

# Best WorkPlaces 2005

Οι επιχειρήσεις  
με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον  
στην Ελλάδα

## **BEST WORKPLACES 2005**

**Οι επιχειρήσεις με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον  
στην Ελλάδα για το 2005:**

- 1. UNILEVER HELLAS, AEBE**
- 2. ΕΛΑΪΣ, ΑΕ**
- 3. SC JOHNSON HELLAS, SA**
- 4. PROCTER & GAMBLE HELLAS, LTD**
- 5. GENESIS PHARMA, ΑΕ**
- 6. ABBOTT LABORATORIES (HELLAS), AEBE**
- 7. INTERNATIONAL LIFE, ΑΕΑΖ**
- 8. TASTY FOODS, ΑΒΓΕ**
- 9. ΕΛΙΝΟΪΑ, ΑΕ**
- 10. L'OREAL**
- 11. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΑΕ (ΕΑΒ)**
- 12. CITIBANK, I plc**
- 13. COCA-COLA 3Ε, ΑΕ**
- 14. Όμιλος Εταιριών PISCINES IDEALES, ΑΕ**
- 15. ΤΡΑΠΕΖΑ ΚΥΠΡΟΥ, ΛΤΔ**
- 16. ΕΜΑ, ΑΕΒΕ**
- 17. EXODUS, ΑΕ**
- 18. JOHNSON DIVERSEY HELLAS, ΑΕ**
- 19. EFG FACTORS, ΑΕ**
- 20. ΕΝΩΣΗ ΠΟΤΟΠΟΙΩΝ ΜΥΤΙΑΛΗΝΗΣ, Ε.Π.Ο.Μ., ΑΒΕΕ  
(PERNOD RICARD HELLAS)**

## **BEST WORKPLACES 2005**

**... Λίγα λόγια για το διαγωνισμό ...**

### **Η ιστορία του διαγωνισμού:**

Η αρχική ιδέα του διαγωνισμού ανήκει στο Robert Levering, ιδρυτή του Great Place to Work® Institute και συγγραφέα του βιβλίου 'A Great Place to Work'.

Η πρώτη λίστα με τις '100 επιχειρήσεις στις οποίες αξίζει να δουλεύεις' (100 Best Workplaces), δημοσιεύθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1984, αλλά ως θεσμός ετήσιου διαγωνισμού πήρε σάρκα και οστά το 1998 με τη δημοσίευση της λίστας των 100 στο "Fortune". Στην Ευρώπη η πρώτη χώρα που διοργάνωσε παρόμοιο διαγωνισμό ήταν η Πορτογαλία το 2000 και ακολούθησαν η Βρετανία και η Ιταλία το 2001. Στην Ελλάδα φέτος, είναι η τρίτη χρονιά που διοργανώνεται ο διαγωνισμός.

### **Μεθοδολογία του διαγωνισμού:**

Στο διαγωνισμό έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλες οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό χώρο (Δημόσιες και Ιδιωτικές) με μόνη προϋπόθεση να απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.

Στους εργαζόμενους της κάθε εταιρείας στέλνεται από το Great Place to Work® Institute Hellas ένα ερωτηματολόγιο, με προπληρωμένο ταχυδρομικό τέλος και τους ζητείται αφού το συμπληρώσουν να το ταχυδρομήσουν ανώνυμα στο ALBA το οποίο μαζί με το Great Place to Work® Institute Hellas, κάνει την επεξεργασία.

Το ερωτηματολόγιο (Trust Index© ), αποτελείται από 58 ερωτήσεις βασισμένες στις διαστάσεις του Great Place to Work® Model© .Στις εταιρίες όπου ο αριθμός των εργαζομένων είναι μικρότερος από 250, όλοι οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο του διαγωνισμού. Στις εταιρίες όπου ο αριθμός των εργαζομένων ξεπερνά τους 250, ένα τυχαίο αλλά αντιπροσωπευτικό δείγμα επιλέγεται για συμμετοχή στην έρευνα.

## **BEST WORKPLACES 2005**

*... Λίγα λόγια για το διαγωνισμό ...*

### **(...) Μεθοδολογία του διαγωνισμού**

Παράλληλα ο Υπεύθυνος Ανθρωπίνων Πόρων της κάθε εταιρείας, απαντά σε ένα ερωτηματολόγιο με ανοιχτές ερωτήσεις (Culture Audit© )το οποίο δίνει πληροφορίες για τις πρακτικές και πολιτικές ανθρωπίνων πόρων του οργανισμού καθώς επίσης και παραχωρεί συμπληρωματικό υλικό όπως βίντεο, επιχειρησιακά δελτία και εγχειρίδια διαδικασιών τα οποία βοηθούν στην κατανόηση της εργασιακής κουλτούρας του οργανισμού.

Η αξιολόγηση των εταιρειών βασίζεται κατά τα 2/3 στις απόψεις των εργαζομένων τους και το υπόλοιπο 1/3 της βαθμολογίας, καθορίζεται από την αξιολόγηση των πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που κάθε εταιρεία εφαρμόζει.

Οι εταιρείες που διακρίνονται σε εθνικό επίπεδο, αυτόματα βάζουν υποψηφιότητα για την Ευρωπαϊκή Διάκριση των `100 επιχειρήσεων με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη`

### **Σχετικά με το φετινό διαγωνισμό στην Ελλάδα:**

Φέτος συμμετείχαν στον διαγωνισμό 49 εταιρείες από ευρύ φάσμα επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Εστάλησαν συνολικά στους εργαζόμενους των εταιρειών 6.424 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα 4.199 (ποσοστό συμμετοχής 65%).

## **BEST WORKPLACES 2005**

... οι αξιολογητές ...

### **Οι αξιολογητές του φετινού διαγωνισμού:**

*Από το ALBA συμμετείχαν :*

- ✓ Όλγα Επιτροπάκη
- ✓ Ζωή Κουρουνάκου
- ✓ Αριστοτέλης Αλεξόπουλος
- ✓ Παναγιώτης Ταρσινός
- ✓ Βάλια Παπαδέα

*Από το Great Place to Work® Institute Hellas συμμετείχαν:*

- ✓ Γιώργος Μαύρος
- ✓ Δημήτρης Γκανούδης
- ✓ Κωνσταντίνα Παναγιωτοπούλου

**... για περισσότερες πληροφορίες ...**

Για περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με το διαγωνισμό και για να δηλώσετε συμμετοχή στον επόμενο «**BEST WORKPLACES 2006**», επικοινωνήστε:

### **Great Place to Work® Institute Hellas**

Πανόρμου 74, 115 23 Αθήνα

Τηλέφωνο: 210 – 6971098

Φαξ: 210 -6985983

E-mail: [info@greatplacetowork.gr](mailto:info@greatplacetowork.gr)

## **BEST WORKPLACES 2005**

... Λίγα λόγια για τη σημερινή εκδήλωση βράβευσης ...

**Ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά των εταιριών τα οποία επικροτούν οι εργαζόμενοι είναι και η επιβράβευση της προσπάθειας.**

Το Great Place to Work® Institute Hellas, λοιπόν, δεν θα μπορούσε να μην επιβραβεύσει τις προσπάθειες των επιχειρήσεων και οργανισμών που διακρίθηκαν στο διαγωνισμό BEST WORKPLACES 2005, καταβάλλοντας συστηματικές προσπάθειες για τη βελτίωση του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Πέρα από το συνεχές αυτό έργο που επιτελούν οι εταιρίες καθημερινά, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε ιδιαίτερως την αφοσίωση που επέδειξαν στις διαδικασίες του διαγωνισμού, επενδύοντας πολύτιμο χρόνο για την τήρηση των αναγκαίων χρονοδιαγραμμάτων.

Η σημερινή εκδήλωση είναι μία ευκαιρία να χειροκροτήσουμε όλες τις εταιρίες που συμμετείχαν στο διαγωνισμό, να επικροτήσουμε τις επιχειρήσεις που αναδείχθηκαν νικήτριες και να προσκαλέσουμε όλες τις υπόλοιπες να είναι μαζί μας του χρόνου σε μία αναμέτρηση άμιλλας και προαγωγής της καλής συνεργασίας και των εργασιακών συνθηκών.

Ένα θερμό ευχαριστώ σε όλους τους συμμετέχοντες και στους χορηγούς της εκδήλωσης.

## BEST WORKPLACES 2005

... Λίγα λόγια για τους χορηγούς ...

### ΜΕΓΑΣ ΧΟΡΗΓΟΣ



Kraft Foods

### ΧΟΡΗΓΟΙ



## BEST WORKPLACES 2005

... Λίγα λόγια για την ...



Kraft Foods

Η **Kraft Foods, Inc.** είναι η δεύτερη μεγαλύτερη βιομηχανία τροφίμων **παγκοσμίως**. Εντάσσεται στον όμιλο εταιρειών της **Altria Group Inc.**, της μεγαλύτερης και πιο κερδοφόρας επιχείρησης συσκευασμένων καταναλωτικών αγαθών διεθνώς. Η Kraft παράγει και εμπορεύεται σε περισσότερες από 140 χώρες σε όλο τον κόσμο μερικές από τις πιο επιτυχημένες μάρκες τροφίμων (τυρί Philadelphia, μαγιονέζα Kraft, σοκολάτες Milka, καφές Jacobs και Maxwell House, κ.ά.).

Η Kraft δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 1970. Το 1991 εξαγοράζει την επιχείρηση της Σοκολατοποιίας Παυλίδου (το πρώτο εργοστάσιο σοκολάτας στην Ελλάδα από το 1876).

Στην Ελλάδα η Kraft Foods πρωταγωνιστεί στην ελληνική αγορά με μια μεγάλη ποικιλία επώνυμων τροφίμων, που καλύπτουν τέσσερις βασικές κατηγορίες προϊόντων: σοκολάτες, ζαχαρώδη, καφέ, τυρί και τρόφιμα.

Εκτός από τη σοκολάτα **Lacta**, που κατέχει ηγετική θέση στον τομέα της, είναι επικεφαλής στις προτιμήσεις των καταναλωτών και με τις σοκολάτες **Lacta Lov' it**, **Υγείας**, **Παυλίδης**, **Kiss**, **3Bit**, **Toblerone**, **Milka**, τη σοκοπάστα **Merenda**, τα σοκολατίνια **Gioconda**, και βέβαια, με τον καφέ **Jacobs** (φίλτρου, στιγμιαίο και specialties), το τυρί **Philadelphia** και τη μαγιονέζα **Kraft**.

Η Kraft Foods με έντονη συναίσθηση του κοινωνικού της ρόλου, κτίζει επάνω στην παράδοση ποιότητας των προϊόντων της και επιδιώκει με συνέπεια την πλήρη ικανοποίηση των μεταβαλλόμενων αναγκών των πελατών και καταναλωτών της, μ' ένα και μοναδικό όραμα: **«Να βοηθάμε τους ανθρώπους σε όλον τον κόσμο να τρέφονται και να ζουν καλύτερα».**



## BEST WORKPLACES 2005

... Λίγα λόγια για την ...



Η **COSMOTE**, εταιρία του **Ομίλου ΟΤΕ**, ξεκίνησε την εμπορική της λειτουργία τον Απρίλιο του 1998 -πέντε χρόνια μετά τους ανταγωνιστές της- και επέτυχε μέσα σε μόνο τριάμισι χρόνια να αναδειχθεί στην **πρώτη θέση** της ελληνικής αγοράς κινητής τηλεφωνίας σε επίπεδο συνδρομητών, ρυθμών ανάπτυξης και -κυρίως- κερδοφορίας.

Η COSMOTE αποτελεί, επίσης, κυρίαρχη εταιρία κινητής τηλεφωνίας στην Αλβανία (μέσω της θυγατρικής της AMC), ενώ έχει αναλάβει τη διαχείριση των εταιριών κινητής τηλεφωνίας του Ομίλου ΟΤΕ στη Βουλγαρία (Globul) και την πΓΔΜ (COSMOFON).

Το 2004, η COSMOTE, για ακόμη μια χρονιά, σημείωσε εξαιρετικές οικονομικές επιδόσεις, **σταθερά ανάμεσα στις υψηλότερες στην Ευρώπη**. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η συμβολή της COSMOTE στους Ολυμπιακούς Αγώνες της Αθήνας, κατά τους οποίους, ως Μέγας Εθνικός Χορηγός, ανέλαβε και έφερε σε πέρας, με απόλυτη επιτυχία, το απαιτητικό έργο της άρτιας κάλυψης των αυξημένων αναγκών της διοργάνωσης σε κινητή τηλεφωνία.

