra împreună pentru reducerea efectelor catastrofelor naturale. Domnul Auzimour spune că acest tip de asociere este benefic pentru toate părțile implicate întrucât funcționează pe baza înțelegerii și respectării principiilor specifice sistemului de asigurări.

În România riscurile de catastrofe naturale sunt în mare măsură neasigurate în primul rând pentru că proprietarii nu conștientizează aceste riscuri. Inundațiile care au afectat țara de-a lungul acestui an au produs pagube de o valoare considerabilă, având implicații directe în ceea ce privește rezultatele macroeconomice estimate pentru 2005. Prezentarea domnului Philippe Auzimour la ICAR poate fi descărcată de pe site-ul [www.marsh.ro](http://www.marsh.ro).

## Avantaj competitiv prin managementul riscului de la MARSH

(continuare din pagina 1)

Băncilor, a vorbit despre ceea ce s-a făcut în România în domeniul managementului riscurilor, în special în ceea ce privește riscul de credit și riscul operațional și mai puțin în ceea ce privește riscul de piață pentru că, de fapt, activitatea băncilor presupune "asumarea riscurilor".

Varujan Vosganian, Președinte al Comisiei Buget Finanțe Bănci din Senatul României, a prezentat mai multe tipuri de riscuri printre care riscul politic, riscul instituțional, riscul legislativ, riscul concurențial, riscul strategic, subliniind că "tranziția din România este un exemplu prost al managementului riscului".

În ceea ce privește managementul riscului într-o

instituție financiară, Arion Negrilă, Director Managementul Riscului, Banca Comercială Română, a evidențiat faptul că acesta presupune în primul rând "separarea responsabilităților" și o "evaluare distinctă și abordare interdependentă" a

riscurilor.

Mai multe detalii puteți găsi pe site-ul [www.marsh.ro](http://www.marsh.ro), de unde puteți descărca inclusiv prezentarea domnului Alan Williamson.



(continuare din pagina 6)

coordonare între inspectoratele de muncă și ministerul sănătății, care investighează bolile profesionale și expunerea la contactul cu substanțele chimice. Slaba coordonare cu omologii internaționali nu facilitează contactul inspectoratelor cu experiența acestora.

Sindicatul și comitetele profesionale nu au putere în ECE. Numărul de membri ai sindicatelor variază în regiune de la aproximativ 15% din angajați în Lituania la aproximativ 40% în Cehia. Toate s-au confruntat cu scăderea numărului de membri. Organizația Internațională a Muncii a identificat o legătură pozitivă între prezența sindicatelor și rata scăzută a accidentelor în întreprinderile din ECE.

Doar 25% dintre angajații țărilor în curs de aderare lucrează în organizații în care există structuri formale (de exemplu comitete angajator-personal) pentru discuții despre securitatea la locul de muncă.

## Dezvoltarea culturii prevenției

PROBLEMELE STRUCTURALE sunt în mare parte compuse din atitudini culturale față de securitatea la locul de muncă.

În general, abordarea utilizată pentru securitatea la locul de muncă în Europa Centrală și de Est este centrată pe respectarea de către personal a regulilor și procedurilor,



elaborarea de măsuri preventive ocupând un loc marginal ca importanță. Din acest motiv, abordarea este focalizată mai mult pe accidente de muncă și mai puțin pe bolile profesionale. Într-adevăr, regiunea suferă de pe urma lipsei îngrijorătoare a expertizei medicale în domeniul bolilor profesionale.

Angajații și angajatorii deopotrivă dau dovadă de aceleași atitudini. La Maritim, un șantier naval din Gdansk, directorul executiv responsabil cu securitatea consideră că cel mai mare obstacol în calea ameliorării OSH este cultura învechită a muncii în rândul angajaților, care sunt reticenti la ideea de a adopta proceduri de securitate și de a utiliza echipamente de protecție. Nivelul de înțelegere a riscurilor profesionale este la fel de scăzut în inspectoratele

de muncă și în rândul doctorilor.

Angajatorii și personalul din ECE încă mai valorizează principiul sporului salarial de risc pentru activitățile considerate periculoase. În Ungaria, de exemplu, în ciuda interdicției impuse din 1993, în 2000 încă se mai practica acest concept în 25% din companii. Sporul de risc continuă pentru că atât angajatorii, cât și angajații îl vor, iar sindicatele nu obiectează. Chiar dacă UE o consideră inacceptabilă, această practică va fi dificil de eradicat (este încă utilizată în unele țări din UE a celor 15).

Prin urmare, nu este surprinzător că directorii din ECE nu percep riscurile mai puțin concrete precum cele asociate cu bolile provocate de stresul profesional, slaba motivație și absenteismul ca fiind esențiale pentru buna

funcționare a companiilor.

## Gestionarea riscurilor de sănătate și securitate

COMPANIILE BINE CONDUSE au multe aspecte similare de aplicare a OSH:

Ele acceptă OSH ca parte integrantă a bunelor practici în afaceri; toate cunosc riscurile provocate de nerespectarea OSH, dar în orice caz nu consideră acest fapt din urmă ca pe o opțiune.

Aceste companii importă proceduri de sănătate și securitate și încearcă să le adapteze la nivel local.

Companiile multinaționale introduc practici ale companiilor mamă, care de obicei înseamnă mai mult decât respectarea cerințelor europene minime. Firmele locale independente apelează deseori la diverse forme de certificare internațională, precum OHSAS 18001 pentru securitate. Astfel de cazuri s-au întâmplat în special în Cehia, Estonia, Ungaria și Slovacia.

