



ALBA
Athens Laboratory of Business Administration



First Award	KRAFT FOODS HELLAS S.A.
Second Award	ELAIS S.A.
Third Award	S.C. JOHNSON HELLAS S.A
Fourth Award	INTRACOM S.A.
Fifth Award	NOVO NORDISK HELLAS Ltd
Sixth Award	TITAN CEMENT Co S.A.
Seventh Award	GENESIS PHARMA S.A.
Eighth Award	TROFEKLEKT MASTERFOODS S.A.
Ninth Award	UNILEVER HELLAS S.A.
Tenth Award	L'OREAL HELLAS S.A.



20 Απριλίου 2004
ΑΙΓΛΗ ΖΑΠΠΕΙΟΥ



1

KRAFT FOODS HELLAS S.A

Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	KRAFT FOODS HELLAS S.A Πολυεθνική (μητρική: Kraft Foods International)
2. Αξιολογητής	Ομάδα αξιολόγησης ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	1
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	5
Σεβασμός	5
Δικαιοσύνη	4
Περηφάνια	5
Συντροφικότητα	4
5. Δραστηριότητα	Κλάδος τροφίμων
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	409
7. Τζίρος (2003)	€ 86.520.000,00
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	6%
9. Αναλογία ανδρών – γυναικών	186/223
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	50

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

Οι εργαζόμενοι είναι περήφανοι για τα προϊόντα, την ισχύ της εταιρείας, την κοινωνική της ευαισθησία και το κοινωνικό πρόσωπο που επιδεικνύει. Είναι αξιοσημείωτο ότι όλοι κάνουν λόγο, ακόμα και αυτοί που αποχωρούν, για άριστες σχέσεις και πολύ καλό κλίμα στην εταιρεία. Δεν είναι τυχαίο ότι οι δεσμοί παραμένουν δυνατοί με όλους σχεδόν τους αποχωρήσαντες. Επίσης το turn-over rate είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Πολύ καλό εργασιακό κλίμα, κουλτούρα, σχέσεις εμπιστοσύνης, επικοινωνία, φιλική ατμόσφαιρα, open door policy. Η διοίκηση είναι πάντα δίπλα στους εργαζομένους και προβάλλει τη δουλειά τους. Μέσα στην εταιρεία υπάρχουν εξαιρετικές δυνατότητες συνεχούς εκπαίδευσης τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό αλλά και σπουδαίες δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης τόσο στην Kraft Foods Hellas όσο και στις άλλες

εταιρείες του ομίλου. Επιπλέον είναι μια από τις ελάχιστες ελληνικές εταιρείες με θεσμοθετημένο κώδικα εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- Κάθε χρόνο, κινητή μονάδα γυναικολόγων και νοσοκόμων πραγματοποιεί στα Ιατρεία (ένα στο εργοστάσιο και ένα στα Κεντρικά γραφεία) το τέστ Παπανικολάου σε όλες τις γυναίκες εντελώς δωρεάν. Άλλοτε μαζί με το τέστ Παπανικολάου και άλλοτε ξεχωριστά, ειδικός ογκολόγος επισκέπτεται την εταιρεία για ψηλάφηση μαστού, ενημέρωση και εξειδικευμένες συμβουλές για την πρόληψη του καρκίνου του μαστού και διανομή προϊόντων που τα έσοδά τους διατίθενται στην Ελληνική Αντικαρκινική Εταιρεία, εντελώς δωρεάν.
- Health day: Μια ημέρα αφιερωμένη στην υγεία. Γιατροί διαφόρων ειδικοτήτων (ορθοπεδικός, οφθαλμίατρος, φυσιοθεραπευτής, ψυχολόγος, κ.α.), εξετάζουν τους εργαζόμενους που το επιθυμούν ενώ παρέχουν συμβουλές και βοήθεια.
- **Υπαλληλοποίηση εργατικού προσωπικού μετά από 20 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας στην εταιρεία. Το πιο σημαντικό όφελος αυτής της παροχής εντοπίζεται στο ύψος της αποζημίωσής τους που σχεδόν δεκαπλασιάζεται.**
- **Η Kraft Foods Hellas ανταμείβει τον καλύτερο πωλητή του μήνα με ένα νοικιασμένο AUDI TT για τη χρονική διάρκεια ενός μήνα.**
- Η εταιρεία χρηματοδοτεί το δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες τεχνικών για το σπίτι, που δίνουν λύση σε προβλήματα της καθημερινότητας.
- **Free incentive trip: Πενθήμερη εκδρομή για 15 υπαλλήλους του εργοστασίου μια φορά το χρόνο σε κάποια χώρα/χώρες που δραστηριοποιείται η Kraft Foods. Εκεί έχουν τη δυνατότητα να επισκεφθούν εργοστάσια της εταιρείας στο εξωτερικό, να γνωρίσουν συναδέλφους τους σε άλλες χώρες αλλά και τα αξιοθέατα της χώρας.**
- **“Family day”:** Ημέρα αφιερωμένη στις οικογένειες των εργαζομένων όπου έχουν τη δυνατότητα να περιηγηθούν στο χώρο που εργάζονται οι δικοί τους, να διασκεδάσουν με φαγητό, χορό, μουσική, και πυροτεχνήματα αλλά και να πάρουν πολλά δώρα.
- Το σωματείο των εργαζομένων διοργανώνει εκδρομές με την οικονομική υποστήριξη της εταιρείας όπου συμμετέχουν δωρεάν όλοι οι εργαζόμενοι και οι οικογένειες τους.
- Retirement parties: Γιορτή και αναμνηστικά δώρα για τον εορτασμό της προσφοράς των εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται από την εταιρεία.
- Πρόγραμμα ανταλλαγής νέων ταλέντων -Young talent exchange program. Μέσω αυτού του προγράμματος νέοι υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν για ένα χρόνο σε μια θυγατρική επιχείρηση της Kraft σε άλλη χώρα.
- Στο εστιατόριο της εταιρείας παρέχεται επιδοτούμενο από την εταιρεία φαγητό. Επίσης διατίθεται διαιτητικό πιάτο, θερμιδομετρημένο και με διάφορες συμβουλές της διαιτολόγου για αυτούς που θέλουν να διατηρήσουν ή να βελτιώσουν την γραμμή τους. Επιπλέον, στο εστιατόριο του εργοστασίου υπάρχει γωνιά Intranet/Internet το οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργαζόμενοι του εργοστασίου.

- **Πρόγραμμα “Kraft flex”:** πρόκειται για ένα πρόγραμμα ελαστικού ωραρίου. Εφόσον ένας υπάλληλος συμπληρώσει το 40ωρό του μπορεί να φύγει νωρίτερα την Παρασκευή.
- Πρόγραμμα ιδιωτικής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τα μεσαία κι ανώτερα στελέχη.
- Υπηρεσίες στεγνοκαθαριστηρίου: Δύο φορές την εβδομάδα συνεργάτης του καθαριστηρίου με το οποίο συνεργάζεται η εταιρεία παραδίδει και παραλαμβάνει προς καθαρισμό ρουχισμό σε ειδικές τιμές.
- **Τηλεφωνική γραμμή που λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, 365 ημέρες το χρόνο όπου κάθε εργαζόμενος μπορεί ανώνυμα να καταγγείλει οποιαδήποτε παραβατική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.**
- **Για κάθε παιδί εργαζομένου που γεννιέται ένα δέντρο φυτεύεται που φέρει το όνομά του.**
- **Exit interviews:** Κάθε φορά που ένας υπάλληλος φεύγει από την εταιρεία, συζητά με στελέχη της εταιρείας τους λόγους που τον οδήγησαν σε αυτήν την απόφαση.
- Η επιχείρηση προσφέρει δώρα στους εργαζόμενους της στην ονομαστική τους εορτή, τα Χριστούγεννα -για τους ίδιους και τα παιδιά τους-, το Πάσχα, το καλοκαίρι, σε αυτούς που συνταξιοδοτούνται και σε ειδικές περιπτώσεις, π.χ. family day. Επίσης με την συμπλήρωση 20 και 30 ετών από τη πρόσληψή τους δίνεται αναμνηστικό δώρο.
- Όλα τα νέα προϊόντα διανέμονται σε όλους τους υπαλλήλους.
- Τα Χριστούγεννα και το Πάσχα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν δωροεπιταγές και διατακτικές που εξαργυρώνονται σε Super Markets και Πολυκαταστήματα.
- Στο πρατήριο προϊόντων οι εργαζόμενοι μπορούν να αγοράσουν προϊόντα της εταιρείας με έκπτωση 30% επί της χονδρικής.
- **Η αρίστευση των παιδιών των εργαζομένων καθόλη τη διάρκεια της μέσης, ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης καθώς και η εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση επιβραβεύεται χρηματικά.**
- Πέρα από το νόμιμα καθιερωμένο ωράριο μητρότητας, η εταιρεία δίνει τη δυνατότητα μειωμένης εβδομαδιαίας απασχόλησης.
- Η εταιρεία δεν διοργανώνει επαγγελματικά ταξίδια κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου. **Επίσης δεν διοργανώνει συναντήσεις πέραν του 8ώρου εργασίας αλλά προτιμούνται πάντα οι εργάσιμες ημέρες εκτός της Παρασκευής.**
- Πλήρως εξοπλισμένα ιατρεία βρίσκονται σε όλες τις εγκαταστάσεις της εταιρείας, τόσο στα γραφεία όσο και στην παραγωγή.
- Παρέχεται δώρο γέννησης παιδιού ύψους 150€.
- Πολιτική ανοιχτών θυρών. Οι υπάλληλοι καλούνται να επισκέπτονται τα γραφεία των στελεχών και να ανταλλάσσουν πληροφορίες και απόψεις.
- Έκδοση ενδο-εταιρικού περιοδικού “Πανόραμα”: Στο περιοδικό αυτό, η εταιρεία ανακοινώνει τα αποτελέσματα των συνεδρίων και τις καινούριες εταιρικές πολιτικές. Κάθε υπάλληλος έχει την δυνατότητα αρθρογραφήσει εφόσον το επιθυμεί.