Πρωτοπόρος στην εισαγωγή τεχνολογιών αιχμής, η COSMOTE προσφέρει σήμερα στους πελάτες της μεγάλο εύρος από προηγμένες υπηρεσίες κινητής τηλεφωνίας 2ης, 2,5ης και 3ης γενιάς. Τον Ιούνιο του 2004 ξεκίνησε την εμπορική διάθεση του i-mode, ενώ σκοπεύει να επεκτείνει σταδιακά τις υπηρεσίες i-mode και στις υπόλοιπες χώρες όπου ήδη δραστηριοποιείται. Εκτός από τεχνολογική διάσταση και πρωτοπορία, η COSMOTE, στο πλαίσιο της επιχειρηματικής της δραστηριότητας, θέτει την αειφόρο ανάπτυξη της ελληνικής κοινωνίας ανάμεσα στις προτεραιότητές της. Με σεβασμό στον άνθρωπο και το περιβάλλον, υλοποιεί το ευρύ κοινωνικό της πρόγραμμα με πίστη, ευαισθησία και υπευθυνότητα. Η COSMOTE επενδύει στην ανάπτυξη και ευδοκίμηση του ανθρώπινου δυναμικού της που σήμερα αριθμεί περίπου 2.100 άτομα.

# #1

## UNILEVER HELLAS, AEBE



Η Unilever Hellas AEBE είναι μια εταιρία που τυγχάνει ιδιαίτερης αποδοχής και αναγνώρισης από το καταναλωτικό κοινό, μιας και τα προϊόντα της μπαίνουν στο σπίτι των περισσότερων ελλήνων και όχι μόνον. Το πεδίο δραστηριοποίησης της Unilever είναι η βιομηχανία καλλυντικών και απορρυπαντικών. Ποια είναι όμως τα δεδομένα και ποιοι οι παράγοντες που έφεραν την Unilever Hellas AEBE στην πρώτη θέση της κατάταξης;

Από το 1994, όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρίας -από το εργοστάσιο έως και τις αποθήκες- διέπονται από την πρώτη ημέρα της πρόσληψής τους από ένα υπαλληλικό status που τους παρέχει δυνατότητα πολλαπλάσιας αποζημίωσης. Οι εργαζόμενοι σε χαμηλότερα κλιμάκια (πχ. στο εργοστάσιο) γνωρίζουν ακριβώς το επίπεδο των προσόντων τους, καθώς η εταιρία φροντίζει να καταγράφει αναλυτικά τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία του καθενός από αυτούς, και εν συνεχεία τους παρέχει προγράμματα συνολικής εκπαίδευσης για να καλύψει τα κενά τους και να διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων τους. Επιπλέον, η εταιρία παρέχει στους εργαζομένους της οικονομικά κίνητρα, υπό την μορφή επιδοτήσεων για μετεκπαίδευση ή/και εκμάθηση αγγλικών καθώς, επίσης, δάνεια και ημέρες αδείας για άλλους εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Για την Unilever τα ζητήματα υγείας των εργαζομένων της αποτελούν επίσης προτεραιότητα. Η αντιμετώπιση και η κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων σε περίπτωση ασθένειας, ξεπερνούν σε συνέπεια ακόμη και το σχετικό νόμο. Για παράδειγμα, ο νόμος προβλέπει ένα μήνα κάλυψη σε περίπτωση ασθένειας, ενώ η πολιτική της εταιρίας προβλέπει 6 μήνες έως και ένα έτος. Επίσης, οι γονείς με παιδιά με ειδικές ανάγκες παίρνουν 2 ημέρες επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών και έξτρα επίδομα κάθε μήνα.

Προβλέπεται, επίσης, πλήρης ιατροφαρμακευτική κάλυψη των εργαζομένων και των οικογενειών τους η οποία περιλαμβάνει προληπτικές εξετάσεις (PAP Test, PSA, αναλύσεις αίματος, ούρων, καρδιάς, προστάτη, κλπ.), μόνιμη συμβουλευτική κάλυψη από τον γιατρό της εταιρίας, ιατροφαρμακευτική ασφάλιση, καθώς και πρόγραμμα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης για όσους έχουν συμπληρώσει πάνω από 10 έτη υπηρεσίας στην εταιρία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι 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 εταιρία, πέρα από την εισφορά του ΙΚΑ. Επιπλέον, εκτός από την χρηματική επιβράβευση των εργαζομένων (bonus) προβλέπεται και η μη χρηματική επιβράβευση -υπό τη μορφή επιστολής επιβράβευσης από προϊστάμενο ή ανώτερο, επιπλέον ημέρες αδείας, έξοδος με συνοδό σε εστιατόριο, αγορά CD και /ή εισιτηρίων για εκδηλώσεις, δώρο weekend, κλπ - η οποία αποσκοπεί στην αναγνώριση και στην ειλικρινή εκτίμηση της προσπάθειας. Η εταιρία παρέχει επίσης επαγγελματικό προσανατολισμό στα παιδιά των υπαλλήλων, βράβευση των παιδιών των εργαζομένων που αριστεύουν και bonus απόδοσης.

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

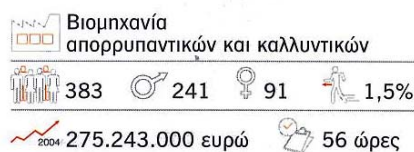
Αξιοπιστία

Σεβασμός

Δικαιοσύνη

Υπερηφάνεια

Συντροφικότητα





Οι προβλεπόμενες από την εταιρία αμοιβές διέπονται από ένα «σχήμα μεταβλητών». Προβλέπεται η θέσπιση στόχων για κάθε υπάλληλο, οι οποίοι προκύπτουν από τους εταιρικούς στόχους και είναι όμοιας φιλοσοφίας για όλους τους εργαζομένους. Παράλληλα, κάθε δύο χρόνια διεξάγεται «έρευνα ικανοποίησης» των εργαζομένων, από την οποία προκύπτουν οι μελλοντικές αλλαγές για τη βελτίωση της Unilever σε εταιρικό και τμηματικό επίπεδο. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι το management της εταιρίας συμμετέχει στο «Value People Programme», ένα νέο, καινοτόμο και αμφίδρομο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που βοηθά τους ηγέτες να αναγνωρίζουν, εκτιμούν και προάγουν τις αξίες των ανθρώπων τους.

Προάγεται έμπρακτα η ισότητα των δύο φύλων, αφού 3 στα 7 άτομα του Διοικητικού Συμβουλίου και 11 στα 26 του Στελεχιακού Δυναμικού της εταιρίας είναι γυναίκες.

### **Η Unilever προσφέρει επίσης στους εργαζομένους της:**

- Γυμναστήριο και γήπεδο μπάσκετ
- Επιδότηση φαγητού στην καντίνα, ελεύθερα ροφήματα (καφέδες, τσάι) καθώς και καθημερινή παροχή γάλατος από την καντίνα
- Προϊόντα του ομίλου Unilever κάθε Πάσχα και Χριστούγεννα μαζί με τα εθιμοτυπικά 'αρνί και γαλοπούλα' και μηνιαία εκπαιδευτικά κουπόνια για προϊόντα της εταιρίας
- Εκδρομές (στο εσωτερικό και στο εξωτερικό, εναλλάξ). Πλήρη κάλυψη των εξόδων της οικογενείας του εργαζομένου σε ταξίδια εσωτερικού, και κάλυψη του 70% των εξόδων για ταξίδια στο εξωτερικό.
- Δώρα σε όσους έχουν συμπληρώσει 15 και 25 έτη υπηρεσίας
- Υπερατλαντικό ταξίδι εβδομάδας των top performing managers της χρονιάς

### **Υπεύθυνος**

Βασίλης Βαζάκας, HR Director

📍 Μαρίνου Αντύπα 92, 14121, Ν. Ηράκλειο

☎ Τηλ.: 210-2701809

✉ vassilis.vazakas@unilever.com



## Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- *«Δεν το καταλαβαίνεις με παραδείγματα, πρέπει να το ζήσεις! Οικογένεια με τα όλα της!».*
- *«Πρόσφατα αντιμετώπισα ένα ιδιαίτερα σοβαρό πρόβλημα υγείας. Η εταιρία στάθηκε κοντά μου ηθικά με τρόπο εξαιρετικό, ενώ παράλληλα με συνέδραμε οικονομικά με μεγάλα ποσά, μέχρι να μπορέσω να αναλάβω πλήρως, ξεπερνώντας κατά πολύ τα νόμιμα. Τέλος, γυρνώντας στην εργασία ύστερα από 11 μήνες (!) βρήκα τη θέση μου και το γραφείο μου να με περιμένουν ακριβώς όπως και πριν (πολλοί καλοί συνάδελφοι είχαν καλύψει στο μεταξύ το κενό μου, μέχρι να γυρίσω). Μιλώντας δε με συναδέλφους άλλων εταιριών, μετά την περιπέτειά μου, είδα ότι η οικονομική και ηθική συμπαράσταση της εταιρίας μου ξεπερνά κατά πολύ την πρακτική άλλων εταιριών».*
- *«Όσο και αν μας πιέζει η δουλειά, πάντα θα βρούμε λίγο χρόνο να μιλήσουμε μεταξύ μας, να χαλαρώσουμε, να αστείευτούμε. Η Διοίκηση το επικροτεί και χαίρεται να το βλέπει. Συμμετέχει και αυτή. Η Διοίκηση στέκεται δίπλα μας στις δύσκολες προσωπικές στιγμές και προσπαθεί να βοηθήσει όσο περισσότερο μπορεί. Υπάρχει κλίμα φιλικό και άνετο, η συμπεριφορά της Διοίκησης επιτρέπει άνεση στην επικοινωνία. Οι πόρτες της είναι πάντα ανοιχτές όλες τις ώρες της ημέρας. Λέμε Καλημέρα μεταξύ μας και την εννοούμε!»*
- *«Στα δύσκολα απέδειξε η εταιρία πόσο κοντά είναι στους ανθρώπους της. Όταν έκλεισε η μισή παραγωγή και έφυγαν πολλοί συνάδελφοι, όλοι πήραν πολύ καλά λεφτά και το 99% βρήκε δουλειά. Νιώθεις ότι δεν θα μείνεις στο δρόμο.»*
- *«Όποτε χρειάστηκα τη βοήθεια της εταιρίας, βρήκα άμεση ανταπόκριση τόσο από τους προϊστάμενους μου όσο και τους διευθυντές μου. Πέρα από τα επαγγελματικά θέλω να τονίσω ότι είναι «άνθρωποι».*
- *«Το κλίμα μέσα στην εταιρία γενικά, αλλά και σε κάθε ένα από τα τμήματα ξεχωριστά, είναι τόσο καλό που πολλές φορές διοργανώνουμε (συνήθως Παρασκευές) μικρές «αποδράσεις» σε κοντινά καφέ (φεύγοντας πριν τη λήξη του δώρου) μαζί με τον προϊστάμενο (που μπορεί να ανήκει και στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας). Επίσης, προσπαθούμε να βοηθάμε όσο μπορούμε εταιρείες /οργανισμούς (μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα) στέλνοντας προϊόντα ή χρηματική βοήθεια. Φέτος εκτός από τα παραπάνω είμαστε ανάδοχοι σε δύο παιδάκια από την Ινδία και την Γκάνα.»*

Η εταιρία παρέχει ένα συνολικό πακέτο αμοιβών προς τους εργαζόμενους της το οποίο είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικό και πολύ πάνω από αυτό που προσφέρεται στην ελληνική αγορά εργασίας (κατά 25% υψηλότερο) αλλά και σε σχέση με 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.

Bonus για όλους τους υπαλλήλους, μέρισμα για όλους τους εργαζόμενους που προσελήφθησαν μέχρι της 31/12/1996 αποτελούμενο από ένα επιπλέον μηνιαίο μισθό ο οποίος παρέχεται σε ετήσια βάση, πλήρη κάλυψη του μισθού επιπλέον των όσων παρέχονται από το ΙΚΑ σε περίπτωση ασθενείας άνω των 15 ημερών και, τέλος, μηνιαίο επίδομα κίνησης και τροφίμων και απεριόριστη κάλυψη δαπανών καυσίμων και λοιπών εξόδων για όσους κατέχουν εταιρικό αυτοκίνητο.