Această categorie de companii se focalizează pe măsurarea îmbunătățirilor, recunoscând că gestionarea comportamentului angajaților și a ratei accidentelor le ameliorează

competitivitatea. Iată două exemple ale clienților Marsh din Europa Occidentală:

O companie aeriană a redus frecvența accidentelor cu 43% într-un an prin implementarea unui nou program de sănătate și securitate, economisind 900,000 de euro. Un producător de alimente a întreprins tehnici de evaluare a riscului pentru ameliorarea ratei absenței angajaților. Într-un an, rata absenteismului a scăzut de la 9% la 4%, costurile aferente reducându-se de la 13 milioane la 7 milioane de euro într-un an.

## FERMA

Conferința FERMA (Federația Europeană a Asociațiilor de Risk Management), Lisabona 2-5 octombrie 2005, a reunit reprezentanții asociațiilor naționale de Risk Management din Europa, Rusia, SUA, precum și din partea Asociației Internaționale de Risk Management. Temele abordate au fost variate și au avut în vedere riscurile majore cu care se confruntă organizațiile, soluțiile de tratare a riscurilor precum și teme legate de asigurări. Dintre workshopurile care au trezit interesul participanților menționăm pe cel care a abordat tema Directors & Offices Liability Insurance (prezentare la nivel european a bazei legale; prezentare asigurare din perspectiva unui asigurător; aspecte importante de avut în vedere din perspectiva unui broker - Marsh). Workshopul Basel II și riscurile operaționale cu care se confruntă instituțiile


financiare a stârnit interesul participanților. Marsh a avut o serie de vorbitori de marcă în cadrul câtorva sesiuni. Pentru prima dată România a fost reprezentată la FERMA. Alături de un reprezentat al Marsh România s-au aflat câteva companii de top din România. Noul președinte al FERMA a dorit să cunoască delegația română și a fost foarte

interesat de profesia de Risk Manager în România. FERMA și-a oferit suportul pentru înființarea unei asociații naționale de risk management în România. Aceasta va avea o serie de beneficii importante pentru România, inclusiv pe plan educațional. Specialiștii Marsh în Risk Management au avut o scurtă prezentare pentru delegația română.



**MARSH** ..... **Winner:** Best commercial insurance broker

**MERCER** ..... **Winner:** Best employee benefits consultant  
Human Resource Consulting

 ..... **Proud parent**

When *Business Insurance* magazine asked readers which companies offered the best service, value, quality and innovation, its readers chose two MMC companies: Marsh and Mercer. MMC is committed to begin the world's leading global advice and solutions firm, dedicated to managing risk, maximizing growth, and creating value for our clients and shareholders.

**On behalf of our more than 60,000 employees worldwide, MMC says thank you.**

[www.mmc.com](http://www.mmc.com)

 Marsh & McLennan Companies

# Marsh

## Misiunea noastră

Să contribuim la prosperitatea clienților noștri prin conceperea și furnizarea unor soluții adecvate de administrare a riscurilor și control al acestora.

## Viziunea noastră

Să fim oricând și oriunde cea mai bună alegere în domeniu.

## Valorile noastre fundamentale

**Clienții:** Răspundem cerințelor lor cu strategii și inițiative adecvate.

**Colegii:** Oferim fiecăruia posibilitatea de a-și atinge maximum de potențial.

**Investitorii:** Îndeplinim așteptările lor.

**Spiritul de inovație:** Anticipăm cerințele clienților noștri și concepem soluții eficiente.

**Excelența:** Ridicăm în permanență ștacheta performanței în toate domeniile în care activăm.

**Transparența și integritatea:** „Probitate morală și profesională lipsită de compromis” este axioma noastră comportamentală.

## Principiile noastre de funcționare

Să dezvoltăm un parteneriat reciproc avantajos cu clienții, colegii și colaboratorii noștri.

Să punem în slujba clienților toate resursele noastre globale, inclusiv pe cele ale grupului de companii Marsh & McLennan.

Să optăm pentru schimbare atunci când aceasta aduce beneficii clienților și companiei.

Să ne evaluăm rezultatele prin comparație cu obiectivele planificate.

Să implementăm strategii și inițiative care să determine o creștere benefică.

Să fim profund preocupați de bunăstarea comunităților în care ne desfășurăm activitatea.

Să dezvoltăm și să folosim pe scară largă metodologii de lucru care îmbunătățesc serviciile acordate clienților, productivitatea internă și relația cu partenerii.

Risc Consult este un buletin informativ în domeniul asigurărilor și managementului riscului editat, produs și distribuit gratuit de Marsh.

Pentru a vă înscrie pe lista de distribuție, pentru a solicita mai multe exemplare sau pentru a nu mai primi acest buletin informativ, vă rugăm să ne contactați telefonic sau prin e-mail.

Risc Consult este disponibil și în format electronic, la adresa [www.marsh.ro](http://www.marsh.ro), unde vom putea primi și eventualele comentarii și propuneri ale cititorilor.

Reproducerea integrală sau parțială a conținutului din acest buletin este permisă doar dacă se menționează sursa (Risc Consult).

Informațiile, articolele și materialele publicate în acest buletin sunt furnizate doar cu scop informativ și nu constituie consultanță. Marsh nu își asumă în nici un fel responsabilitatea pentru eventualele erori apărute și pentru consecințele folosirii acestor informații. Înainte de a lua o decizie pe baza informațiilor publicate în Risc Consult, vă recomandăm să apelați la consultanți specializați.

### MARSH Broker de Asigurare - Reasigurare

Șos. Nordului nr. 24-26,  
Sector 1, București  
T: 021 232 1874  
F: 021 232 2102  
E-mail: [office@marsh.ro](mailto:office@marsh.ro)  
Web: [www.marsh.ro](http://www.marsh.ro) / [www.marsh.com](http://www.marsh.com)