- **Κουτί ιδεών: Όπου καθένας μπορεί να «ρίξει» τις ιδέες του.**
- Έρευνα ικανοποίησης των υπαλλήλων.
- Παροχή οικονομικής βοήθειας προς όλους τους υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν οικογενειακά προβλήματα ή προβλήματα υγείας.

Όνομα υπευθύνου

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ
Κ. Κωνσταντίνος Χατζηράπτης (Director) /
Κα Χαρά Χατζηροδιά (HR Administration)
Λεωφ. Κηφισίας 274
15232, Χαλάνδρι, Αθήνα
(+30)2106871434
chadjiraptis@krafteurope.com / HHatzirodia@krafteurope.com

Σχόλια εργαζομένων - ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετο μέρος για να εργάζεται κανείς

- Στη εταιρεία υπάρχει πραγματικά ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή. Σκέφτομαι σύντομα να αποκτήσω οικογένεια και παιδί (παιδιά) και δεν έχω ούτε μια στιγμή σκεφτεί ότι μπορεί να αντιμετωπίσω πρόβλημα με τη δουλειά μου. Σκέφτομαι να ζητήσω μειωμένο ωράριο εργασίας για κάποια χρόνια και είμαι σίγουρη ότι θα γίνει. Η εταιρεία είναι ευαισθητοποιημένη και ξέρω ότι θέλουν να αναπτύξουν περαιτέρω τη βοήθεια τους προς τις εργαζόμενες γυναίκες. Για μένα είναι πολύ σημαντικό να αισθάνομαι έτσι και γι αυτό είμαι πολύ περήφανη και χαρούμενη που δουλεύω εδώ.
- Χαίρομαι που δουλεύω για την Kraft. Είμαι πολύ περήφανος. Η εταιρεία ανεξάρτητα από το νεαρό της ηλικίας μου και την μικρή μου εργασιακή εμπειρία, αναγνώρισε το έργο μου και δεν με περιόρισε. Μέσα σε 3 χρόνια ανέλαβα μια εξαιρετικά σημαντική θέση στην εταιρεία. Χαίρομαι που μπορώ να μιλάω σε όλους με το μικρό τους όνομα και να τους βλέπω όποτε το χρειάζομαι.
- Όταν περιγράφω σε φίλους μου το περιβάλλον εργασίας μας, μάλλον εκείνοι ζηλεύουν και εγώ αισθάνομαι πράγματι πολύ περήφανη.
- Μου έχει κάνει μεγάλη εντύπωση όταν ο διευθυντής μου με κάλεσε να με ρωτήσει αν είναι καλά οι γονείς μου (πέρασαν μια δοκιμασία) και αν χρειάζομαι extra άδεια για να είμαι κοντά τους!
- Είναι το μοναδικό μέρος (εργοστάσιο σοκαλατοποιία Παυλίδου) που με κάνει να σφυρίζω όταν έρχομαι στη δουλειά.

Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	ΕΛΑΪΣ Α.Ε
2. Αξιολογητής	Ομάδα ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	2
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	4
Σεβασμός	4
Δικαιοσύνη	4
Περηφάνια	5
Συντροφικότητα	4
5. Δραστηριότητα	Παραγωγή και εμπόριο τροφίμων
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	410
7. Τζίρος (2003)	176,650 εκατ. ΕΥΡΩ
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	Μικρότερο του 1%
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	313/97
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	40 ώρες

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

Η εταιρεία παρέχει ένα συνολικό πακέτο αμοιβών προς τους εργαζόμενους της το οποίο είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικό και πολύ πάνω από αυτό που προσφέρει τόσο η αγορά στην Ελλάδα όσο και από αυτό που προβλέπει η νομοθεσία. Το πακέτο αυτό περιλαμβάνει:

- Επίδομα γάμου, επίδομα τέκνων, επίδομα Χριστουγέννων, Πάσχα, φθινοπώρου και ψύχους –**επιπλέον των προβλεπόμενων από τον νόμο.**
- Βonuses για όλους τους υπαλλήλους.
- Βάσει ετήσιων ερευνών, εξασφαλίζεται ότι ο μηνιαίος μισθός βρίσκεται τουλάχιστον στο υψηλότερο 25% της αγοράς εργασίας.
- **Μέρισμα για όλους τους εργαζόμενους που προσελήφθησαν μέχρι της 31/12/1996 αποτελούμενο από ένα επιπλέον μηνιαίο μισθό ο οποίος παρέχεται ετησίως.**

- Πλήρης κάλυψη του μισθού επιπλέον των όσων παρέχονται από το ΙΚΑ σε περίπτωση ασθένειας άνω των 15 ημερών.
- Μηνιαίο επίδομα κίνησης και τροφίμων.
- Επιπλέον αύξηση των μισθών δίνεται στους managers που έχουν επιτύχει τους εταιρικούς και ατομικούς στόχους: variable pay award, σε όσους εργαζόμενους επέτυχαν κάτι σημαντικό επιπλέον των όσων αναφέρονται στο ετήσιο συμφωνημένο πλάνο εργασίας τους: special cash award, και σε όσους εργάστηκαν σε ένα ειδικό project ή αντικατέστησαν για μεγάλο χρονικό διάστημα κάποιον συνάδελφο που απουσίασε: special assignment award.
- **Στην εταιρεία λειτουργεί εξοπλισμένο γυμναστήριο το οποίο επιδοτείται κατά 85% από την εταιρεία.**
- **Χρηματική βράβευση των παιδιών των εργαζομένων που άριστευσαν σε Γυμνάσιο, Λύκειο, Πανεπιστήμιο.**
- **Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για όλους τους υπαλλήλους το οποίο καλύπτεται εξ'ολοκλήρου από την εταιρεία.**
- Στα πλαίσια της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που παρέχεται από την εταιρεία δίνεται η δυνατότητα να συμπεριληφθεί και η οικογένεια του εργαζομένου. Ένα μέρος του κόστους καλύπτεται από την Εταιρεία και το υπόλοιπο επιβαρύνει τον εργαζόμενο. Η κάλυψη περιλαμβάνει: έξοδα εντός και εκτός νοσοκομείου στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, κάλυψη οδοντιατρικών εξόδων, βιοχημικές εξετάσεις αίματος, τεστ ΠΑΠ, εξέταση PSA, παρακολούθηση υπερτασικών και διαβητικών εργαζομένων, εξέταση μαστού/μαστογραφία, αντιτετανικός και αντιγριππικός εμβολιασμός.
- **Η εταιρεία χρηματοδοτεί δύο εκδρομές των εργαζομένων στις οποίες συμμετέχουν και οι οικογένειές τους. Στην πρώτη -5ημερη- στην οποία η εταιρεία συμμετέχει στο μεγαλύτερο ποσοστό του κόστους συμμετέχουν και οι συνταξιούχοι ενώ στην άλλη -2μερη- η Εταιρεία επιβαρύνεται εξολοκλήρου το κόστος.**
- Στην εταιρεία υπάρχει καντίνα όπου όποιος εργαζόμενος επιθυμεί μπορεί να γευματίζει με σπιτικό φαγητό που παρασκευάζεται από εργαζόμενες και επιδοτείται από την εταιρεία κατά 50% περίπου.
- **Η εταιρεία διοργανώνει εκδηλώσεις για τις εργαζόμενες, και για τις συζύγους των εργαζομένων. Αυτές έχουν ενημερωτικό και ψυχαγωγικό χαρακτήρα και συμπεριλαμβάνουν επιδείξεις μόδας, διαλέξεις με θέματα που αφορούν στην οικογένεια, ξενάγηση των γυναικών στο εργοστάσιο. Επίσης και για τα παιδιά των εργαζομένων διοργανώνονται εκδηλώσεις με εκπαιδευτικό και ψυχαγωγικό χαρακτήρα.**

Η εταιρεία επίσης με άλλες πρακτικές της ενισχύει το κλίμα της συνεργασίας και της επικοινωνίας, αλλά και την εκπαίδευση των υπαλλήλων της. Πρέπει να τονιστούν λοιπόν οι κάτωθι πρακτικές της εταιρείας:

- Αξιολόγηση 180°: Ο εργαζόμενος συγκεντρώνει πληροφορίες για την απόδοσή του από τους υφιστάμενους, και από συναδέλφους με τους οποίους συνεργάζεται άμεσα ή έμμεσα.
- Στην εταιρεία λειτουργεί το σύστημα coaching σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου.
- Δίνεται το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων σε επιλογή θέσης εργασίας σε διεθνές επίπεδο.
- Μέσα από διάφορες εκδηλώσεις όπου επιζητείται η άποψη των εργαζομένων σε φιλικό και ανεπίσημο περιβάλλον, η διοίκηση συζητά ανοικτά με τους managers θέματα που απασχολούν την εταιρεία και τους εργαζομένους της.

- Κάθε εργαζόμενος έχει την ευχέρεια να δει και να συζητήσει με τον Πρόεδρο και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εντός 48 ωρών για οποιαδήποτε θέμα τον απασχολεί.
- Η επίσημη εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία αφορά σε θέματα οικονομικά, διοικητικής και τεχνικής κατάρτισης, πληροφορικής, εκμάθησης ξένης γλώσσας κ.α. Άλλα προσφερόμενα προγράμματα στοχεύουν στην αναβάθμιση και προαγωγή της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και αφορούν σε θέματα Α' Βοηθειών, προγράμματα εκπαίδευσης «ασφαλούς οδήγησης». Η εταιρεία παρέχει εκπαιδευτικό κέντρο κατάλληλα εξοπλισμένο για την πραγματοποίηση των προγραμμάτων. Επιπλέον η εταιρεία διαθέτει και τεχνικό εκπαιδευτικό κέντρο για να καλύψει ανάγκες εκπαίδευσης σε τεχνικές δεξιότητες του προσωπικού του εργοστασίου.
- Εφαρμογή προγράμματος Τηλεθέρμανσης: Χρησιμοποίηση σε μόνιμη βάση, της πλεονάζουσας θερμικής ενέργειας του εργοστασίου της ΕΛΑΪΣ για την θέρμανση μεγάλου εκπαιδευτικού σχολικού συγκροτήματος που βρίσκεται απέναντι από το εργοστάσιο. Το έργο της τηλεθέρμανσης παρέχει δωρεάν θέρμανση ετησίως σε 3.000 μαθητές σε 24ωρη βάση.
- Δημιουργία Πλατείας – Πάρκου μπροστά από τον Ναό του Αγίου Δημητρίου στο Ν. Φάληρο.
- Αναστήλωση αρχαίου ελαιοτριβείου: Επιχορήγηση αναστήλωσης ενός αρχαίου ελαιοτριβείου, στον αρχαιότερο δρόμο της Αθήνας (οδός Τριπόδων-Πλάκα).