Η εταιρία, προκειμένου να επιβραβεύσει τους εργαζόμενους για την εξαιρετική τους προσπάθεια, έχει θεσπίσει χρηματικά έπαθλα:

**A) VPA (Variable Pay Award):** Το χρηματικό αυτό ποσό δίδεται κατ' έτος σε όλους τους managers και καθορίζεται από τον βαθμό επίτευξης των εταιρικών και ατομικών στόχων. Κυμαίνεται από 0-80% του ετήσιου μισθού.

**B)SCA (Special Cash Award):** Το ποσό αυτό δίδεται σε όσους εργαζόμενους πέτυχαν κάτι σημαντικό επιπλέον των όσων αναφέρονται στο ετήσιο συμφωνημένο πλάνο εργασίας του και κυμαίνεται από 3-20% του ετήσιου μισθού.

**Γ) SAA (Special Assignment Award):** Το ποσό αυτό δίδεται σε όσους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια του έτους εργάστηκαν σε κάποιο ειδικό project ή αντικατέστησαν για μεγάλο χρονικό διάστημα κάποιον συνάδελφο που απουσίασε.

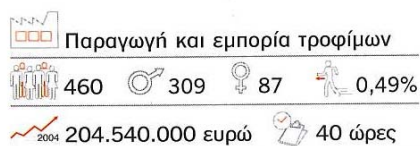
**Δ) Sales Incentive Scheme:** Πρόκειται για ένα πρόγραμμα που προσφέρει κίνητρα στους ανθρώπους των πωλήσεων να επιτυγχάνουν τους στόχους τους. Προβλέπει ένα μέγιστο ποσό, το οποίο τους αποδίδεται κατά τη διάρκεια του έτους, εφόσον κάθε τρίμηνο επιτύχουν τους στόχους τους.

Στα πλαίσια της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που παρέχεται από την εταιρία, δίνεται η δυνατότητα να συμπεριληφθεί και η οικογένεια του εργαζομένου. Ένα μέρος αυτού του κόστους επιβαρύνει τον εργαζόμενο και το υπόλοιπο καλύπτεται από την εταιρία.

Η Ελαΐς ΑΕ προσφέρει σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους, εκπαιδευτικά προγράμματα που αφορούν σε θέματα οικονομικά, διοικητικής και τεχνικής κατάρτισης, πληροφορικής, εκμάθησης ξένης γλώσσας κ.α. Παράλληλα, όμως, προσφέρονται και προγράμματα τα οποία στοχεύουν στην αναβάθμιση και προαγωγή της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και αφορούν σε θέματα Α' Βοηθειών, προγράμματα εκπαίδευσης «ασφαλούς οδήγησης».

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ ■
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ ■
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ ■ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ ■
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □





Επιπλέον, η εταιρία διαθέτει τεχνικό εκπαιδευτικό κέντρο για να καλύψει ανάγκες εκπαίδευσης σε τεχνικές δεξιότητες του προσωπικού του εργοστασίου, καθώς επίσης και ένα τεχνικό εκπαιδευτικό κέντρο το οποίο καλύπτει τις ανάγκες εκπαίδευσης των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων στο εργοστάσιο.

Πολλά εκπαιδευτικά προγράμματα γίνονται μέσω υπολογιστή (e-learning), καθώς η εταιρία προχώρησε πρόσφατα σε μία σημαντική επένδυση μεταφοράς εκπαιδευτικού υλικού σε μορφή εκπαίδευσης μέσω υπολογιστή.

Η Ελαΐς ΑΕ έχει θεσμοθετήσει Προσωπικό Πλάνο Ανάπτυξης. Κάθε χρόνο, ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον άμεσο προϊστάμενό του το Προσωπικό Πλάνο Ανάπτυξής του στο οποίο αναγράφονται οι περιοχές προς βελτίωση καθώς και οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός.

Η εταιρία στα πλαίσια της κοινωνικής της συνεισφοράς έχει προβεί στις εξής ενέργειες:

- Εφαρμογή προγράμματος Τηλεθέρμανσης: Χρησιμοποίηση, σε μόνιμη βάση, της πλεονάζουσας θερμικής ενέργειας του εργοστασίου της ΕΛΑΪΣ για τη 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.
- Δημιουργία Ιστορικού Αρχείου της Εταιρίας: το πρώτο Ιστορικό Αρχείο επιχείρησης σε λειτουργία, στην Ελλάδα, το οποίο αποτελεί συμβολή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα των νέων και μία σπάνια προσφορά στην οικονομική, ιστορική και πολιτισμική έρευνα του τόπου μας.
- Αναστήλωση αρχαίου ελαιοτριβείου: Επιχορήγηση αναστήλωσης ενός αρχαίου ελαιοτριβείου, στον αρχαιότερο δρόμο της Αθήνας (οδός Τριπόδων-Πλάκα).
- Κάθε χρόνο σχεδόν, περίπου €600.000 χορηγούνται από την Εταιρία προς όφελος διαφόρων Ιδρυμάτων.

Σε ότι αφορά στην ισότητα των 2 φύλων η εταιρία φροντίζει ώστε οι προσλήψεις των εκπαιδευομένων Διευθυντικών Στελεχών να είναι σε ποσοστό 50% άνδρες – 50% γυναίκες.

## **Η Ελαΐς προσφέρει επίσης στους εργαζομένους της:**

- Γυμναστήριο με εποπτεία επαγγελματιών γυμναστών.
- 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 εταιρία
- Δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης, εφόσον υπάρχουν οι ανάλογες προϋποθέσεις με πολύ ευνοϊκούς όρους
- Εστιατόριο, όπου παρέχεται σπιτικό φαγητό, με μικρή οικονομική συμμετοχή του εργαζόμενου
- Χρηματοδότηση εκδρομών
- Σύστημα υποβολής προτάσεων από τους εργαζομένους για τη βελτίωση της εταιρίας

## Υπεύθυνος:

Ευγενία Κωτσιίδα, HR Director

📍 Αθηνών - Πειραιώς 74<sup>Α</sup>, 18547 Ν. Φάληρο

☎ Τηλ: (+30)2104896651

✉ [Jenny.kotsida@unilever.com](mailto:Jenny.kotsida@unilever.com)

## Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- *«Η ανθρώπινη προσέγγιση που υπάρχει στην εταιρία που εργάζομαι, π.χ.: Όταν αντιμετωπίσα σοβαρό πρόβλημα υγείας, η Διοίκηση και ο προϊστάμενός μου, μου συμπαραστάθηκαν προσφέροντας την αμέριστη ηθική και υλική τους βοήθεια προκειμένου να το ξεπεράσω».*
- *«Βοήθεια, χρηματική ή ψυχολογική, σε όσους συναδέλφους το έχουν ανάγκη. Η διοίκηση δίνει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα της ολιγόωρης άδειας όταν κάποιος αντιμετωπίζει πρόβλημα χωρίς να δεσμεύεται σε οτιδήποτε. Η διοίκηση είναι πάντα κοντά στον εργαζόμενο σε δύσκολες καταστάσεις... Σεβασμός στο περιβάλλον... Ίδια αντιμετώπιση και σε όσους συναδέλφους έρχονται με σύμβαση... Φιλικό και ανθρώπινο περιβάλλον».*
- *«Η εταιρία κάθε χρόνο με το θεσμό της ομαδικής και ατομικής αναγνώρισης επιβραβεύει υλικά και ηθικά εργαζομένους ή ομάδες εργαζομένων, οι οποίοι τη χρονιά που πέρασε επέδειξαν κάποια εξαιρετική διάκριση ανεξάρτητα της επαγγελματικής τους απόδοσης».*
- *«Είναι σημαντικό κάθε πρωί να έρχεσαι ουσιαστικά ό,τι ώρα σε εξυπηρετεί και να βλέπεις χαρούμενα πρόσωπα. Κάθε στιγμή είναι ενδιαφέρουσα, αποδοτική και υπάρχει αλληλοεκτίμηση. Και πραγματικά η εταιρία καταβάλλει συνειδητές προσπάθειες για να κρατήσει σε αυτό το επίπεδο αυτό που προσφέρει.»*
- *«Όταν πρωτοήλθα στην εταιρία, μου έκαναν εντύπωση τα χαμογελαστά πρόσωπα των συναδέλφων. Ύστερα από τόσα χρόνια το χαμόγελο παραμένει, στην πλειοψηφία τουλάχιστον. Αυτό το θεωρώ ως ένα επιπλέον κίνητρο για να εργάζεται κάποιος εδώ.»*
- *«Πρόσφατα χρειάστηκε να αντικαταστήσω τις οικιακές ηλεκτρικές συσκευές λόγω βλάβης στη ηλεκτρολογική εγκατάσταση της οικίας μου. Το ύψος του ποσού ήταν €2.000 το οποίο δεν μπορούσα να καλύψω. Η εταιρία με διευκόλυνε καταβάλλοντας μου το ποσόν το οποίο θα αποπληρώσω σε 12 άτοκες δόσεις.»*
- *«Εκτιμώ την ύπαρξη της ομάδας δράσης, μία ομάδα νεαρών κατά κανόνα στελεχών η οποία έχει σαν στόχο να φέρνει στη Διοίκηση τα προβλήματα που υπάρχουν στην εταιρία. Επίσης την κοινωνική προσφορά που πραγματοποιείται αθόρυβα, μακριά από τα ΜΜΕ με στόχο την πραγματική βοήθεια προς τον συνάνθρωπό μας και όχι για δημόσιες σχέσεις.»*
- *«Δεν μπορώ να ξεχάσω όταν κατά τη διάρκεια της μετάθεσής μου στο εξωτερικό υπήρχε συνεχές και αμέριστο ενδιαφέρον για το εάν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα για την άμεση παροχή βοήθειας. Αυτό εκδηλωνόταν είτε κατά τις επισκέψεις μου στην εταιρία στην Ελλάδα είτε τηλεφωνικά όταν ήμουν στο εξωτερικό.»*

# #3

## SC JOHNSON HELLAS, SA

Μια από τις σημαντικότερες πρακτικές που προωθεί η εταιρία 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 κατά τις Παρασκευές (απασχόληση 6 αντί 8 ωρών)

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ ■ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ ■



Επιπλέον, στις παροχές της εταιρίας συγκαταλέγονται ένα σύστημα διανομής των κερδών (Profit sharing system) το οποίο αντιπροσωπεύει το 25% των κερδών της εταιρίας και κυμαίνεται μεταξύ 5% και 30% του ετήσιου μισθού του υπαλλήλου: 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- 30 χρόνια στην εταιρία, χορήγηση άτοκων δανείων, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και ασφάλεια ζωής, συνταξιοδοτικά προγράμματα σε όλους τους εργαζόμενους με αποκλειστική επιβάρυνση της εταιρίας, δωρεάν ετήσια check up συμπεριλαμβανομένων των οδοντιατρικών δαπανών, χορήγηση κουπονιών φαγητού, διάθεση δωρεάν προϊόντων της εταιρίας 2 φορές το χρόνο ως δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα, δυνατότητα αγοράς προϊόντων της εταιρίας σε προνομιακές τιμές, παροχή κινητών τηλεφώνων και αυτοκινήτων, καθώς επίσης **δωμάτια** χαλάρωσης και brainstorming.

Επιπλέον, η εταιρία παρέχει στους εργαζόμενους της ειδικές εκπτώσεις για συνδρομή σε γυμναστήριο / πισίνα κοντά στις εγκαταστάσεις της εταιρίας, μασάζ στους υπαλλήλους μία φορά το μήνα στο γραφείο τους, μαθήματα γιόγκα και πιλάτες καθώς και θέσπιση θέσης υπαλλήλου που αναλαμβάνει τις εξωτερικές δουλειές των εργαζομένων (λογαριασμούς, αγορά εισιτηρίων, δημόσιες υπηρεσίες κλπ.)

Παρέχονται, επίσης, **επιπλέον** ημέρες άδειας για τους νέους πατέρες.

Η εταιρία υποστηρίζει επίσης τον Εκπολιτιστικό και Ψυχαγωγικό Σύλλογο Προσωπικού, τον «J CLUB» ο οποίος διοργανώνει εκδηλώσεις, εκδρομές, φιλανθρωπικές και πολιτιστικές ενέργειες, ενώ επιπλέον παρέχει ψυχολογική και οικονομική υποστήριξη σε εργαζόμενους που έχουν ανάγκη.



Αξίζει να σημειωθεί ότι το 5% του ετήσιου μισθολογικού προϋπολογισμού διατίθεται για εκπαίδευση. Στον τομέα των πωλήσεων οι εργαζόμενοι λαμβάνουν 50 εκπαιδευτικές ώρες ετησίως και προσφέρονται ενδο-επιχειρησιακά και ανοιχτά εκπαιδευτικά σεμινάρια, ημερίδες και συνέδρια που στοχεύουν στην επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη. Λειτουργία Online Performance Learning Tool (OPAL) με 124 θέματα εκπαίδευσης. Λειτουργεί επίσης δανειστική βιβλιοθήκη. Παρέχει επίσης Peer Advisors και Buddy προγράμματα για όσους εργαζομένους μεταφέρονται σε νέες θέσεις.

Η εταιρία αναζητεί τις απόψεις των υπαλλήλων της και έχει θεσπίσει τα online ερωτηματολόγια καθώς και κουτί ιδεών όπου οι υπάλληλοι εκφράζουν ελεύθερα τις ιδέες τους.


Η ανθρωποκεντρική φιλοσοφία της SC Johnson αντικατοπτρίζεται στην φράση:

**«Η καλή θέληση των ανθρώπων αποτελεί το θεμέλιο κάθε επιχείρησης. Την πραγματική της δύναμη. Οτιδήποτε άλλο είναι επουσιώδες».**

#### **Υπεύθυνος:**

Σοφία Θωμαΐδου, HR Director

 40,2 Χλμ Αττικής Οδού, ΣΕΑ Μεσόγεια, 190 02 Παιανία

 210 6687620

 [sthomai@scj.com](mailto:sthomai@scj.com)

### Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- *«Συχνά οι αποφάσεις παίρνονται αφού έχει ερωτηθεί η γνώμη σου, πράγμα που σε κάνει να νιώθεις σημαντικός αλλά και υπεύθυνος».*
- *«Το γεγονός ότι ο Γ.Δ της εταιρίας αφιερώνει πάντα χρόνο για να μιλήσει μαζί μας, να περάσει από τα γραφεία μας και να φάει μαζί μας στην κουζίνα, αποτυπώνει με ακρίβεια το εργασιακό μας περιβάλλον».*
- *«Ετοιμαζόμουν να παντρευτώ και στο μυαλό μου θα μείνει χαραγμένη μία φράση του Γ.Δ της εταιρίας μας: «Να μείνεις γρήγορα έγκυος, η εταιρία ενθαρρύνει τους εργαζόμενούς της να κάνουν οικογένεια».*
- *«Στην εικοσαετή πορεία μου στην εταιρία είναι πάρα πολλά τα παραδείγματα. Αφορούν δε και την επαγγελματική και την προσωπική μου πορεία. Ασθενής συνάδελφος με έξοδα της εταιρίας έφθασε έως το Memorial. Σεισμοπαθής συνάδελφος έτυχε πλήρους υποστήριξης. Σε προσωπικές μου δύσκολες στιγμές (θάνατοι) ήταν όλοι η ηγεσία της εταιρίας δίπλα μου. Ένα μικρό δείγμα γιατί αυτή η εταιρία ξεχωρίζει.»*
- *«Αυτό που θεωρώ ως κάτι μοναδικό και ιδιαίτερο είναι η επικοινωνία που υπάρχει με τον Γενικό Διευθυντή της εταιρίας. Επικοινωνία ποιοτική και ουσιαστική όχι μόνο σε επίπεδο επαγγελματικό αλλά και διαπροσωπικό. Επικοινωνία ποιότητας που «αποδεικνύεται» από την αμεσότητα των συζητήσεων ανεξάρτητα από τον χρόνο που έχει περάσει από την τελευταία μας συνάντηση. Όταν φεύγω από το γραφείο κλείνω τα φώτα όπως και στο σπίτι μου, γιατί το γραφείο το βλέπω σαν το σπίτι μου.»*

# #4

## PROCTER & GAMBLE HELLAS, LTD



Το συνολικό πακέτο των αμοιβών που προσφέρει η εταιρία στους εργαζομένους της στηρίζεται σε μία ετήσια έρευνα του επιπέδου των μισθών του κλάδου, στον οποίο δραστηριοποιείται, και περιλαμβάνει δέσμευσή της να προσφέρει στα στελέχη της ένα επίπεδο αμοιβών άνω του μέσου όρου του κλάδου. Το πακέτο αμοιβών περιλαμβάνει:

- Κίνητρα μέσω bonus επίτευξης στόχων.
- Επιλογή για αγορά μετοχών (με επιδότηση της τιμής από την εταιρία) της εταιρίας, οι οποίες διαπραγματεύονται στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης.
- Ιδιωτική ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (το οποίο καλύπτει και έξοδα οδοντιατρικής φροντίδας και ετήσιο check up).
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σε ιδιωτική εταιρία.
- Χρηματοδότηση μεσημεριανού φαγητού.
- Χρηματοδότηση θέσης στάθμευσης.
- Καλάθι με προϊόντα της εταιρίας και δωροεπιταγή για αγορές από συγκεκριμένο super market για όλους τους εργαζομένους τα Χριστούγεννα.
- Αγορά προϊόντων της εταιρίας σε ειδικές τιμές.
- Δωρεάν παροχή φρούτων και σνακ σε όλους τους εργαζόμενους.
- Δώρα σε κάθε εργαζόμενο για την συμπλήρωση 5, 10, 15, 20 ετών εργασίας στην εταιρία.

Επίσης η εταιρία χρηματοδοτεί μία εκδρομή κάθε πέντε χρόνια για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους ως αναγνώριση της προσφοράς τους στην ανάπτυξη της εταιρίας.

Η εταιρία προσπαθεί να εμπλέξει όσο γίνεται περισσότερο τους εργαζόμενους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν την στρατηγική αλλά και την καθημερινή ζωή της εταιρίας. Έτσι, ο ετήσιος καθορισμός των στρατηγικών στόχων της εταιρίας γίνεται με τη συμμετοχή και τη συμφωνία των εργαζομένων. Επίσης, ενόψει της μεταφοράς των γραφείων της εταιρίας σε νέες εγκαταστάσεις δημιουργήθηκε με ψηφοφορία επιτροπή εργαζομένων η οποία ήταν η μόνη υπεύθυνη για τη διαμόρφωση των χώρων.

Επιπλέον, η εταιρία έχει δημιουργήσει ένα σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης στο οποίο έχουν την δυνατότητα να συμμετάσχουν όλοι οι εργαζόμενοι. Διοργανώνονται ετήσιες έρευνες μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν ελεύθερα να εκφράζουν την γνώμη τους για κάθε ζήτημα σχετικό με την εργασία τους. Προβλέπονται προσωπικά πλάνα ανάπτυξης για κάθε εργαζόμενο, τα οποία αναπτύσσονται με τη συνεργασία των εργαζομένων και περιλαμβάνουν απεριόριστη προσωπική εκπαίδευση για την επίτευξη των προσωπικών τους στόχων καθώς και σύστημα καθοδήγησης των νεώτερων υπαλλήλους από παλαιότερους μέσα στην εταιρία.

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ ■ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ ■
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □

Εμπορία και διακίνηση προϊόντων της που εισάγονται στην Ελλάδα

228 147 79 2,5%

2004 283.000.000 ευρώ 79 ώρες



Παράλληλα η εταιρία προσφέρει:

- Employees' communication manager ο οποίος είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση όλων των εργαζομένων για τις αποφάσεις της διοίκησης αλλά και για την ενημέρωση της διοίκησης για τις απόψεις/ αντιδράσεις των εργαζομένων στις αποφάσεις της.
- Συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων για τις κενές θέσεις εργασίας μέσα στην εταιρία, οι οποίοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση για να καταλάβουν κενή θέση ακόμη και σε τμήμα διαφορετικό από το δικό τους.
- Δυνατότητα για μέρες άδειας παραπάνω του κανονικού σε περιόδους προσωπικών προβλημάτων των εργαζομένων.
- Δυνατότητα «διαλείμματος καριέρας» για όλους τους εργαζόμενους, με τη δέσμευση της εταιρίας ότι με την επιστροφή του εργαζομένου δεν θα υπάρχουν μετατροπές μισθού ή θέσης εργασίας.
- Χριστουγεννιάτικο πάρτι για τα παιδιά των εργαζομένων.
- Δείπνο με κόψιμο της πρωτοχρονιάτικης πίτας για τους εργαζομένους και τις/ τους συζύγους τους.
- Υποστήριξη της εταιρίας προς τις ομάδες ποδοσφαίρου και ιστιοπλοΐας.
- Εορτασμός τμηματικών διακρίσεων, για την ισχυροποίηση του ομαδικού πνεύματος (π.χ. rafting).

Η εταιρία έχει δημιουργήσει και υποστηρίζει το P&G Alumni στο οποίο μπορούν να συμμετέχουν και μέσω αυτού να παραμένουν σε επαφή εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν αποχωρήσει από την εταιρία.

### **Υπεύθυνος:**

Μαρία Μπίλη, Manager, Organization Effectiveness, Compensation & Benefits

📍 Αγ. Κωνσταντίνου 49, 151 24 Μαρούσι

☎ 210-8764271

✉ bili.m@pg.com



### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Το πιο ασυνήθιστο στην εταιρία μου, το οποίο σπανίζει όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη, είναι τα πρωτοποριακά συστήματα εκπαίδευσης».*
- *«Υπάρχει πάντα δίπλα μας στις πιο δύσκολες στιγμές ηθικά, ψυχικά, οικονομικά».*
- *«Είναι πολύ καλό σχολείο για νέους υπαλλήλους. Δεν υπάρχει καλύτερη εταιρία ν' αρχίσει κάποιος/α την καριέρα του/της».*
- *«Είναι «σχολείο» για θέματα Marketing και Πωλήσεων, ειδικότερα για νέους στα επαγγέλματα αυτά.»*
- *«Η Διοίκηση είναι μοναδική – πολύ φιλική, υπάρχουν σεμινάρια – συναντήσεις κάθε μήνα για ενημέρωση- για να πούμε τα προβλήματά μας. Γίνονται συγκεντρώσεις για πυρασφάλεια – υγιεινή – αντισεισμικές μελέτες κ.α. Υπάρχει ασφάλεια στην εταιρία και ως εταιρία είναι πιστεύω μοναδική».*
- *«Ηθική εταιρία. Πρωτότυπο και πολύ ευχάριστο κτίριο εργασίας. Πολύ οργανωμένο career path, δυνατότητα εξέλιξης.»*

# #5

## GENESIS PHARMA A.E



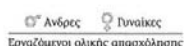
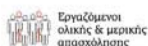
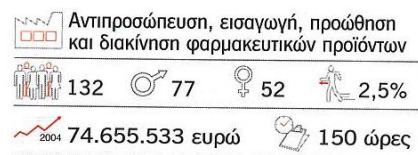
Η Genesis Pharma είναι μια δυναμική, νέα και αναπτυσσόμενη εταιρία με εξαιρετική απόδοση και φήμη στην αγορά. Το φιλικό, ομαδικό κλίμα που επικρατεί ενισχύεται από τη διοίκηση, αλλά και από τον ίδιο τον διευθύνοντα σύμβουλο της εταιρίας. Μια από τις λειτουργικές αρχές της Genesis Pharma ΑΕ δεν είναι άλλη από την ενίσχυση και την ενθάρρυνση της ατομικής πρωτοβουλίας.

Σε πρόσφατη έρευνα αμοιβών και παροχών αναφέρεται ότι το 84% των Non Management Executives και το 50% του Clerical Staff στον φαρμακευτικό τομέα λαμβάνουν variable bonus. Στην Genesis Pharma όλοι οι εργαζόμενοι (το 100%) ανεξαρτήτως θέσης και τμήματος, λαμβάνουν bonus. Ειδικότερα όσον αφορά τα bonuses των πωλήσεων, στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, ο μέσος όρος του ποσοστού του bonus σε σχέση με τις συνολικές ετήσιες αποδοχές είναι 21,3%. Για τη Genesis Pharma το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 42,3%.