Όνομα υπευθύνου

Ευγενία Κωτσιδα (HR Director)
 Αθηνών - Πειραιώς 74^Α,
 18547 Ν.Φάληρο
 Τηλ: (+30)2104896651
Jenny.kotsida@unilever.com

Σχόλια εργαζομένων – ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετικό μέρος για να εργάζεται κανείς

- Σε όποια δύσκολη στιγμή οικονομική ή προσωπική είναι πάντα κοντά μας με οικονομική ή ψυχολογική στήριξη. Εάν κάποιος αρρωστήσει δε σκέφτεται την οικονομική δαπάνη προκειμένου να αποκατασταθεί η υγεία του. Κάθε χρόνο μας παρέχει πολλές ώρες σεμινάρια ώστε πάντα να είμαστε καταρτισμένοι και σωστά εκπαιδευμένοι.
- Η διαδικασία προσωπικής και ομαδικής αναγνώρισης της εταιρίας όπου κάθε χρόνο βραβεύονται συνάδελφοι για επιτεύγματά τους είτε επαγγελματικά είτε προσωπικά. Η βράβευση γίνεται κατόπιν προτάσεως άλλων συναδέλφων και είναι τόσο ηθική όσο και υλική.
- Το γεγονός ότι η εταιρία εστιάζει πάρα πολύ στον παράγοντα άνθρωπο με ό,τι συνεπάγεται αυτό. Η εταιρία πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι είναι το μεγαλύτερο της κεφάλαιο και επενδύει σε αυτό. Το γεγονός επίσης ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας σέβεται και ακούει τη γνώμη των εργαζομένων και ζητάει τη συμβολή τους σε σημαντικά θέματα. Αυτό είναι εξαιρετικό συναίσθημα.

- Η εταιρία έχει ποιότητα σε όλα. Ευχαριστώ τον Θεό που εργάζομαι επί 14 χρόνια σε αυτήν τη εταιρεία.

Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	SC JOHNSON HELLAS S.A Πολυεθνική (μητρική: S.C. Johnson Inc., US)
2. Αξιολογητής	Ομάδα αξιολόγησης ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	3
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	4
Σεβασμός	4
Δικαιοσύνη	4
Περηφάνια	4
Συντροφικότητα	4
5. Δραστηριότητα	Χημική Βιομηχανία
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	108
7. Τζίρος (2003)	38,706,000€
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	5%
9. Αναλογία ανδρών – γυναικών	52/56
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	85 ώρες για όσους ασχολούνται στις πωλήσεις

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

Μια από τις σημαντικότερες πρακτικές που προωθεί η εταιρεία και μάλιστα αποτελεί γραπτή πολιτική της είναι το Work-Life Balance Program για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την προώθηση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει:

- Ελαστικότητα στην ώρα άφιξης των εργαζομένων.
- Casual ντύσιμο.
- Αποφυγή συναντήσεων την Παρασκευή (no meeting day) και λήξη συναντήσεων εντός του ωραρίου εργασίας.
- Υποχρεωτικά διαλείμματα για μεσημεριανό φαγητό.

- Δυνατότητα τηλε-απασχόλησης για τα στελέχη με παροχή όλου του απαραίτητου εξοπλισμού.
- Μειωμένο ωράριο τις Παρασκευές (απασχόληση 6 αντί 8 ωρών).

Επιπλέον στις παροχές της εταιρείας συγκαταλέγονται και τα εξής:

- **Σύστημα διανομής των κερδών (Profit sharing system) το οποίο αντιπροσωπεύει το 25% των κερδών της εταιρείας και κυμαίνεται μεταξύ 5% και 30% του ετήσιου μισθού του υπαλλήλου.**
- Χρηματικό βραβείο για τον καλύτερο υπάλληλο του χρόνου.
- Χορήγηση άτοκων δανείων.
- Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και ασφάλεια ζωής.
- **Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σε όλους τους εργαζόμενους με αποκλειστική επιβάρυνση της εταιρείας.**
- Δωρεάν ετήσιο check-up.
- **Κάλυψη οδοντιατρικών δαπανών.**
- Χορήγηση κουπονιών φαγητού.
- Διάθεση δωρεάν προϊόντων της εταιρείας 2 φορές το χρόνο.
- Δυνατότητα αγοράς προϊόντων της εταιρείας σε προνομιακές τιμές (έκπτωση 50% επί της χονδρικής τους τιμής).
- Παροχή κινητών τηλεφώνων και αυτοκινήτων στην πλειοψηφία των υπαλλήλων της.
- Δωρεάν διακοπές σε ιδιόκτητα θέρετρα της εταιρείας στο εξωτερικό.
- Bonus για εξαιρετική απόδοση.
- Βραβείο «Χρυσή Μέλισσα» συνοδευόμενο από χρηματικό ποσό στους εργαζόμενους που έχουν επιδείξει εξαιρετική απόδοση ή έχουν εισάγει μια καινοτομία.
- Βραβεία πολυετίας για εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει 10, 20 και 30 χρόνια στην εταιρεία.
- Επιπλέον ημέρα άδειας για τον εορτασμό των εξαιρετικών οικονομικών αποτελεσμάτων της εταιρείας.
- Τα νέα γραφεία της εταιρείας τα οποία είναι υπό κατασκευή θα προσφέρουν εύκολη πρόσβαση και δυνατότητα στάθμευσης σε όλους τους εργαζόμενους, **δωμάτια χαλάρωσης και brainstorming**. Επιπλέον θα παρέχονται ειδικές εκπώσεις για συνδρομή σε γυμναστήριο / πισίνα κοντά στις εγκαταστάσεις της εταιρείας.
- Επιπλέον ημέρες άδειας για νέους πατέρες.
- Η εταιρεία υποστηρίζει τον Εκπολιτιστικό και Ψυχαγωγικό Σύλλογο Προσωπικού Johnson ο οποίος διοργανώνει εκδηλώσεις, εκδρομές, φιλανθρωπικές και πολιτιστικές ενέργειες.
- Η εταιρεία παρέχει ψυχολογική και οικονομική υποστήριξη σε εργαζόμενους που έχουν ανάγκη, π.χ. υποστήριξη σεισμοπαθών εργαζομένων.
- Η εταιρεία δίνει προϊόντα της ως δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα.
- Όσον αφορά στην εκπαίδευση, αξιοσημείωτο είναι ότι το 5% του ετήσιου μισθολογικού προϋπολογισμού διατίθεται για εκπαίδευση. Στον τομέα των πωλήσεων οι εργαζόμενοι λαμβάνουν 85 εκπαιδευτικές ώρες ετησίως και προσφέρονται ενδοεπιχειρησιακά και ανοιχτά εκπαιδευτικά σεμινάρια, ημερίδες και συνέδρια που στοχεύουν στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του εργαζόμενου.

Θα πρέπει να δοθεί έμφαση στο γεγονός ότι όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται μέλη μιας μεγάλης οικογένειας η οποία διέπεται από αρχές και αξίες που δείχνουν σεβασμό σε όλες τις ομάδες με τις οποίες συνεργάζεται, διατηρώντας έτσι το ανθρωποκεντρικό

προφίλ της. Η ανθρωποκεντρική φιλοσοφία της SCJohnson αντικατοπτρίζεται στην εξής φράση: « **Η καλή θέληση των ανθρώπων αποτελεί το θεμέλιο κάθε επιχείρησης . Την πραγματική της δύναμη. Οτιδήποτε άλλο είναι επουσιώδες**». Αξιοσημείωτο είναι ότι στο πλαίσιο της αξιολόγησης των διευθυντών της εταιρείας, οι τελευταίοι αξιολογούνται και για τη δέσμευση και συνέπεια που δείχνουν στις εταιρικές αρχές. Τέλος το γεγονός ότι στην εταιρεία δεν υφίστανται πλέον εργατικό συνδικάτο, οφείλεται στο ότι η διοίκηση έχει καλλιεργήσει ένα κλίμα ανοικτής και αμφίδρομης επικοινωνίας, η οποία επιτρέπει στους εργαζόμενους να συζητούν με τη διοίκηση τα θέματα που τους απασχολούν και να καταλήγουν από κοινού σε λύσεις.

Όνομα υπευθύνου

Κα Σοφία Θωμαΐδου - Διευθύντρια Ανθρωπίνων Πόρων /
Κα Λώρα Αναστασοπούλου (HR Assistant)
Λεωφ. Μεσογείων 479
15343, Αθήνα
(+30)2106003795
sthomai@scj.com / lanastas@scj.com

Σχόλια εργαζομένων - ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετο μέρος για να εργάζεται κανείς

- Η εταιρεία κοιτάζει πρώτα τον άνθρωπο και μετά τα κέρδη. Αισθάνεσαι σαν να είναι η δικιά σου εταιρεία. Η εταιρεία σου συμπαραστέκεται (ηθικά και υλικά) σε όλα τα προσωπικά σου προβλήματα.
- Παρόλο που είναι μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία με χιλιάδες εργαζόμενους σε όλον τον κόσμο, στην Ελλάδα έχει καταφέρει να διατηρήσει τον οικογενειακό της χαρακτήρα (a family company) δίνοντας έμφαση στο ανθρώπινο δυναμικό. Η διοίκηση μοιράζεται τις επιτυχίες της εταιρείας με το προσωπικό και φέτος δόθηκε μια ημέρα άδεια extra σε όλους σαν επιβράβευση για τα εξαιρετικά αποτελέσματα της εταιρείας. Με αυτήν την απλή πρωτοβουλία, όλοι μας νιώσαμε πως οι προσπάθειες μας αναγνωρίζονται και ενθαρρυνθήκαμε για να προσπαθήσουμε ακόμα περισσότερο.
- Η SC Johnson είναι πραγματικά μια εταιρεία στην οποία αξίζει να εργάζεται κάθε άνθρωπος. Από την πρώτη στιγμή που ήρθα στην εταιρεία μου έκανε πραγματική εντύπωση το ομαδικό κλίμα και το φιλικό περιβάλλον που επικρατεί. Η SC Johnson είναι από τις ελάχιστες εταιρείες οι οποίες έχουν πρόγραμμα εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Το ελαστικό ωράριο, το μειωμένο ωράριο της Παρασκευής, το υποχρεωτικό γεύμα τηρούνται πραγματικά και είναι πολύ σημαντικά για όλους μας.
- Ο σεβασμός και η εμπιστοσύνη που δείχνει η εταιρεία στους εργαζόμενους κάνει τους εργαζόμενους πράγματι να την θεωρούν σαν δική τους οικογενειακή επιχείρηση και να θέλουν να προσφέρουν «το κάτι παραπάνω γι αυτήν».

Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	INTRACOM S.A
2. Αξιολογητής	Ομάδα ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	4
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	3
Σεβασμός	4
Δικαιοσύνη	4
Περηφάνια	4
Συντροφικότητα	4
5. Δραστηριότητα	Τηλεπικοινωνίες και συστήματα πληροφορικής
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	3799
7. Τζίρος (2003)	687 εκατ. ΕΥΡΩ
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	7.2%
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	2667/1132
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	70 ώρες

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

Η Intracom με τις παρακάτω παροχές στοχεύει να εξασφαλίσει άριστο εργασιακό κλίμα που να διέπεται από ισότητα ευκαιριών. Επιπλέον στοχεύει στην εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της, την παροχή σύγχρονων και ποιοτικών υποδομών, καθώς και την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής. Στο πακέτο αποδοχών της εταιρείας συμπεριλαμβάνονται τα εξής:

- **Επίδομα παιδικού σταθμού που καλύπτει κατά 80% τα έξοδα του βρεφονηπιακού σταθμού μέχρι την ηλικία των 6 ετών.**
- **Είναι η πρώτη εταιρεία που από το Μάρτιο του 1999 έχει θεσπίσει το 7ωρο (35ωρο) χωρίς μείωση των οικονομικών απολαβών.**
- Διατίθενται εταιρικά λεωφορεία για τη δωρεάν μετακίνηση των εργαζομένων στην εταιρεία.

- Η εταιρεία καλύπτει μέρος των εξόδων σίτισης στα πλήρως εξοπλισμένα εστιατόριά της.
- **Παρέχεται δώρο γάμου -1 μηνιαίος μισθός.**
- Ιατροφαρμακευτική ασφάλιση και ασφάλιση ζωής για όλους τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.
- Εφαρμόζεται πρόγραμμα προαιρετικής αγοράς μετοχών -σε προνομιακές τιμές- (stock option plan) για όλους τους εργαζόμενους.
- **Προσφέρεται ένας μηνιαίος μισθός σε κάθε εργαζόμενο που συμπληρώνει πενταετία στην εταιρεία.**
- Δυνατότητα ιδιωτικής ασφάλισης αυτοκινήτου με μειωμένο κόστος.
- Παροχή δωρεάν προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) για όλους τους εργαζομένους.
- Δωρεάν αντιτετανικό εμβολιασμό, ετήσια παθολογική καρδιολογική εξέταση, ετήσιο τεστ Παπανικολάου και μαστογραφία σε όσους εργαζόμενους το επιθυμούν.
- **Για τη διευκόλυνση των εργαζομένων η εταιρεία έχει ορίσει άτομο υπεύθυνο για τη διεκπεραίωση πληρωμών των λογαριασμών τους (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ και πιστωτικών καρτών).** Επιπλέον υπεύθυνη για τη διεκπεραίωση διαφόρων εργασιακών και ασφαλιστικών θεμάτων, όπως π.χ η είσπραξη επιδόματος παιδιών από τον ΟΑΕΔ, είναι η Δ/ση Ανθρωπίνου Δυναμικού.
- Η εταιρεία λαμβάνει ειδική μέριμνα για τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις φυσικών καταστροφών. Αξιοσημείωτο είναι ότι η εταιρεία παρείχε άτοκα δάνεια στους εργαζόμενους που επλήγησαν από το σεισμό του 1999, καθώς και ότι κάλυψε μέρος των ζημιών των αυτοκινήτων των εργαζομένων που παραμορφώθηκαν από έντονη χαλαζόπτωση.
- Η εταιρεία καλύπτει ποσοστό των εξόδων για τις παιδικές κατασκηνώσεις των παιδιών των εργαζομένων.
- Προσφέρει δωρεάν εισιτήρια στο προσωπικό της για διάφορες πολιτιστικές εκδηλώσεις.
- Δωρεάν διακοπές στη Μύκονο για 50 εργαζόμενους -2001-που προκύπτουν μετά από κλήρωση.
- Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας η εταιρεία παρέχει αποδοχές και ασφάλιση για τον έναν εκ των 3,5 μηνών γονικής άδειας που προβλέπεται από το νόμο.
- **Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πάνω από 70 ώρες εκπαίδευσης η οποία περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα εντός της εταιρείας, σεμινάρια υψηλής εξειδίκευσης στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, χρηματοδότηση μεταπτυχιακών σπουδών. Επιπλέον τους παρέχεται η δυνατότητα εκπαίδευσης μέσω των προγραμμάτων του AIT-Athens Information Technology.**
- Το Σωματείο των Εργαζομένων στο οποίο συμμετέχουν το 60% των εργαζομένων αποτελεί ένα σημαντικό δίαυλο μεταφοράς ιδεών, προτάσεων και αιτημάτων. Το Σωματείο συναντιέται με τους εκπροσώπους της εταιρίας τουλάχιστον μια φορά κάθε μήνα.
- **Η εταιρεία στηρίζει οικονομικά την ποδοσφαιρική ομάδα καθώς και το θεατρικό εργαστήρι των εργαζομένων της Intracom.**

Οι πρακτικές με τις οποίες η Διοίκηση δείχνει ότι είναι διαθέσιμη να ακούσει την άποψη των εργαζομένων πάνω σε όλα τα θέματα είναι:

- Η **εφαρμογή open-door policy** (δυνατότητα ακρόασης από τον άμεσο προϊστάμενο έως και τη Διοίκηση).
- Το **σωματείο εργαζομένων** το οποίο δρα ως φορέας των αιτημάτων των εργαζομένων προς τη Διοίκηση της εταιρίας.
- Ο **Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού**, στον οποίο μπορούν ανά πάσα στιγμή να απευθυνθούν όλοι οι εργαζόμενοι.
- Η **διεξαγωγή Ανώνυμης Έρευνας Γνώμης Προσωπικού** με στόχο την καταγραφή των αντιλήψεων των εργαζομένων για θέματα που αφορούν στην εργασία τους.

Όνομα υπευθύνου

κ. Μιχάλης Προύντζος (ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ) /
κ. Αλέξανδρος Κρόκος (ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ)
19^η χλμ θέση Λεωφ. Μαρκοπούλου
19002, Παιανία Αττικής
(+30) 2106674498
mpro@intracom.gr

Σχόλια εργαζομένων

- Η εταιρεία που εργάζομαι είναι η πρώτη στην Ελλάδα που θέσπισε από το 2000 το 35ωρο χωρίς μείωση των οικονομικών απολαβών των εργαζομένων.
- Η βοήθεια που παρέχει η επιχείρηση, κυρίως οικονομική, στις περιπτώσεις που κάποιος από τους εργαζόμενους αντιμετωπίζει έκτακτα προβλήματα σχετικά με την υγεία, φυσικές καταστροφές, (π.χ. σεισμός 1999) κ.α. Το πρόγραμμα stock options για τους εργαζόμενους. Το πρόγραμμα δωρεάν ιατρικών εξετάσεων για τους εργαζόμενους.
- Αισθάνομαι «μοναδικός» ή «από τους λίγους» όταν δηλώνω ότι εργάζομαι στην Intracom. Το καταλαβαίνω και από τον τρόπο που η δήλωση αυτή περνάει στους άλλους. Το γεγονός αυτό με έχει κάνει να μένω στην εταιρία αυτή σε περιόδους δύσκολες όταν είχα σκεφτεί για αλλαγή. Επίσης πιστεύω ότι ο χώρος και οι εγκαταστάσεις είναι μοναδικές για τα ελληνικά δεδομένα.
- Υπάρχουν πολλές παροχές - ανθρώπινες και οικονομικές - 1) μας παρέχει η εταιρία εντελώς δωρεάν αναψυκτικά (σε κουτάκια), καφέδες πέντε ειδών ζεστούς και κρύους, αρκετό χρόνο για φαγητό και διαλείμματα 2) δεν υπάρχει πίεση χρόνου - είσοδος και έξοδος δουλειάς. Θα ήθελα πολύ να εργαστώ και μετά την συνταξιοδότηση μου. Είμαι 58 ετών. Τους ευχαριστώ.



NOVO NORDISK HELLAS Ltd



Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	NOVO HELLAS	NORDISK
2. Αξιολογητής	Ομάδα ALBA	αξιολόγησης
3. Κατάταξη στη λίστα	5	
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)		
Αξιοπιστία	4	
Σεβασμός	4	
Δικαιοσύνη	4	
Περηφάνια	4	
Συντροφικότητα	3	
5. Δραστηριότητα	Αντιπροσωπεία, εισαγωγή και εμπόριο φαρμάκων	
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	50	
7. Τζίρος (2003)	18,3 εκ. ΕΥΡΩ	
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	10%	
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	32/18	
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	40	

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

Το πακέτο αποδοχών της εταιρείας περιλαμβάνει:

- Πρόγραμμα Ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.
- Δώρο παιδιών για τα Χριστούγεννα (100€).
- **Δώρο έως 3000€ για κάθε παιδί εργαζομένου που θα εισαχθεί στα ελληνικά πανεπιστήμια με το σύστημα των πανελληνίων εξετάσεων!**
- **Έως 1500€ για παιδιά εργαζομένων που είναι μαθητές Γυμνασίου-Λυκείου που προάγονται με βαθμολογία 18 και άνω.**
- Καθιέρωση ελαστικού ωραρίου.
- Χορήγηση άτοκων δανείων για κάλυψη εκτάκτων αναγκών.
- Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν κατά μέσο όρο 40 ώρες εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση μπορεί να περιλαμβάνει σεμινάρια, συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα

στα γραφεία της μητρικής εταιρείας στην Κοπεγχάγη, είτε κάλυψη μέρους της δαπάνης μακροχρόνιων εκπαιδευτικών προγραμμάτων (MBA, Masters με 40% εταιρική κάλυψη, ενώ για το υπόλοιπο ποσό δίνονται άτοκα προσωπικά δάνεια).