Τα πακέτα αποδοχών και παροχών της εταιρίας περιλαμβάνουν ιατροφαρμακευτική ασφάλιση –ή οποία συμπεριλαμβάνει και τα μέλη της οικογενείας των συνεργατών-, ασφάλιση ζωής και ατυχήματος καθώς και ασφάλιση αστικής ευθύνης. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι από το 94% των εταιριών που προσφέρουν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η εταιρία ανήκει στο 66% αυτών που συμπεριλαμβάνουν τα μέλη της οικογένειας των συνεργατών χωρίς καμία εισφορά από μέρους τους. Καλύπτονται επίσης έξοδα ετησίων check up, πληρωμή ολόκληρου του ποσού του μισθού του υπαλλήλου, λόγω ασθένειας, ανεξαρτήτως των επιδομάτων ασθένειας του δημόσιου ασφαλιστικού φορέα, πλήρης καταβολή μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας εγκυμοσύνης ανεξαρτήτως της παροχής επιδόματος από τον ασφαλιστικό φορέα και κάλυψη του κόστους τοκετού έως το ποσό των 3.000 €. Επίσης, στις εργαζόμενες μητέρες παρέχεται μια εβδομάδα επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών, έως ότου το παιδί να συμπληρώσει τα 3 έτη. Κάλυψη εξόδων βρεφονηπιακού σταθμού μέσω παροχής 1.000 € για ένα παιδί για 3 έτη.

Στην Genesis Pharma εφαρμόζεται η φιλοσοφία "management by wandering around", η οποία προσφέρει τη δυνατότητα άμεσης και ουσιαστικής επικοινωνίας μεταξύ των προϊσταμένων των τμημάτων –ή ακόμη και των εργαζομένων- με ανώτερα διοικητικά στελέχη. Επιπλέον, η εταιρία προωθεί πρόγραμμα «Ενίσχυσης Σπουδών» που αφορά προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές και οι οποίες δεν συνδέονται απαραίτητα με τις άμεσες αρμοδιότητες των εργαζομένων στην εταιρία. Η εταιρία με συγκεκριμένη πολιτική που ανακοίνωσε πρόσφατα ενισχύει στο 80% μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών μέχρι το ποσό των €10.000 και στο 60% προπτυχιακά προγράμματα διάρκειας τεσσάρων χρόνων.

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ ■ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ □ □



Παράλληλα η εταιρία προσφέρει:

- Παροχή €1.000 όταν ο εργαζόμενος παντρεύεται (δώρο γάμου)
- Επιβράβευση των παιδιών των εργαζομένων που εισέρχονται σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα με το ποσό των 3.000 €
- Χριστουγεννιάτικα δώρα για τους εργαζομένους και τα παιδιά τους που δεν έχουν συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας.
- Παροχή αυτοκινήτου και κάλυψης εξόδων μετακίνησης και συντήρησης σε μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων
- Παροχή κινητού τηλεφώνου σε περίπου 90% των εργαζομένων με κάλυψη όλων των εξόδων (συμπεριλαμβανομένου και του κόστους προσωπικών τηλεφωνημάτων)

Η κοπή της πίτας πραγματοποιείται σε εξωτερικό χώρο όπου προσκαλούνται και οι συνοδοί των συναδέλφων. Στην κοπή της πίτας για το έτος 2004 κληρώθηκαν στους συναδέλφους δώρα και ταξίδια με διάφορους προορισμούς καθώς και ένα αυτοκίνητο MG Rover Cabrio.

Οι γυναίκες στην εταιρία αποτελούν το 40% του δυναμικού της, πολλές δε εξ αυτών κατέχουν Διευθυντικές θέσεις.

#### **Υπεύθυνος:**

Μάριος Ιεροδιακόνου, Διοικητικός Διευθυντής

☒ Φιλελλήνων 24, 152 32 Χαλάνδρι  
☎ 210-8771500, 210-8771667  
✉ miero diakonou@genesispharma.gr

**Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *Η εταιρία στην οποία εργάζομαι σήμερα είναι κοντά μου σε όλα. Μετά από 10 χρόνια εργασίας σε διάφορες εταιρίες, συνειδητοποιώ ότι σήμερα εργάζομαι σε μια «όαση ανθρωπιάς» πραγματικού ενδιαφέροντος, δηλαδή σε μία μεγαλύτερη οικογένεια από την πραγματική μου.»*
- *«Στην εταιρία όπου εργάζομαι, πηγαίνω χαρούμενος και φεύγω χαρούμενος. Όταν υπάρχει πολύ δουλειά δουλεύουμε. Όταν τα πράγματα είναι πιο χαλαρά, μπορούμε να συζητάμε και να πίνουμε ένα καφέ, χωρίς την παρέμβαση των διευθυντών. Μας σέβονται και σαν ανθρώπους και σαν εργαζόμενους».*
- *«Υπάρχει τόσο καλή «επαφή» με τη Διοίκηση, σε βαθμό που ο Διευθύνων Σύμβουλος γνωρίζει όλα τα άτομα των εργαζομένων. Είναι σημαντικό να εργάζεσαι σε μια εταιρία που σε αναγνωρίζει και σε προσέχει.»*



# #6

## ABBOTT LABORATORIES (HELLAS), ABEE

Πρώτη προτεραιότητα της εταιρίας είναι ο σεβασμός απέναντι στον εργαζόμενο. «Πιστεύω» της εταιρίας: «Πρώτη προτεραιότητά μας οι υπάλληλοι, δεύτερη οι πελάτες μας και τρίτη οι μέτοχοί μας».

Η επιχείρηση βασίζεται στην «καλή ψυχολογία» των εργαζομένων της γι' αυτό και οργανώνει εκδηλώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων, καλύπτει σημαντικό μέρος των εξόδων των καλοκαιρινών διακοπών τους (πληρωμή καλοκαιρινού θέρετρου για 10 μέρες), χορηγεί πρόσθετα οικογενειακά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης καθώς επίσης και πρόσθετη συνταξιοδοτική κάλυψη.

Η εταιρία παρέχει σημαντικά χρηματικά ποσά στους εργαζομένους της στις περιπτώσεις γάμου (1 μηνιαίο μισθό), γέννησης παιδιού (€300) και πολυετιών εργασίας (από 25% έως 1 μηνιαίο μισθό).

Προσφέρει υποτροφίες σε παιδιά εργαζομένων -και συνταξιούχων- που φοιτούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με ποσά που φτάνουν μέχρι και τα 5.000 € /κάθε χρόνο, μέχρι την ολοκλήρωση των σπουδών με ανώτερο χρόνο κάλυψης τα 5 χρόνια.


Παράλληλα, το ίδρυμα Clara Abbott αναλαμβάνει με ευαισθησία και φροντίδα την ηθική και οικονομική ενίσχυση των υπαλλήλων της. Για παράδειγμα, παρέχει εκπαιδευτικές υποτροφίες στα παιδιά των υπαλλήλων της, συμπαραστέκεται ουσιαστικά σε υπαλλήλους που έχουν πληγεί από διάφορες καταστροφές.

Επιπλέον η Abbott Laboratories παρέχει πρόσθετες ημέρες αργιών στους εργαζομένους της, παρέχει έκπτωση (15%) στην αγορά μετοχών της Εταιρίας στην χαμηλότερη τιμή του κάθε εξαμήνου και ανά τακτά χρονικά διαστήματα διενεργεί έρευνες για να διαπιστώσει το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων της.


Σε ό,τι αφορά στην εκτίμηση και στην αναγνώριση της προσπάθειας των υπαλλήλων της, η εταιρία έχει θεσπίσει Βραβείο του προέδρου της Abbott International (χρηματικό ποσό + αναμνηστική πλακέτα) που αφορά στην επιβράβευση, δύο φορές τον χρόνο, εργαζομένων για συγκεκριμένο επίτευγμα που ξεφεύγει από τα πλαίσια της αποτελεσματικής διεκπεραίωσης του ρόλου εργασίας τους και συνδέεται με την υλοποίηση καινοτόμου ιδέας ή την διεκπεραίωση εργασίας μέσα από ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες κ.λ.π. Έχει, επίσης, θεσπιστεί βραβείο του Γενικού Δ/ντή της Abbott Hellas σε 2-3 εργαζομένους ετησίως που διέπεται από την ίδια φιλοσοφία. Τέλος, χορηγούνται κάθε χρόνο βραβεία στους 3 καλύτερους επιστημονικούς συνεργάτες (ιατρικούς επισκέπτες) της Abbott Hellas, που καταλαμβάνουν αυτή τη θέση με βάση αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης. Αντίστοιχο βραβείο απονέμεται και για τους εργαζομένους του Τμήματος Marketing αν αξιολογηθούν τα προγράμματά τους στα καλύτερα πανευρωπαϊκά.


Επίσης, η εταιρία επιδοτεί υποτροφίες για την παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών, ενώ την ίδια στιγμή διοργανώνει και προσφέρει προγράμματα απόκτησης βασικών δεξιοτήτων, σε εργαζομένους με χαμηλότερο επίπεδο γνώσεων.


### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ


Αξιοπιστία 

Σεβασμός 



Δικαιοσύνη 

Υπερηφάνεια 

Συντροφικότητα 

 Αντιπροσώπηση, εισαγωγή, προώθηση και διακίνηση φαρμακευτικών προϊόντων

 270  187  80  3,04%

 2004 100.000.000 ευρώ  136 ώρες

## Υπεύθυνος:

Θωμάς Κούγκουλος, HR Director

📍 Λ. Βουλιαγμένης 512, 17456 Άλιμος

☎ 210-9985222, 210-9985370

✉ [Thomas.Kougoulos@abbott.com](mailto:Thomas.Kougoulos@abbott.com)

## Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- *«Εργάζομαι στην Abbott Hellas 31 χρόνια. Νιώθω ότι είναι το δεύτερο σπίτι μου. Αν θα βγω στη σύνταξη είμαι βέβαιος ότι θα μου λείπει το περιβάλλον όπου εργάζομαι».*
- *«Λόγω της μακροχρόνιας εμπειρίας μου σε πολλούς και διαφορετικούς εργασιακούς τομείς, είμαι σε θέση να κάνω συγκρίσεις και να πω κατηγορηματικά ότι η Abbott Hellas είναι η μοναδική που με αγκάλιασε και με έκανε να την αισθανθώ σαν δεύτερη οικογένειά μου».*
- *«Προέρχομαι από εταιρίες στις οποίες είτε δεν αναγνωριζόταν το έργο, είτε δεν ενισχύονταν οι νέες ιδέες, είτε καρπώνονταν από άλλους τα αποτελέσματα ενός project. Στην Abbott συνάντησα ανθρώπους που έδειχναν ενδιαφέρον για τις νέες ιδέες. Γενικά αναγνωρίζεται η επιπλέον προσπάθεια».*

# #7

## INTERNATIONAL LIFE, ΑΕΑΖ

Βασικό μοτο της Εταιρίας είναι ότι «Εάν δεν γίνονται λάθη, δε γίνεται τίποτα». Στην International ΑΕΑΖ κατά τη διάρκεια του έτους πραγματοποιούνται 6 έως 12 συναντήσεις όλων των στελεχών (μεσαίων, ανωτέρων, ανωτάτων) με το Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας. Η εταιρία θεωρεί τη διαδικασία της Εσωτερικής Επικοινωνίας και το Internal Marketing ως ανελαστική, συμπεριλαμβάνοντάς την στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας ο οποίος έχει πιστοποιηθεί και με ISO 9001 : 2000 (στις αρχές Δεκεμβρίου 2004).

Μηνιαίως, ενημερώνεται η Διοίκηση (όπως και όλο το προσωπικό) για τις ονομαστικές εορτές και τα γενέθλια του προσωπικού της Εταιρίας, ώστε να αποστέλλονται ευχές (με κλασική και ηλεκτρονική αλληλογραφία) καθώς και δώρα.

Η εταιρία παρέχει δωρεάν ομαδική ασφάλιση προσωπικού, που καλύπτει νοσοκομειακή περίθαλψη, επισκέψεις σε γιατρούς, διαγνωστικές εξετάσεις, ασφάλεια ζωής, ασφάλιση εισοδήματος. Παρέχει, επίσης, επίδομα παιδικού σταθμού, εκπαιδευτικά κουπόνια, κάθε μήνα, για αγορές από το κυλικείο και προσωπικούς φορητούς υπολογιστές (laptops) για ιδιωτική χρήση του εργαζομένου ή της οικογένειάς του, σε μειωμένες τιμές.