- Με bonus επιβραβεύονται οι εξαιρετικές προσπάθειες των εργαζομένων.
- **Είναι πολιτική της εταιρείας οι εργαζόμενοι να προωθούνται σε θέσεις προϊσταμένων ανάλογα με την απόδοσή και τα προσόντα τους ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, φυλής, θρησκειύματος κλπ. Η εφαρμογή της πολιτικής αυτής ελέγχεται από ομάδα εσωτερικών ελεγκτών (facilitators).**
- Ενδοεπιχειρησιακό περιοδικό People – εκτός από ενημέρωση ο Πρόεδρος απαντά σε επιστολές των εργαζομένων (ανώνυμες και επώνυμες) για θέματα που αφορούν στρατηγική, τα προϊόντα και το μέλλον της εταιρείας.
- Η NOVO NORDISK HELLAS δεν έχει εργατικό συνδικάτο, παρέχει όμως την δυνατότητα στο προσωπικό της να επιλέξει ένα αντιπρόσωπο με ψηφοφορία κάθε τέσσερα χρόνια, ο οποίος τους εκπροσωπεί στο Πανευρωπαϊκό Συμβούλιο Εκπροσώπων των Εργαζομένων της εταιρείας.

Όνομα υπευθύνου

Τσαμακλή Αναστασία (Υπεύθυνη Προσωπικού)
Μεσογείων 518
15342 Αγ. Παρασκευή
Τηλ: (+30)2106071609
ttsa@novonordisk.com

Σχόλια εργαζομένων ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετο μέρος για να εργάζεται κανείς

- Θα φανεί πολύ «στημένο» αλλά.... Η εταιρεία σε ότι αφορά το κλίμα, το εργασιακό περιβάλλον είναι εκτός «ελληνικής πραγματικότητας», δεν έχει καμιά σχέση με άλλες εταιρείες του χώρου της υγείας όπου αισθάνεσαι ασήμαντος, αναλώσιμος. Προσωπική μου άποψη: Εργάζομαι σε ένα χώρο πρότυπο, ζω σε ένα όνειρο από το οποίο δεν θέλω να ξυπνήσω.
- Είναι πρωτόγνωρος για μένα ο τρόπος που γίνεται όταν πρόκειται να απολυθεί ένας υπάλληλος της εταιρείας μου. Ψηφίζουν ο Γενικός Διευθυντής, οι προϊστάμενοι των τμημάτων καθώς και οι συνάδελφοι του. Και από αυτή την ψηφοφορία προκύπτει εάν θα απολυθεί ή όχι ο συνάδελφος.
- Η ελευθερία που υπάρχει στο να εκφράζονται απόψεις και γνώμες χωρίς δυσάρεστες συνέπειες - άσχετα αν είναι θετικές ή αρνητικές - για το έργο που ασκεί η διοίκηση.



Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	A.E ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΤΙΤΑΝ ελληνική
2. Αξιολογητής	Ομάδα αξιολόγησης ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	4
Σεβασμός	4
Δικαιοσύνη	3
Περηφάνια	4
Συντροφικότητα	3
5. Δραστηριότητα	Παραγωγή και εμπορία τσιμέντου
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	1189
7. Τζίρος (2003)	410,5 εκατομ.€ - Ελλάδα- 1036 εκατ. € - παγκοσμίως-
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	1,2%
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	1053/136
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	18 ώρες

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

- Διανομή κερδών σε όλα τα στελέχη της Εταιρείας, πριμ παραγωγικότητας στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό, δικαίωμα προαιρετικής αγοράς μετοχών (stock options) στα διευθυντικά στελέχη.
- Ιδιωτική ασφάλεια ζωής για τους υπαλλήλους και τις οικογένειες τους συμπεριλαμβανομένου και συνταξιοδοτικού προγράμματος.

- Χορήγηση διατακτικών σε όλους τους εργαζόμενους για την αγορά ειδών κατά την περίοδο του Πάσχα και των Χριστουγέννων.
- **Επίδομα σπουδών για τα παιδιά των εργαζομένων.**
- **Έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις σε περιόδους οικονομικών κρίσεων.**
- Επίδότηση γευμάτων σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους.
- **Επιπλέον ετήσιες ημέρες άδειας.**
- Δώρα και ηθική επιβράβευση για όσους έχουν συμπληρώσει 10, 20 και 30 χρόνια υπηρεσίας στον όμιλο.
- Διοργάνωση ετησίων ομαδικών συναντήσεων (Ημερίδες Προσωπικού) όπου κάθε εργαζόμενος έχει την ευκαιρία να ενημερωθεί και να συζητήσει με τα ανώτατα στελέχη θέματα σχετικά με την οικονομική απόδοση της εταιρείας, την επιχειρησιακή στρατηγική, τις προκλήσεις, τις προοπτικές, το κοινωνικό έργο κ.α με σκοπό την κατανόηση του επιχειρησιακού πλαισίου στο οποίο λειτουργεί.
- Μηνιαία αποστολή εταιρικών εντύπων και περιοδικών προς όλους τους υπαλλήλους.
- **Επαγγελματικός προσανατολισμός για τα παιδιά των εργαζομένων από τα ανώτατα στελέχη και υποτροφίες σε όσα επιτυγχάνουν στα ΑΕΙ & ΤΕΙ.**
- **Διανομή σχολικών ειδών στην αρχή κάθε σχολικής χρονιάς.**
- Συμμετοχή συνταξιούχων σε όλες τις εταιρικές εκδηλώσεις.

Στον τομέα της εκπαίδευσης η εταιρεία έχει αναλάβει τις παρακάτω πρωτοβουλίες :

- Ενίσχυση της ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης και των μεταπτυχιακών σπουδών με στόχο τον εμπλουτισμό του εξειδικευμένου επιστημονικού δυναμικού του τόπου μας.
- Ίδρυση του Διεπιχειρησιακού Συνδέσμου, ο οποίος λειτουργεί το Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επαγγελματικής Επιμόρφωσης – ΙΒΕΠΕ (1980), από το οποίο έχουν καταρτισθεί μέχρι σήμερα 14.000 στελέχη.
- Το Βήμα του Μεταπτυχιακού Φοιτητή: Θεσμός με στόχο την ουσιαστική επικοινωνία ανάμεσα στους φοιτητές Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών και στους εκπροσώπους του ακαδημαϊκού και επιχειρηματικού κόσμου για την ανταλλαγή απόψεων.

Όσον αφορά στη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας αυτή πραγματοποιείται με τις εξής ενέργειες:

- Προληπτική υγιεινή και η εφαρμογή αυστηρών μέτρων - διαδικασιών για την αποφυγή ατυχημάτων.
- Διαρκής εκπαίδευση του προσωπικού, στη χρησιμοποίηση του πιο σύγχρονου εξοπλισμού καθώς και μέσων ατομικής προστασίας.
- Αποτελεσματική λειτουργία θεσμών, όπως ο Τεχνικός Ασφαλείας, ο Ιατρός Εργασίας, η Κοινωνική Λειτουργός και οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας με συμμετοχή εκπροσώπων του προσωπικού σε κάθε εργοστάσιο της Εταιρείας.

Η εταιρεία επιδεικνύει οικολογική συνείδηση η οποία φαίνεται από τις κάτωθι ενέργειες:

- Δενδροφύτευση και ανάπλαση εξαντλημένων λατομείων. Η εμπειρία σε θέματα αποκατάστασης του περιβάλλοντος προσφέρεται και σε γειτονικούς δήμους και κοινότητες.
- Μέτρα για την προστασία του περιβάλλοντος και την φιλική προς το περιβάλλον λειτουργία των εργοστασίων της.

Από το ξεκίνημα της Εταιρίας το 1902 η φροντίδα για τον άνθρωπο ήταν στο επίκεντρο της φιλοσοφίας και της πολιτικής της. Η Εταιρία πρώτη προχώρησε στην ασφάλιση του προσωπικού για εργατικά ατυχήματα (1922), στη θέσπιση της οκτάωρης εργασίας έναντι του μέχρι τότε 12ώρου (1927), στην καταβολή δώρων Χριστουγέννων (1934) δεκαετίες πριν την νομοθετική θέσπισή της, στην εισαγωγή του θεσμού του Ιατρού εργασίας (1960), ενώ από την δεκαετία του 70 εφαρμόζονται επίσημα πολιτικές επιμόρφωσης καθώς και υγιεινής και ασφάλειας για όλο το προσωπικό. Παράλληλα η Εταιρία εφαρμόζει σύγχρονα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, όπως εκπαίδευση για συνεχή βελτίωση γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα συστήματα αμοιβών συνδεδεμένα με την απόδοση Εταιρείας και εργαζομένου, προγραμματισμό σταδιοδρομίας και άλλα.

Εκατό χρόνια αργότερα ο ανθρωποκεντρικός της προσανατολισμός εξελίσσεται και συνεχώς ισχυροποιείται εκτεινόμενος και στον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο. **Η ΑΕ Τσιμέντων ΤΙΤΑΝ είναι η πρώτη ελληνική επιχείρηση, που προσυπέγραψε το Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact), μια πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών, συνεχίζοντας έτσι μια παράδοση πρωτοπορίας και στο κοινωνικό επίπεδο.** Με τον τρόπο αυτό η εταιρεία δεσμεύεται και στηρίζει την διάδοση των 9 κύριων αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου που στοχεύουν στην ενίσχυση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στην διασφάλιση καλών εργασιακών συνθηκών, στην κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και στην αποτελεσματική προστασία του περιβάλλοντος.

Όνομα υπευθύνου

Ηλίας Μοσχονάς (Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου)
Χαλκίδος 22Α,
11143, Αθήνα
Τηλ: (+30) 2102591277
moshonas@titan.gr

Σχόλια εργαζομένων – ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετο μέρος για να εργάζεται κανείς

- Η πλειονότητα των εργαζομένων αισθανόμαστε την επιχείρηση δική μας.
- Η υλική και ηθική στήριξη όλων των μελών της οικογενείας του εργαζομένου. Η στήριξη της ευρύτερης κοινωνικής υπόστασης του εργαζομένου. Η ευαισθησία της εταιρείας σε όλα εκείνα τα θέματα που συνθέτουν την κοινωνική της ευθύνη.
- Η εταιρεία εκτός από τους εργαζομένους ενδιαφέρεται και για τις οικογένειες των εργαζομένων διοργανώνοντας εκδηλώσεις και εκδρομές με διάχυτο το πνεύμα της φιλικότητας και της άριστης συνεργασίας και οργάνωσης.
- Κοινωνικές παροχές (δώρα στα παιδιά μας, σχολικά, επαγγελματικός προσανατολισμός, βοήθημα στους φοιτητές, αιμοδοσία). Ασφάλεια στην εργασία. Διοίκηση έντιμη και με ήθος.



GENESIS PHARMA S.A



Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	GENESIS PHARMA S.A (ελληνική)
2. Αξιολογητής	Ομάδα αξιολόγησης ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	7
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	3
Σεβασμός	3
Δικαιοσύνη	3
Περηφάνια	4
Συντροφικότητα	4
5. Δραστηριότητα	Αντιπροσώπευση, εισαγωγή, προώθηση και διακίνηση φαρμακευτικών προϊόντων
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	110
7. Τζίρος (2003)	29,4 εκ. € - Ελλάδα 32,3 εκ. € - Παγκοσμίως
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	5%
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	66/44
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	100

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

Η Genesis Pharma αποτελεί μια δυναμική, νέα, αναπτυσσόμενη εταιρεία με εξαιρετική απόδοση και φήμη στην αγορά. Το φιλικό, ομαδικό κλίμα που επικρατεί φαίνεται ότι ενισχύεται έντονα από την παρουσία της ανώτατης διοίκησης και συγκεκριμένα του Διευθύνοντος Συμβούλου. Το παραπάνω κλίμα ενισχύεται με ενθάρρυνση της ατομικής πρωτοβουλίας. Τα πακέτα αποδοχών και παροχών τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη είναι τα εξής:

- Ιατροφαρμακευτική ασφάλιση –η οποία συμπεριλαμβάνει και τα μέλη της οικογένειας των συνεργατών-, ασφάλιση ζωής και ατυχήματος καθώς και ασφάλιση αστικής ευθύνης.
- Κάλυψη εξόδων ετήσιου προληπτικού ιατρικού ελέγχου check up.
- **Πληρωμή ολόκληρου του ποσού του μισθού του υπαλλήλου σε περιπτώσεις απουσίας από τη δουλειά λόγω ασθένειας. Αυτή η πληρωμή είναι ανεξάρτητη από τα επιδόματα ασθένειας που λαμβάνει ο υπάλληλος από κρατικούς ή δημόσιους ασφαλιστικούς φορείς.**
- **Παροχή συστήματος e-pass για όσους μετακινούνται προς και από την εταιρεία μέσω Αττικής Οδού.**
- **Πλήρης καταβολή μισθού από την εταιρεία κατά τη διάρκεια της άδειας της εγκυμοσύνης ανεξαρτήτως της παροχής επιδόματος από τον ασφαλιστικό φορέα.**
- Την ημέρα των γενεθλίων τους, οι υπάλληλοι λαμβάνουν δώρο με προσωπικό γράμμα από τον CEO της εταιρείας.
- Εφαρμογή της φιλοσοφίας “management by wandering around”. Προσφέρεται η δυνατότητα άμεσης και ουσιαστικής επικοινωνίας όχι μόνο με τους προϊσταμένους αλλά και με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.
- Άτυπη επικοινωνία μεταξύ της ανώτατης ομάδας διοίκησης και των υπαλλήλων. Στην συγκεκριμένη επιχείρηση, οι υπάλληλοι είναι πραγματικά ελεύθεροι να εκφράσουν την άποψη τους για το εργασιακό τους περιβάλλον.
- Οι αμοιβές, οι αυξήσεις και τα bonus απόδοσης είναι υψηλά – πάνω από το μέσο όρο της αγοράς.
- Οι καλύτεροι πωλητές επιβραβεύονται με ιδιαίτερα υψηλό bonus
- Παροχή αυτοκινήτου και κάλυψης εξόδων μετακίνησης και συντήρησης σε μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων.
- Ευκαιρίες για ανάπτυξη και εξέλιξη παρέχονται σε κάθε εργαζόμενο. Επιπλέον η εταιρεία προωθεί πρόγραμμα «Ενίσχυσης Σπουδών» που αφορά προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές που δεν είναι απαραίτητο να συνδέονται με τις άμεσες αρμοδιότητες του εργαζόμενου στην εταιρεία. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα Ιατρικού Επισκέπτη ο οποίος απέκτησε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό τίτλο κατά τη διάρκεια της εργασίας του και προήχθη στη θέση του Marketing Manager Αξιοσημείωτο είναι ότι τα 2 τελευταία έτη έχουν προαχθεί 25 άτομα.
- Η εταιρεία στηρίζει τους υπαλλήλους της ηθικά και υλικά όταν αντιμετωπίζουν κάποιο προσωπικό πρόβλημα.
- Ενεργή παρουσία των στελεχών της εταιρείας σε σημαντικά γεγονότα της ζωής των υπαλλήλων (γάμοι, βαφτίσεις παιδιών, κ.τ.λ.).

Όνομα υπευθύνου

Δήμητρα Γκουβούδη (Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού)
Φιλελλήνων 24
15232, Χαλάνδρι
(+30) 2106856860
dgounoudi@genesisharma.gr

Σχόλια εργαζομένων ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετο μέρος για να εργάζεται κανείς

- Σε καμιά εταιρεία που έχω εργαστεί έως τώρα, πουθενά ο πρόεδρος της εταιρείας δεν ήταν τόσο κοντά μας όπως εδώ. Ξέρει τα πάντα για εμάς και την οικογένειά μας και για όλους έχει έναν καλό λόγο.
- Πιστεύω ότι το υπέροχο (οικογενειακό και φιλικό) κλίμα που επικρατεί στην εταιρεία ξεκινάει πάντα από το «κεφάλι» και τις γραμμές που δίνει. Στη δική μας περίπτωση αυτό το ιδανικό εργασιακό περιβάλλον πραγματικά οφείλεται στον managing director, που πέρα από τις αξιόλογες ικανότητες του είναι και άνθρωπος.
- Η διοίκηση διατηρεί επικοινωνία με όλους τους υπαλλήλους σε καθημερινή βάση. Για παράδειγμα ο Διευθύνων Σύμβουλος σχεδόν κάθε μέρα, περνάει από όλους τους ορόφους και μαθαίνει αν έχουμε κάποιο πρόβλημα σε προσωπικό επίπεδο, καθώς επίσης μας ενθαρρύνει να αντιμετωπίσουμε κάθε δυσκολία με αισιοδοξία, και μας προτείνει λύσεις ενίοτε, πρώτα σαν οικογενειάρχης και μετέπειτα σαν διευθυντικό στέλεχος.



TROFEKLEKT MASTERFOODS S.A



Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	Trofekt- Masterfoods S.A
2. Αξιολογητής	Ομάδα αξιολόγησης ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	8
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	4
Σεβασμός	3
Δικαιοσύνη	3
Περηφάνια	3
Συντροφικότητα	4
5. Δραστηριότητα	Καταναλωτικά αγαθά – Εισαγωγή και εμπόρια προϊόντων
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	76
7. Τζίρος (2003)	51,7 εκατ. ΕΥΡΩ
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	10,6%
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	52/24
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	32 ώρες

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

- Η ετήσια αμοιβή για το κύριο μέρος των εργαζομένων ολικής απασχόλησης (Πωλητές) είναι €20000. Σύμφωνα με έρευνα της HAY, η Trofekt ανήκει στις επιχειρήσεις που προσφέρουν τις υψηλότερες χρηματικές αμοιβές στους εργαζόμενους τους.
- Σύστημα διανομής κερδών (Profit sharing): Το πρόγραμμα διανομής κερδών επιτρέπει σε όλους τους εργαζόμενους να μοιραστούν την επιτυχία της επιχείρησης στην οποία οι ίδιοι έχουν συντελέσει. Όταν η Trofekt επιτυγχάνει αύξηση του ετήσιου τζίρου στο τέλος του οικονομικού έτους οι εργαζόμενοι λαμβάνουν profit sharing bonus.