Η International ΑΕΑΖ είναι χορηγός σε προσπάθειες οργανώσεων ή επιστημόνων που προωθούν το Κοινό Καλό και τη Γνώση. Έτσι οι εργαζόμενοι νοιώθουν ότι βρίσκονται σε μία εταιρία που όχι μόνο δεν είναι απρόσωπη αλλά εκφράζει και συναισθήματα.

Ενδεικτικά, η εταιρία χρηματοδότησε δημοσιογραφική αποστολή στην Αιθιοπία σε συνεργασία με την Action Aid με σκοπό την βοήθεια των παιδιών εκεί. Διοργάνωσε Ημερίδα με θέμα «Σεισμός-Ασφάλιση: Κίνδυνος και Προστασία», για την ενημέρωση του κοινού καθώς επίσης και ημερίδα με θέμα «Οι συνέπειες της αποκωδικοποίησης του ανθρώπινου DNA στην Ασφαλιστική Αγορά».

Διοργάνωσε επίσης ποδοσφαιρικό αγώνα 5X5, μεταξύ γνωστών καλλιτεχνών, τα έσοδα του οποίου διατέθηκαν στην Ελληνική Εταιρία για τη Σκλήρυνση Κατά Πλάκας. Χορηγεί και προβάλλει επίσης το έργο της WWF HELLAS.

Η εταιρία βρίσκεται σε διαδικασία υιοθέτησης μέτρων για την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας, πέραν εκείνων που κατά το νόμο κάθε επιχείρηση πρέπει να διασφαλίζει στο προσωπικό της και για τα οποία μεριμνά και ελέγχει και ο Τεχνικός Ασφαλείας και ο Υπεύθυνος Υγείας.

- Εργονομικοί χώροι γραφείων (γραφεία, καθίσματα, χωρίσματα γραφείων)
- Πολιτική διευκόλυνσης των καπνιζόντων, διαθέτοντας ειδικούς χώρους-καπνιστήρια, ώστε να μην ενοχλούνται οι μη καπνιστές.
- Θερμοκρασία γύρω στους 25 βαθμούς η οποία, σύμφωνα με τελευταίες έρευνες, βοηθά στη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και της ικανοποίησής τους από την

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □
Δικαιοσύνη	■ ■ □ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □



παραμονή τους στο χώρο εργασίας.

Τέλος, το προσωπικό καθαριότητας φροντίζει να διασφαλίζει την συνεχή καθαριότητα και ασφάλεια όλων των εργασιακών χώρων.

### **Υπεύθυνοι:**

Εμμανουήλ Χειράκης & Βίβια Λυριτζή, Διεύθυνση Marketing & Εκπαίδευσης

📍 Κηφισίας 7 & Νεαπολέως 2, 151 23 Μαρούσι

☎ 210-8119182

✉ [liritzi@inlife.gr](mailto:liritzi@inlife.gr)

### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Εκτιμώ την οργάνωση της εταιρίας και την αμεσότητα της Διοίκησης. Έχω εργαστεί και σε άλλες ασφαλιστικές εταιρίες. Τα δύο παραπάνω δεν τα έχω ξαναδεί αλλού».*
- *«Υπάρχει ένα μοναδικός συνδυασμός σημαντικών δυνατοτήτων εξέλιξης και σταδιοδρομίας μέσα από ένα εξαιρετικά φιλικό περιβάλλον. Για παράδειγμα, όταν απαιτούνται πολλές ώρες εργασίας για κάποιο απαιτητικό project, τότε αυτό γίνεται σε ένα ευχάριστο κλίμα με καλή διάθεση από όλους. Στο τέλος ο καθένας απολαμβάνει την αναγνώριση που του αρμόζει και προβάλλει το έργο του και τις προσπάθειές του ανάλογα».*



## TASTY FOODS, ABΓE



Η εταιρία επανεξετάζει συχνά το πακέτο αμοιβών και παροχών προς τους υπαλλήλους της και το αναθεωρεί ώστε να διασφαλίζει ότι παραμένει ανταγωνιστική σχετικά με τις παροχές της αγοράς και να μπορεί να αποκτή και να κρατά στις τάξεις της τα καλύτερα talέντα.

Η αμοιβή του κάθε εργαζόμενου είναι αντικειμενική και διαφέρει ανάλογα με την αποδοτικότητά του, τις γνώσεις, την προϋπηρεσία και την προσωπικότητά του.

Ο μισθός είναι βασισμένος στην αποδοτικότητα:

Στην αρχή του χρόνου θέτονται σε όλους τους εργαζόμενους στόχοι οι οποίοι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, σχετικοί και διεκπεραιώσιμοι σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Στο μέσο της χρονιάς οι προϊστάμενοι δίνουν feedback στους

εργαζόμενους σχετικά με τους στόχους τους, τροποποιούν κάποιους εάν κάτι έχει αλλάξει και τους κατευθύνουν σχετικά με την απόδοσή τους. Στο τέλος της χρονιάς οι εργαζόμενοι αξιολογούνται τόσο για την αποδοτικότητά τους σχετικά με την επίτευξη των στόχων τους όσο και για τις διαπροσωπικές τους σχέσεις με συναδέλφους και πελάτες.

Στο πακέτο αμοιβών και παροχών περιλαμβάνεται το πρόγραμμα Sharepower το οποίο δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να αγοράσουν σε προνομιακές τιμές μετοχές της μητρικής εταιρίας Persico Αμερικής, καθώς επίσης και η επιβράβευση της πολυετούς υπηρεσίας στην εταιρία με την απονομή ασημένιας πλακέτας και επιταγής €300 – €1.000 (ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας).

Επιπλέον η εταιρία προσφέρει €150 δώρο γάμου σε όλους τους εργαζόμενους, επίδομα τέκνων €1.000 ανά έτος για παιδιά από 6 μηνών έως 3 ετών, καλύτερες τιμές σε έναν μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζεται η εταιρία, δωρεάν εταιρικά προϊόντα από το εστιατόριο της εταιρίας, ένα δωρεάν καλάθι με εταιρικά προϊόντα κάθε μήνα καθώς επίσης και όλα τα εταιρικά προϊόντα με έκπτωση 38% επί της τελικής τιμής.

Παρέχονται επίσης -προς το παρόν σε μέρος μόνον των εργαζομένων- και ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Η εταιρία αναλαμβάνει, επίσης, την υποστήριξη και την εκπαίδευση των υπαλλήλων της προσφέροντας πλήρη χρηματοδότηση των μεταπτυχιακών τους σπουδών (εφόσον επιλεγθούν με αντικειμενικές διαδικασίες), ενώ τέλος, χρηματοδοτεί πλήρως μαθήματα αγγλικών για όλους τους υπαλλήλους της.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η μητρική εταιρία προσφέρει σε παγκόσμιο επίπεδο 250 υποτροφίες ετησίως μέχρι του ποσού των 10.000\$ σε παιδιά εργαζομένων για την περαιώση των σπουδών τους.

Η Tasty Foods ABΓE εφαρμόζει πρακτικές διοίκησης προσωπικού οι οποίες περιλαμβάνουν τη δυνατότητα έκφρασης παραπόνων καθώς και έρευνα γνώμης των υπαλλήλων για τις συνθήκες εργασίας τους σε διετή βάση. Από τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας αναγνωρίζονται τα σημαντικότερα προβλήματα και ζητήματα προς αλλαγή. δημιουργούνται ομάδες από εργαζόμενους (ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας) οι οποίες εξετάζουν σε βάθος το κάθε θέμα και προτείνουν λύσεις.

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία

Σεβασμός

Δικαιοσύνη

Υπερηφάνεια

Συντροφικότητα







Εφόσον αυτές εγκριθούν από το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων και τη Διοίκηση, εφαρμόζονται άμεσα στην πράξη ως πολιτικές της εταιρίας.

Υπάρχει σύστημα βράβευσης των υπαλλήλων για την ιδιαίτερη προσπάθεια και την καλή συμπεριφορά τους (χάλκινο, ασημένιο και χρυσό βραβείο) το οποίο συνοδεύεται από ανάλογο δώρο και δημοσιότητα στην εταιρική εφημερίδα, καθώς επίσης και σύστημα mentoring μέσα από το οποίο οι παλαιότεροι εργαζόμενοι καθοδηγούν τους νεότερους.

Η εταιρία προσφέρει επίσης δύο έξτρα εβδομάδες αδειας για τις γυναίκες εργαζόμενες μετά τον τοκετό τους, ενώ δίνει τη δυνατότητα για όλους τους εργαζόμενους να «αγοράσουν» μέχρι πέντε ημέρες άδειας ετησίως, κατά την διάρκεια των οποίων ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει τον μισθό του αλλά η εταιρία καταβάλει κανονικά της εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία. Παρέχεται η δυνατότητα διαλείμματος καριέρας για όλους τους εργαζόμενους, και επιπλέον προσφέρεται η δυνατότητα αποχώρησης από την εργασία τους στις 14:00 αντί για τις 17:00 τις ημέρες γενεθλίων των παιδιών τους.

Κάποιες άλλες πρακτικές της εταιρίας περιλαμβάνουν:

- Χριστουγεννιάτικα πάρτι για τους εργαζόμενους και τα παιδιά τους με ειδικά happening και δώρα.
- Το κάθε τμήμα της εταιρίας διοργανώνει εκδηλώσεις (πάρτι, εκδρομές, κ.λ.π.) για τον εορτασμό σημαντικών τμηματικών γεγονότων και επιτυχιών.
- Εταιρική τράπεζα αίματος για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.
- Στο εργοστάσιο της εταιρίας υπάρχει γιατρός δύο φορές την εβδομάδα.
- Ευελιξία στην ώρα προσέλευσης στην εργασία (8.00-10.00).

### **Υπεύθυνος:**

Σπύρος Λιναράς, Human Resources Director

📍 22 ΧΛΜ Αθηνών - Λαμίας, 145 65 Αγ. Στέφανος

☎ Τηλ.: 210-6298000, 210-6298841

✉ spyros.linaras@intl.pepsico.com



### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Απαντώ σ' αυτό το ερωτηματολόγιο γιατί ξέρω ότι η εταιρία μου παίρνει τα μηνύματα. Την τελευταία χρονιά η εταιρία έχει κάνει πολύ σημαντικά βήματα για να εξισορροπήσει την προσωπική και την επαγγελματική μου ζωή. Νομίζω ότι όλοι μας εκτιμήσαμε την προσπάθεια! Αυτό αξίζει να γίνει γνωστό».*
- *«Ο προϊστάμενος μου είναι ο καλύτερος φίλος μας στην εταιρία! Πολλές φορές βγάζουμε έξτρα δουλειά γιατί μας αντιμετωπίζει όλους ισάξια και φιλικά! Μας «προστατεύει» εργασιακά και μας κάνει να δουλεύουμε χωρίς άγχος και ανασφάλεια.»*
- *«Αισθάνομαι ότι συνυπάρχω σε μία μεγάλη οικογένεια! Όπως σε μία οικογένεια υπάρχουν οι καλές και οι κακές στιγμές, έτσι συμβαίνει και εδώ. Όλα όμως ξεπερνιούνται με σωστή επικοινωνία και κατανόηση. Χαίρομαι πολύ που εργάζομαι για την Tasty!»*
- *«Είμαι ευχαριστημένη από την εταιρία και ευχαριστώ τον Θεό για αυτό.»*
- *«Η υποδοχή των νεοπροσληφθέντων εργαζόμενων από όλα τα κλιμάκια της εταιρίας είναι μοναδική. Προγράμματα ξενάγησης των νέων υπαλλήλων σε όλα τα τμήματα της εταιρίας. Δημιουργούν ένα άκρως φιλικό κλίμα το οποίο σε συνδυασμό με το ήδη θετικό υπάρχον κλίμα συνεισφέρει στο χαρακτηρισμό της ενδοεταιρικής ατμόσφαιρας ως οικογένεια – GREAT PLACE TO BE.»*

#9

ΕΛΙΝΟΪΛ, ΑΕ



Η εταιρία προσφέρει ασφάλεια ζωής – ατυχημάτων και πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε όλους τους εργαζόμενους και τα μέλη των οικογενειών τους (σύζυγοι – παιδιά) με τις ίδιες καλύψεις καθώς και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για όλους τους εργαζόμενους. Προσφέρει ταξίδι αξίας περίπου €3.000 και 7 ημέρες άδεια στον εργαζόμενο και την/ τον σύζυγό του/ της όταν συμπληρώσει 30 χρόνια εργασίας.