- Επίδομα έγκαιρης προσέλευσης: Όλοι οι εργαζόμενοι που φτάνουν στη δουλειά τους on-time, κερδίζουν αύξηση 10% του ημερομισθίου τους. Αν βέβαια ο εργαζόμενος δεν προσέλθει στη δουλειά του στον συμφωνημένο χρόνο χάνει το bonus για εκείνη τη μέρα.
- Cash bonus: Χρηματικά επιδόματα δίδονται σύμφωνα με την απόδοση του εργαζόμενου, ανεξαρτήτως βαθμίδας και αρχαιότητας. Στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος επιδείξει εξαιρετική απόδοση, το Bonus δίδεται με τη μορφή σταθερής ποσοστιαίας αύξησης στο μισθό του εργαζόμενου.
- ROTA bonus payment: Χρησιμοποιεί έναν οικονομικό δείκτη (Return On Total Assets) που δείχνει το κέρδος και τη μακροβιότητα της επιχείρησης. Κάθε μήνα ένα ποσοστό του μισθού - σε μορφή επιδόματος - επηρεάζεται από το ROTA.
- Goal bonuses: Τα επιδόματα αυτά δίδονται σε όλους τους εργαζόμενους σύμφωνα με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων που έχουν τεθεί από το Διοικητικό συμβούλιο σε τοπικό και διεθνές επίπεδο.
- 100% κάλυψη για ιατροφαρμακευτική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι από την πρώτη μέρα της πρόσληψής του ο υπάλληλος έχει ακριβώς τα ίδια επιδόματα υγείας όπως και ο γεν. διευθυντής της εταιρίας. Με τη συμβολή ενός μικρού ποσού από τον ίδιο τον εργαζόμενο, ο εργαζόμενος μπορεί να συμπεριλάβει και την οικογένεια του στο πλάνο ασφαλείας.
- Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα.
- Δώρα πολυετίας: Δώρα που δίδονται στον εργαζόμενο μετά τη συμπλήρωση κάποιων χρόνων υπηρεσίας. (μετά από 10, 15, 20 χρόνια κτλ).
- Επιπλέον ημέρες αδείας από το θεσμοθετημένο.
- Δωρεάν διάθεση στο γραφείο ροφημάτων, καφέδων, αναψυκτικών, εμφιαλωμένου νερού και φρέσκων φρούτων καθώς και επίδομα τροφής σε όλους τους συνεργάτες.
- Στους συνεργάτες του οικονομικού τμήματος που συμμετέχουν στην σύνταξη του ισολογισμού της εταιρείας παρέχεται επίδομα ισολογισμού που ισούται με το 60% του μηνιαίου μισθού.
- Η επίτευξη στόχων που είναι διαφορετικοί ανάλογα με το τμήμα που ανήκει ο συνεργάτης σηματοδοτεί στο τέλος του έτους **επίδομα επίτευξης στόχων**. Το επίδομα υπολογίζεται επί του συνολικού ετήσιου μισθού.
- Κινητά τηλέφωνα και αυτοκίνητα: Κάποιες συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, συνήθως πωλητές και διευθυντές λόγω της φύσης της εργασίας τους, παίρνουν εταιρικό αυτοκίνητο και κινητό τηλέφωνο.
- Πολιτική «ανοιχτής πόρτας» όσον αφορά την επικοινωνία: Όλοι οι εργαζόμενοι, υπάλληλοι, τεχνικό προσωπικό, προϊστάμενοι, διευθυντές, εργάζονται στον ίδιο ανοιχτό χώρο. Κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να μιλήσει στον προϊστάμενο του, τον HR, ή το Γενικό Διευθυντή της εταιρίας. Οι διευθυντές είναι πάντα πρόθυμοι να ακούσουν νέα ιδέες και προτάσεις και ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύσσουν πρωτοβουλία.
- Make the difference competition: Επιβράβευση των υπαλλήλων που παρουσίασαν τις καλύτερες ιδέες στη δουλειά τους.
- Για κάθε δικαιολογημένη απουσία λόγω ασθένειας, διάρκειας μέχρι και ενός έτους ή και ακόμη μεγαλύτερης διάρκειας για ορισμένες ασθένειες που ορίζονται από τον ελληνικό εργατικό νόμο και που το εισόδημα του εργαζόμενου δεν

καλύπτεται πάντα από τις σχετικές παροχές των ασφαλιστικών φορέων και τον ΟΑΕΔ, ο συνεργάτης συνεχίζει και πληρώνεται κανονικά από την εταιρεία και δεν είναι αναγκασμένος να ζηήσει αυτός και η οικογένεια του με τις απολαβές της Κοινωνικής Ασφάλισης [ΙΚΑ κλπ] μέχρι να επανέλθει κανονικά στην εργασία του. Μετά την επιστροφή του οι όποιες απολαβές από Ασφαλιστικό Φορέα αφαιρούνται ως προκαταβολή μισθοδοσίας.

- Πέντε αξίες αντιπροσωπεύουν το εργασιακό περιβάλλον της Trofekt:
 - Ποιότητα
 - Υπευθυνότητα
 - Αμοιβαιότητα
 - Αποτελεσματικότητα
 - Ελευθερία
- Ανθρωποκεντρική φιλοσοφία.

Όνομα υπευθύνου

Κ. Κώστας Κόρτας (HR Manager)
Πλατεία Ηρώων Πολυτεχνείου 17
14564, Κηφισιά, Αθήνα
(+30)2108196200
kostas.kortas@eu.ffmpeg.com

Σχόλια εργαζομένων ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετικό μέρος για να εργάζεται κανείς

- Πριν από έναν χρόνο κάποιος συνάδελφος αρρώστησε. Τα χρήματα που χρειάστηκε ήταν περισσότερα από αυτά που κάλυπτε η ασφάλεια που μας είχε κάνει η εταιρεία. Τότε η εταιρεία του κάλυψε αυτό το ποσό το οποίο ήταν περισσότερο από 6000€, όχι με μορφή δανείου αλλά προσφοράς.
- Το αμέριστο και πραγματικό ενδιαφέρον των συναδέλφων και της εταιρείας όταν προκύπτει προσωπικό-οικογενειακό πρόβλημα. Η συμπαράσταση που λαμβάνεις σε μια τέτοια δύσκολη κατάσταση είναι και ηθική και υλική, πράγμα που σε κάνει να νοιώθεις ότι η οικογένειά σου είναι μεγαλύτερη από αυτή που πραγματικά είναι.
- Τρεις μήνες στην εταιρεία και νοιώθω ότι τους ξέρω όλους χρόνια.
- Νομίζω πως δεν είναι απλή σύμπτωση ότι όσους παλιούς συνεργάτες έχει τύχει να γνωρίσω έχουν καλές αναμνήσεις από τα χρόνια που ήταν στη MARS και κάνουν πάντα ειδική μνεία στο «καλό κλίμα της εταιρείας». Είναι γεγονός ότι εδώ δουλεύουμε πολύ σκληρά αλλά περνάμε πολύ καλά, σπάνιος αλλά επιτυχής συνδυασμός.



Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρεία	UNILEVER HELLAS S.A
2. Αξιολογητής	Ομάδα αξιολόγησης ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	9
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	3
Σεβασμός	4
Δικαιοσύνη	3
Περηφάνια	3
Συντροφικότητα	3
5. Δραστηριότητα	Βιομηχανία απορρυπαντικών και καλλυντικών
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	383
7. Τζίρος (2003)	266,6 εκατ. ΕΥΡΩ
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	10%
9. Αναλογία ανδρών – γυναικών	285/98
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	56 ώρες

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

- Ιατροφαρμακευτική ασφαλιστική κάλυψη, ασφάλιση ζωής καθώς και πρόγραμμα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης-το τελευταίο για όσους έχουν συμπληρώσει πάνω από 10 έτη υπηρεσίας στην εταιρεία-.
- **Επίδομα -90€- σε γονείς με παιδιά με ειδικές ανάγκες!**
- Επίδότηση φαγητού στην καντίνα, ελεύθερα ροφήματα (καφέδες, τσάϊ) καθώς και καθημερινή παροχή γάλατος από την καντίνα.
- **Επαγγελματικός προσανατολισμός στα παιδιά των υπαλλήλων.**
- **Βράβευση παιδιών εργαζομένων που αριστεύουν.**
- Ετήσιες κλινικές εξετάσεις –τεστ Παπανικολάου, PSA test, αιματολογικές, ακτινογραφίες,- καθώς και κάλυψη οδοντιατρικών εξόδων.
- **Εξέταση ανά δύο χρόνια στους εργαζόμενους άνω των 40 με πρεσβυωπία οι οποίοι εργάζονται σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και**

χρηζουν πολυεστιακων γυαλιων και επιδοτηση των γυαλιων -αξιας 150€.

- Προϊόντα του ομίλου κάθε Πάσχα και Χριστούγεννα, μαζί με αρνί και γαλοπούλα αντίστοιχα, καθώς και μηνιαία εκπαιδευτικά κουπόνια για προϊόντα της εταιρείας σε όλους τους εργαζόμενους.
- **Εκδρομή της εταιρείας κάθε έτος (μια στο εσωτερικό και μια στο εξωτερικό εναλλάξ). Η εταιρεία καλύπτει πλήρως τα έξοδα (και της οικογενείας του εργαζομένου) όταν το ταξίδι γίνεται εντός της Ελλάδας ενώ για ταξίδια στο εξωτερικό η εταιρεία καλύπτει το 75% των εξόδων του υπαλλήλου και της οικογενείας του.**
- Παρέχεται δώρο γέννησης παιδιού ύψους 191€ και δώρο γάμου ύψους 185€.
- **Στην άδεια θηλασμού δίνεται ένα έτος παραπάνω από ότι προβλέπει ο νόμος, ενώ στην άδεια μητρότητας η εργαζόμενη παίρνει ακέραιο το ποσό του μισθού της από την εταιρεία εκτός από την εισφορά του ΙΚΑ.**
- Διατηρείται η επαφή με τους συνταξιούχους, με κοινές εκδηλώσεις, βοήθεια στο σύλλογό τους, χορηγίες κτλ.
- Bonus σε όλους τους υπαλλήλους εφόσον έχουν αποδώσει καλά στην εργασία τους.
- Σχήμα μεταβλητών αμοιβών: Προβλέπεται η θέσπιση στόχων για κάθε υπάλληλο, οι οποίοι προκύπτουν από τους εταιρικούς στόχους και είναι όμοιας φιλοσοφίας για όλους τους εργαζόμενους.
- Οι απόψεις και προτάσεις των εργαζομένων εισακούονται μέσα από την έρευνα ικανοποίησης των εργαζομένων που διεξάγεται κάθε δύο χρόνια, προκύπτουν πλάνα ενεργειών για βελτίωση σε τμηματικό και σε εταιρικό επίπεδο.
- Η επικοινωνία και η ενημέρωση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης συντελείται μέσω intranet site, ανακοινώσεων, περιοδικών της εταιρείας αλλά και μέσω του σωματείου και των συμβουλίων σε τακτικές αλλά και έκτακτες συναντήσεις. Επιπλέον μία φορά το χρόνο διεξάγεται ετήσια ενημερωτική συνάντηση του Διοικητικού Συμβουλίου με όλους τους εργαζόμενους.
- Όσον αφορά στην εκπαίδευση η εταιρεία παρέχει οικονομικά κίνητρα, με επιδοτήσεις, ημέρες αδειών για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Αξιοσημείωτο είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό -75%- των εργαζομένων γίνονται αποδέκτες των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της εταιρείας. Επιπλέον παρέχεται εκπαίδευση πάνω σε κρίσιμα θέματα όπως η διαχείριση κρίσεων, η ασφάλεια στην εργασία, πυροπροστασία κλπ.
- Δώρα πολυετίας για όσους έχουν συμπληρώσει 15, 25 έτη υπηρεσίας στην εταιρεία.
- Υπερατλαντικό ταξίδι εβδομάδας των top performing managers της χρονιάς.