Επιπλέον προσφέρει στους εργαζόμενους της δώρο γάμου €500, έκπτωση στα προϊόντα της εταιρίας, οικονομική ενίσχυση για την αντιμετώπιση οικογενειακών δυσκολιών. Παρέχει, επιπλέον της προβλεπόμενης από τον νόμο, άδεια με αποδοχές για λόγους υγείας και άλλους προσωπικούς λόγους.

Παρέχει αποζημίωση 60% λόγω συνταξιοδότησης (αντί 40% του νόμιμου). Συμμετέχει με ποσοστό 70% στη δαπάνη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών των εργαζομένων της, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Προσφέρει δύο επιπλέον ημέρες άδειας ετησίως σε κάθε εργαζόμενο κατά την διάρκεια των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, και ένα μήνα επιπλέον της νόμιμης άδειας στις γυναίκες εργαζόμενες σε περίπτωση γέννησης.

Η εταιρία φροντίζει όταν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας να εξετάζει αν υπάρχουν εργαζόμενοι που θα τους ενδιέφερε να καλύψουν τη θέση δίνοντάς τους τη δυνατότητα προαγωγής ή αλλαγής και εκφράζοντας έτσι την αναγνώρισή της για της προσπάθειές τους.

Η ΕΛΙΝΟΪΛ Α.Ε διαθέτει γραπτό εγχειρίδιο με τις εταιρικές διαδικασίες, το οποίο διανέμεται σε όλο το προσωπικό. Διαθέτει επίσης ειδικό εγχειρίδιο το οποίο διανέμεται στους νεοεισερχόμενους για την όσο το δυνατόν ομαλότερη εισδοχή τους στην εταιρία, ενώ παράλληλα προβλέπεται διαδικασία αξιολόγησης παραμέτρων που οδήγησαν σε παραίτηση (Exit Interviews).

Η εταιρία έχει πιστοποιηθεί από τον ευρωπαϊκό οργανισμό διασφάλισης ποιότητας EFQM για τις εκπαιδευτικές διαδικασίες της και σε γενικές γραμμές εφαρμόζει την πολιτική των «ανοικτών θυρών».

Παρέχει δωρεάν ροφήματα, καφέδες και σάντουιτς, κάνει μια φορά το χρόνο γιορτή για όλο το προσωπικό και οργανώνει παρτί όταν συνταξιοδοτείται ένας υπάλληλος.

Οι εργαζόμενοι της ΕΛΙΝΟΪΛ Α.Ε αισθάνονται ιδιαίτερα υπερήφανοι για το γεγονός ότι η εταιρία τους έχει δεσμευθεί να καλύπτει τις ανάγκες ακόμη και των μικρότερων ελληνικών νησιών ακόμη και χωρίς την επίτευξη των ποσοστών κέρδους που επιθυμεί (γεγονός για το οποίο αποχώρισαν από τις εν λόγω περιοχές οι πολυεθνικές εταιρείες του κλάδου).

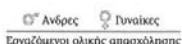
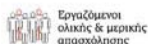
## ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία	■ ■ ■ □ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ □
Συντροφικότητα	■ ■ □ □ □

Εμπόριο υγρών καυσίμων - λιπαντικών και στερεών καυσίμων

218 167 49 3,44%

2004 293.700.000 ευρώ 17 ώρες







## Υπεύθυνος:

Σφυρή Μαρία, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού

📍 Πηγών 33, 145 64 Κηφισιά

☎ 210-6241500

✉ [sfiri@elin.gr](mailto:sfiri@elin.gr)

## Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

*«Δεν θα ξεχάσω ποτέ την πρώτη εβδομάδα που προσλήφθηκα στην εταιρία. Ο Πρόεδρος κάλεσε όλους τους υπαλλήλους στην αίθουσα σεμιναρίων για να συζητήσουν όλοι μαζί με θέμα: «Το κλίμα μέσα στην εταιρία». Είχε αισθανθεί ο ίδιος αλλαγή στο κλίμα και θέλησε να το συζητήσει με το προσωπικό όλων των βαθμίδων. Είχα μείνει έκπληκτη».*

*«Νύχτες διασκέδασης μετά από καλά αποτελέσματα αλλά σίγουρα και μετά από άσχημα (στα δύσκολα δενόμαστε περισσότερο)».*

*«Ο Πρόεδρος της εταιρίας, σε κερδίζει από την πρώτη επαφή».*

*«Ήμουν 1,5 έτους υπάλληλος. Το παιδί μου όταν γεννήθηκε είχε πρόβλημα υγείας και επιπλέον εντός 7 ημερών κατέληξα και εγώ σε άλλο νοσοκομείο με πνευμονία. Όταν ανάρρωσα και μετά την αναρρωτική μου άδεια επέστρεψα στα καθήκοντά μου. Βλέποντάς με ο Εμπορικός Διευθυντής με ρώτησε για την υγεία μου και την υγεία του παιδιού μου (το παιδί μου ήταν ακόμα στην εντατική) με κάλεσε στο γραφείο του και μου είπε ότι «είναι εντολή να φύγω από την εργασία μου και να επιστρέψω όταν θα είναι καλά το παιδί μου». Αυτό έκανα και δεν παρακρατήθηκε ούτε ένα ημερομίσθιο ή οποιαδήποτε άλλη παροχή (π.χ. μπόνους κλπ.)»*

*«Στην ονομαστική εορτή του καθενός, ο Πρόεδρος της εταιρίας θα επισκεφθεί τον εργαζόμενο στο γραφείο του για να του ευχηθεί. Τη δεύτερη μέρα κάθε νέου έτους, ο Πρόεδρος μοιράζει σε όλες τις γυναίκες λουλούδια και σε όλους τους υπαλλήλους ευχές.»*

*«Είναι εξαιρετικό για μας το γεγονός ότι ο μεγαλομέτοχος (που ζει εκτός Ελλάδας) μας υποστηρίζει με κάθε τρόπο, αφήνοντας μας την πρωτοβουλία ανάπτυξης/ βελτίωσης /δημιουργίας χωρίς να επιζητά – επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της άμεσης κερδοφορίας. Παράδειγμα: Αγόρασε ένα ιδανικό κτίριο γραφείων – και μας το παραχώρησε με εξαιρετικά ευνοϊκούς όρους – μόνο και μόνο γιατί ήθελε να νιώθουμε όμορφα στη δουλειά μας.»*

#10

L'OREAL

Σε καθημερινή βάση οι εργαζόμενοι γίνονται αποδέκτες των παροχών της εταιρίας 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 Εταιρίας.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν έκπτωση στην αγορά προϊόντων της Εταιρίας 60% στη τιμή χονδρικής για προϊόντα του Κλάδου Καταναλωτικών και Επαγγελματικών προϊόντων και 25% στην τιμή χονδρικής στα προϊόντα του Κλάδου Επιλεκτικής διανομής. Επίσης, προβλέπεται η δωρεάν παροχή 12 προϊόντων της εταιρίας, σε όλο το προσωπικό, τρεις φορές το χρόνο.

Το επίδομα αδείας 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 δηλ. 23 αντί για 20 και δύο επιπλέον ημέρες με την συμπλήρωση 10ετών εργασίας στην εταιρία (27 αντί 25).

Η L'OREAL 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 εταιρία. Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα είναι defined benefit και καλύπτει ποσοστό της απώλειας εισοδήματος πάνω από την ανωτάτη κλάση του ΙΚΑ. Γενικότερα, η εταιρία επιδοτεί επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού για κάθε παιδί εργαζομένου έως €90 μηνιαίως για ένα έτος.

Η εταιρία εκτιμά και αναγνωρίζει την αποτελεσματική και παραγωγική δουλειά των εργαζομένων της, χορηγώντας ειδικά bonuses, ενώ παράλληλα προσφέρει δυνατότητες επιμόρφωσης σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας, και φύλλου με επιμορφωτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες του κάθε εργαζομένου. Επίσης ενθαρρύνονται οι συνεργάτες να αναβαθμίσουν τις γνώσεις τους αποκτώντας προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Η Εταιρία επιδοτεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, έως και το 60% του συνολικού κόστους των σπουδών.

Η L'OREAL 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 και δ) Incentive trip για την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων.

Παρέχεται εταιρικό κινητό τηλέφωνο στους πωλητές και όσων από το προσωπικό το απαιτεί η εργασία τους. Η εταιρία καλύπτει το πάγιο και το ισοδύναμο €40 ομιλίας το μήνα. Για τους περιφερειακούς Διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη το ποσό αυξάνεται στα €60, ενώ για τα ανώτατα στελέχη είναι ελεύθερο.

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ □ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □ □
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ ■ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ □ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □ □

Εισαγωγή, μεταποίηση & εμπορία καλλυντικών

550 213 337 5,01%

2004 174.200.000 ευρώ M/Δ

Υιοθετήθηκε η ευέλικτη διεύθυνση του χρόνου εργασίας των νέων μητέρων. Έτσι μπορούν να διευθετήσουν το χρόνο εργασίας τους ώστε να εξυπηρετείται κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο η φροντίδα του παιδιού. Η εταιρία επίσης επιδοτεί επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού για κάθε παιδί εργαζομένου έως €90 μηνιαίως για ένα έτος

Ο σεβασμός στον άνθρωπο αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις αξίες της Εταιρίας και αναλύεται στο εγχειρίδιο Δεοντολογίας. Σε αυτήν την κατεύθυνση η εταιρία βρίσκεται αρωγός σε οποιασδήποτε μορφής σοβαρό πρόβλημα προκύψει στους εργαζομένους της ή στα μέλη των οικογενειών τους με προσωπική εμπλοκή των ανώτατων στελεχών της. Μάλιστα, σε περιπτώσεις εργαζομένων που λόγω σοβαρής ασθένειας δεν ήταν δυνατό να απασχοληθούν στις ίδιες θέσεις εργασίας με αυτές που κατείχαν πριν την ασθένεια, δημιούργησε «επιπλέον θέσεις» εργασίας προσαρμοσμένες στις μειωμένες δυνατότητες των συνεργατών της προκειμένου να τους προσφέρει εργασία χωρίς μείωση των αποδοχών τους.

Ιδιαίτερως σημαντική κρίνεται και η πολιτική HR που έχει εισαχθεί τα τελευταία δύο χρόνια και αφορά σε ένα νέο σύστημα αξιολόγησης και ανάπτυξης του ταλέντου των εργαζομένων (Management Appraisal and Talent Development System). Στόχος του συστήματος είναι η ενθάρρυνση του διαλόγου και η ανάπτυξη εμπιστοσύνης μεταξύ αξιολογουμένου και αξιολογητών.

## **Υπεύθυνος:**

Μανώλης Θεοδωράκης, Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων

📍 Λεωφ. Κηφισίας 36, 15125 Μαρούσι

☎ 210 - 6188514

✉ [mtheodorakis@gr.loreal.com](mailto:mtheodorakis@gr.loreal.com)

**Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Νιώθω ευγνωμοσύνη γιατί κάποια στιγμή που αντιμετώπισα σε προσωπικό επίπεδο ένα σοβαρό πρόβλημα υγείας, η εταιρία μου υπήρξε συμπαραστάτης μου και αρωγός στην προσπάθεια επανένταξής μου στο εργασιακό περιβάλλον κάνοντας με να νιώθω ότι δεν έχει αλλάξει τίποτα στη συμπεριφορά τους κατά την επάνοδό μου ανεξάρτητα από το χρονικό διάστημα απουσίας μου».*
- *«Η εταιρία βρίσκεται δίπλα στους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν κάποιο σοβαρό πρόβλημα. Ιδιαίτερα σε θέματα υγείας του εργαζόμενου /ης ή μέλους της οικογένειας του /της θα κάνει ό,τι περνάει από το χέρι της (υλικά και ψυχολογικά /ηθικά) για να στηρίξει τον εργαζόμενο».*
- *«Θεωρώ πολύ σημαντικό το φιλικό κλίμα που επικρατεί στην εταιρία και το γεγονός ότι οποιοσδήποτε νέος /α συνάδελφος νιώθει αμέσως «σαν στο σπίτι του».*
- *«Αψογή έως τέλεια συμπεριφορά διευθυντών και προϊσταμένων. Ακούνε το πρόβλημά σου και σου συμπαραστέκονται σαν άνθρωποι της οικογένειάς σου.»*
- *«Εξαιρετική εταιρική κουλτούρα. Αισθάνεσαι ότι όλοι είναι ένα πράγμα. Πολύ υψηλή εταιρική συναισθηματική νοημοσύνη. Ταχύτητα – αλλαγή – ευελιξία σε ασύλληπτα υψηλό βαθμό. Δεν βαριέσαι ποτέ. Φοβερό ΠΑΘΟΣ. Όλα τα παραπάνω μαζί και μεμονωμένα σε πολύ μεγάλο βαθμό. Έχω δουλέψει σε αμερικάνικη και αγγλική πολυεθνική και δεν υπάρχει καμία, μα καμία, σχέση.»*

# #11

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, (ΕΑΒ) ΑΕ



Η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία Α.Ε. προβλέπει ειδικά επιδόματα για ειδικές κατηγορίες προσωπικού, επιδόματα τροφής & ταξιδιού, για κάθε εργάσιμη ημέρα στην Τανάγρα και ειδικά επιδόματα για εργασίες ειδικών απαιτήσεων.