Όνομα υπευθύνου

Κα Μαρία Προβελεγγίου (HR Manager)
Μαρίνου Αντύπα 92,
14121, Ν. ΗΡΑΚΛΕΙΟ
Τηλ: (+30)2102701553
Fax: (+30)2102701654
maria.provelegiou@unilever.com

Σχόλια εργαζομένων –ως απάντηση στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι άλλο μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει εξαιρετο μέρος για να εργάζεται κανείς

- Λόγω σοβαρού προβλήματος υγείας έμεινα εκτός εργασίας 11 μήνες. Όταν γύρισα, η θέση μου με περίμενε όπως πριν, αφού όλοι είχαν καταβάλλει προσπάθεια να με καλύψουν. Η υποδοχή μου ήταν πολύ ζεστή. Τον δε καιρό της ασθένειάς μου, η εταιρεία με βοήθησε ηθικά και οικονομικά (προκαταβολές για τα νοσοκομεία μέχρι να πληρώσει η ασφαλιστική εταιρεία, ενώ μου χάρισε τα χρήματα που πήρα από το ΙΚΑ ως αμοιβή εις χρήμα, τα οποία δικαιούταν αυτή, αναγνωρίζοντας τις δαπάνες χωρίς απόδειξη στις οποίες συχνά υποβάλλεται κανείς – ποσό γύρω στα 6000€). Επίσης μου έδωσε ολόκληρο το bonus της εν λόγω χρονιάς ενώ δικαιόμουν μόνο το μισό.
- Στην εταιρεία αυτή υπάρχει σιγουριά ότι δεν θα σε πετάξει στο δρόμο για κανένα λόγο. Και αν χρειαστεί να κάνει μείωση προσωπικού αυτοί που θα αποχωρήσουν θα έχουν εξασφαλιστεί δια παντός, σε αντίθεση με άλλες εταιρείες που πέταξαν τους εργαζόμενους στο δρόμο. Σας ευχαριστώ.
- Μέσα σε αυτά τα χρόνια που εργάζομαι στην εταιρεία αντιμετώπισα κάποια προσωπικά προβλήματα στα οποία οι διοικούντες μου στάθηκαν πολύ και με στήριξαν. Εκτός από το πολύ καλό περιβάλλον εργασίας και τις καλές αποδοχές είναι και «άνθρωποι», και αυτό είναι πολύ σημαντικό. Τους ευχαριστώ.

10

L'OREAL HELLAS S.A

L'ORÉAL

Σύντομη περιγραφή της εταιρείας

1. Εταιρία	L'OREAL HELLAS S.A
2. Αξιολογητής	Ομάδα ALBA
3. Κατάταξη στη λίστα	10
4. Αριθμός αστεριών (με βάση τα ερωτηματολόγια των εργαζομένων)	
Αξιοπιστία	3
Σεβασμός	3
Δικαιοσύνη	3
Περηφάνια	3
Συντροφικότητα	3
5. Δραστηριότητα	Εισαγωγή, μεταποίηση & εμπορία καλλυντικών
6. Συνολικός αριθμός εργαζομένων (ολικής και μερικής απασχόλησης)	527
7. Τζίρος (2003)	158,4 εκατομ.ΕΥΡΩ
8. Ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού	5,5%
9. Αναλογία ανδρών - γυναικών	214/313
10. Συνολικός αριθμός ωρών ανά έτος αφιερωμένων στην εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου	18-20 ώρες περίπου

Ιδέες για τη δημοσιογραφική ομάδα

- Το επίδομα αδείας για όλους τους εργαζόμενους ανέρχεται σε 25 μέρες (1 μισθός) αντί 12,5 ημερών (1/2 μισθός) που ορίζει ο νόμος, η ιδιόρρυθμη υπερωρία και η υπερωρία πληρώνεται με προσαύξηση 75% από την πρώτη ώρα αντί 50% που προβλέπει ο νόμος, δίδονται 3 επιπλέον μέρες κανονικής άδειας με τη συμπλήρωση του πρώτου έτους στην εταιρία 23 αντί για 20.
- Η εταιρεία παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους, νοσοκομειακή και εξω-νοσοκομειακή ασφάλιση με μεγάλη ασφαλιστική εταιρία καθώς και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Και στις δύο περιπτώσεις το κόστος το καλύπτει αποκλειστικά η εταιρεία. Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.
είναι defined benefit και καλύπτει ποσοστό της απώλειας εισοδήματος πάνω από την ανωτάτη κλάση του ΙΚΑ.
- Η εταιρεία επίσης επιδοτεί επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού για κάθε παιδί εργαζόμενου έως 90€ μηνιαίως για ένα έτος.

- Η εταιρία δείχνει την εκτίμηση και την αναγνώριση για την αποτελεσματική και παραγωγική δουλειά των εργαζομένων της με την χορήγηση: α) Ατομικών αυξήσεων (merit increases), β) Ατομικού πριμ απόδοσης στο τέλος κάθε χρόνου, γ) Πριμ συμμετοχής όλων των εργαζομένων στο αποτέλεσμα της εταιρίας, δ) Incentive trip για την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων.
- Σε καθημερινή βάση οι εργαζόμενοι γίνονται αποδέκτες των παροχών της εταιρείας οι οποίες συμπεριλαμβάνουν τη δωρεάν μεταφορά τους προς και από το Κέντρο Logistics της εταιρίας στον Αυλώνα Αττικής, την επιδότηση του φαγητού του προσωπικού στο Κέντρο Logistics κατά 80% (κόστος ανά μερίδα 4,10 €), καθώς και δωρεάν παροχή καφέ καθ'όλη τη διάρκεια της ημέρας σε όλους τους εργαζόμενους στα Κεντρικά Γραφεία της Εταιρείας.
- Οι εργαζόμενοι επιπλέον έχουν έκπτωση στην αγορά προϊόντων της Εταιρείας 50% στη τιμή χονδρικής για προϊόντα του Κλάδου Καταναλωτικών και Επαγγελματικών προϊόντων, και 25% στην τιμή χονδρικής στα προϊόντα του Κλάδου Επιλεκτικής διανομής. Επιπλέον 7 προϊόντα της εταιρείας παρέχονται δωρεάν σε όλο το προσωπικό, τρεις φορές το χρόνο.
- Η εταιρεία προσφέρει δυνατότητες επιμόρφωσης σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας, και φύλλου με επιμορφωτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες του κάθε εργαζόμενου. Επίσης ενθαρρύνονται οι συνεργάτες να αναβαθμίσουν τις γνώσεις τους αποκτώντας προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Η Εταιρεία επιδοτεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, έως και το 60% του συνολικού κόστους των σπουδών.
- Ο σεβασμός στον άνθρωπο αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις αξίες της Εταιρείας και αναλύεται στο εγχειρίδιο Δεοντολογίας. Σε αυτήν την κατεύθυνση η εταιρεία βρίσκεται αρωγός σε οποιασδήποτε μορφής σοβαρό πρόβλημα προκύψει στους εργαζόμενους της ή στα μέλη των οικογενειών τους με προσωπική εμπλοκή των ανώτατων στελεχών της.

Όνομα υπευθύνου

Κ. Μανώλης Θεοδωράκης (Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων)
 Λεωφ. Κηφισίας 36,
 15125, Μαρούσι
 τηλ: (+30)2106188514
mtheodorakis@gr.loreal.com

Σχόλια εργαζομένων – στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι μοναδικό ή ασυνήθιστο στην εταιρεία τους που θεωρούν ότι την κάνει ένα εξαιρετικό μέρος να εργάζεται κανείς

- Πωλητής μας τραυματίζεται σοβαρά. Η ασφάλεια ζωής της εταιρείας καλύπτει έως 3000€ το χρόνο. Ο άνθρωπός μας χρειάστηκε να νοσηλευθεί δύο μήνες στην Αμερική. Τα έξοδα τα κάλυψε 100% η εταιρεία.
- Θεωρώ πολύ σημαντικό ότι όλοι οι προϊστάμενοί μου, από τη Θεσσαλονίκη όπου εργάζομαι έως και τον Γενικό Διευθυντή στην Αθήνα με γνωρίζουν με το μικρό

μου όνομα. Σημαντική είναι επίσης η θέσπιση extra πριμ παραγωγικότητας με τη μορφή συμμετοχής στα κέρδη και ταξιδιών αναψυχής.

- Το χαμόγελο! Από τον κύριο στην είσοδο μέχρι το ανώτατο στέλεχος –είναι σημαντικό να μην παραβλέπουμε λόγω εργασιακής ρουτίνας- τα πιο σημαντικά πράγματα, όπως η καλή διάθεση.
- Η εταιρεία μου έχει καταφέρει να δημιουργήσει ένα ευπρόσδεκτο περιβάλλον για τους νέους «νεοπροσληφθέντες» υπαλλήλους και να τους κάνει να «μπαίνουν» στο πνεύμα της ομαδικότητας. Επίσης, πολύ σημαντική βοήθεια έχουν οι υπάλληλοι όταν έχουν προβλήματα υγείας γιατί αντιμετωπίζονται πολύ ανθρώπινα και με πολλή ευαισθησία από την εταιρεία.
- L'OREALITY: Προσωπικότητα L'OREAL. Οι εργαζόμενοι στην εταιρία μας έχουν την μοναδικότητα να συνδυάζουν χαρακτηριστικά που μετουσιώνουν την εταιρική ταυτότητα. Λιγάκι ποιητές, λιγάκι καλλιτέχνες αλλά πάνω από όλα σύμβουλοι προώθησης – πώλησης – marketing μοναδικών σε τεχνολογία προϊόντων. Η δουλειά μας είναι η πώληση αγαθών, αλλά ο τρόπος που την διεξάγουμε, είναι αυτός που μας δίνει συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών μας.