Προσφέρει υπάλληλο που επισκέπτεται ασθενείς σε νοσοκομεία, ταμειακές διευκολύνσεις & άτοκα δάνεια, συμμετέχει σε συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά προγράμματα των εργαζομένων και διευκολύνει με ειδικές άδειες και βάρδιες τους εργαζομένους της.

Προσφέρει, επίσης, πλήρες Ιατρείο και εστιατόριο με τιμές κόστους σε όλα τα προσφερόμενα είδη & εφαρμογή μεθόδων διασφάλισης ποιότητας HACCP, ενώ παράλληλα φροντίζει την αυστηρή παρακολούθηση θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, για τα οποία η εταιρία έχει αποσπάσει και σχετικό έπαινο.

Στην εταιρία υπάρχει Διεύθυνση Εκπαίδευσης με δικές της εγκαταστάσεις και εξειδικευμένο και διαπιστευμένο προσωπικό για διδασκαλία σε διάφορες ομάδες εργαζομένων (Τεχνικό – Διοικητικό), και επενδύει μέχρι και €10.000 ανά εργαζόμενο για την εκπαίδευσή του. Βεβαίως όλοι οι υπάλληλοι της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας υποχρεούνται να παρακολουθούν μαθήματα σε θέματα πρόληψης ατυχημάτων, αλλά και σε θέματα άμεσα συνδεδεμένα με την ειδικότητά τους. Εκτός της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης προβλέπεται και η εξωεταιρική εκπαίδευση η οποία παρέχεται τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία εφαρμόζει πολιτική «ανοικτών θυρών», προσφέροντας στους εργαζομένους τη δυνατότητα έκφρασης παραπόνων και τη δυνατότητα προσφυγής τους σε Επιτροπές όπως αυτή των «Ζητημάτων Προσωπικού».

Η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία πραγματοποιεί ημερίδες εργαζομένων με τα στελέχη της εταιρίας, τακτικά γεύματα του Διευθύνοντα Συμβούλου με εργαζομένους, οι οποίοι επιλέγονται με κλήρωση και τακτικές συναντήσεις εκπροσώπων των εργαζομένων με την Διοίκηση όπου γίνεται ανασκόπηση διαφόρων θεμάτων που αφορούν στους εργαζόμενους.

Τα αξιολογικά επιτεύγματα των εργαζομένων επιβραβεύονται με δημοσιοποίηση στο εβδομαδιαίο έντυπο και σε διάφορα περιοδικά της εταιρίας, ενώ οι δημιουργικές προτάσεις που υποβάλλονται στην εταιρία επιβραβεύονται με χρηματικά αμοιβή, έπαινο και δημοσιοποίησή τους. Το 75% των εργαζομένων προσφέρει τις υπηρεσίες του στην εταιρία, στην Τανάγρα Βοιωτίας 65 χλμ. από την Αθήνα, για πάνω από 20 συνεχόμενα χρόνια. Το προσωπικό μεταφέρεται από τα διάφορα μέρη της Αττικής, Λιβαδειάς & Εύβοιας με πάνω από 65 λεωφορεία και παρά την απόσταση και τις συνθήκες της καθημερινής μετακίνησης, το ποσοστό απουσιών είναι κάτω του 8%, με το ποσοστό αδικαιολόγητων απουσιών περίπου στο 1%.

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία

Σεβασμός

Δικαιοσύνη

Υπερηφάνεια

Συντροφικότητα

Συντήρηση, επισκευή & κατασκευή αεροπορικού & ηλεκτρονικού υλικού

2841 2558 283 0,41%

2001 236.134.864 ευρώ 10 ώρες



Η ΕΑΒ επίσης παρέχει:

Χριστουγεννιάτικη γιορτή για τα παιδιά των εργαζομένων.  
Βράβευση παιδιών εργαζομένων που άριστευσαν ως μαθητές ή σπουδαστές.  
Κοπή Πρωτοχρονιάτικης Πίτας με τη συμμετοχή και των 2.800 εργαζομένων.

### **Υπεύθυνος:**

Χρίστος Κράρας, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού

📍 Τ. Θ. 23, Σχηματάρι, 32009 Βοιωτία

☎ 22620-52112, 22620-52903

✉ [ckraras@haicorp.com](mailto:ckraras@haicorp.com)

### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Αμέριστη συμπαράσταση σε δύσκολες οικογενειακές – προσωπικές καταστάσεις. Υψηλό επίπεδο ποιότητας. Παρά τα όποια προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν, οι εργαζόμενοι αγαπούν την εταιρία μας και προσπαθούν να τη βοηθήσουν να αναπτυχθεί και να λάβει τη θέση που της αξίζει».*
- *«Υπάρχει πλήρης κατανόηση των προβλημάτων – δυσκολιών των εργαζομένων από τη Διοίκηση».*
- *«Είναι ευκαιρία ζωής για κάποιον τεχνικό να εργασθεί για την ΕΑΒ»*
- *«Μας παρέχει ασφαλή εργασία, δεν έχουμε το φόβο της απόλυσης. Βρίσκεται πάντα δίπλα μας σε όποιο πρόβλημα υγείας ή οικονομικό έχουν οι οικογένειες μας. Με βοήθησε οικονομικά και ηθικά σε ένα πρόβλημα τοκετού που αντιμετώπισε η σύζυγός μου».*
- *«Υπάρχει ικανοποιητικός βαθμός ασφαλιστικών συστημάτων για την αποφυγή εργασιακών ατυχημάτων. Μου είχε συμβεί κάποιο ατύχημα από λάθος μου αλλά η αντιμετώπιση ήταν άμεση και ουσιαστική».*
- *«Η φύση της εργασίας και ο σκοπός για τον οποίο δημιουργήθηκε η ΕΑΒ την κάνουν «μοναδική» στη χώρα μας. Το αίσθημα υπερηφάνειας είναι διάχυτο σε όλους γενικά τους εργαζόμενους».*



#12

**CITIBANK, I plc****citibank**

Η Τράπεζα Citibank προβλέπει 15<sup>ο</sup> μισθό για όλους τους εργαζομένους της ως σταθερό ετήσιο bonus. Το σύστημα Variable Pay που εφαρμόζεται σχετίζει την αμοιβή με τα αποτελέσματα πωλήσεων που πραγματοποιούνται σε ατομική βάση αλλά και σε επίπεδο καταστήματος και καταβάλλεται στους εργαζομένους σε 3μηνη βάση.

Το 2004 αποφασίστηκε από τη διοίκηση οι μισθοί των εργαζομένων να βρίσκονται τουλάχιστον 10% πάνω από τις νόμιμες αποδοχές τους.

Προβλέπεται επίσης επίδομα μητρότητας, το οποίο αποτελεί ένα εφάπαξ ποσό (€600) που δίνεται στη νέα μητέρα μετά τον τοκετό καθώς και επίδομα παιδικού σταθμού το οποίο ανέρχεται στα €175 και δίνεται σε όλους τους εργαζομένους για κάθε παιδί προσχολικής ηλικίας ακόμα και στην περίπτωση ιδιωτικής φύλαξης (baby-sitting).

Προσφέρεται δώρο γάμου το οποίο καταβάλλεται εφάπαξ και δώρο αποφοίτησης, το οποίο χορηγείται στους υπαλλήλους που αποκτούν πτυχίο.

Παρέχεται πλήρης κάλυψη του μισθού πέραν των όσων παρέχονται από το ΙΚΑ σε περίπτωση ασθένειας άνω των 15 ημερών.

Η Citibank χορηγεί στους εργαζόμενούς της στεγαστικά και προσωπικά δάνεια με προνομιακό επιτόκιο. Προσφέρει όλα τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της με προνομιακούς όρους και εφαρμόζει προγράμματα προαιρετικής αγοράς μετοχών σε προνομιακές τιμές.

Παρέχει επίσης μια επιπλέον ημέρα άδειας για τα Χριστουγεννιάτικα ψώνια και επιδόματα βαρδιών που αφορούν όλους τους εργαζόμενους που δουλεύουν σε μη σταθερό ωράριο.

Η τράπεζα χρηματοδοτεί πλήρως ένα πακέτο ιδιωτικής ασφάλειας ζωής και ατυχήματος, το οποίο προβλέπει την αποζημίωση του υπαλλήλου και της οικογενείας του με 40 μισθούς, καθώς επίσης και ιδιωτική ασφάλεια ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε όλο το προσωπικό καθώς και στις οικογένειες του.

Το πρόγραμμα πρόγραμμα ασφάλισης που παρέχει η τράπεζα προσφέρει 24ωρη τηλεφωνική εξυπηρέτηση, εξωνοσοκομειακή περίθαλψη, πρόσβαση σε ευρύ δίκτυο γιατρών όλων των ειδικοτήτων σε προνομιακές τιμές, νοσοκομειακή περίθαλψη, δυνατότητα νοσηλείας σε ειδικές τιμές καθώς και δυνατότητα αυτόματης εκκαθάρισης του λογαριασμού νοσηλείων με το ΙΚΑ από το συνεργαζόμενο νοσηλευτήριο.

Οργανώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα αιμοδοσίες με σκοπό τη δημιουργία Τράπεζας αίματος και την αντιμετώπιση αναγκών των συναδέλφων και των οικογενειών τους. Το 2004 δόθηκαν 46 φιάλες αίματος σε συγγενείς των υπαλλήλων.

**ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ**Αξιοπιστία     Σεβασμός     Δικαιοσύνη     Υπερηφάνεια     Συντροφικότητα     

Τραπεζικές εργασίες



1154 428 627 3,56%



2004 272.500.000 ευρώ



28 ώρες



Διασποριότητα

Εργαζόμενοι  
ολικής & μερικής  
απασχόλησης

Ανδρες



Γυναίκες

Εθελούσιες  
αποχωρήσεις

2004 Κύκλος εργασιών 2004



Επιμόρφωση / Έτος

Η τράπεζα χρηματοδοτεί επίσης πλήρως ετήσια γενική ιατρική εξέταση, (Check up day) σε όλο το προσωπικό και τις οικογένειές τους. Η γενική εξέταση περιλαμβάνει καρδιολογικές εξετάσεις, γυναικολογικές εξετάσεις (test Παπανικολάου), γενικές εξετάσεις αίματος κτλ. Στα κεντρικά γραφεία λειτουργεί εξοπλισμένο ιατρείο με διαθέσιμο ιατρό 3 φορές την εβδομάδα.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η τράπεζα αναλαμβάνει την πλήρη χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων των εργαζομένων της.

Η Citibank δίνει επίσης μεγάλη έμφαση στην ασφάλεια. Όλοι οι χώροι εργασίας φυλάσσονται από έμπειρο προσωπικό. Ανά τακτά χρονικά διαστήματα πραγματοποιούνται ασκήσεις ετοιμότητας και εκκένωσης των κτιρίων, ενώ κάθε όροφος διαθέτει έναν καθορισμένο και εκπαιδευμένο υπεύθυνο ασφαλείας.

Γίνεται ετήσια ανώνυμη έρευνα ικανοποίησης προσωπικού -Voice of the Employee (VOE): Τα αποτελέσματα επικοινωνούνται σε όλο το προσωπικό. Οι διευθυντές κάθε τμήματος κρίνονται βάση των αποτελεσμάτων της έρευνας και οφείλουν να καθορίσουν σε συνεργασία με το προσωπικό τους το action plan το οποίο θα υλοποιηθεί με στόχο την βελτίωση της ικανοποίησης του προσωπικού και άρα των αποτελεσμάτων της έρευνας την επόμενη χρονιά. Τα αποτελέσματα της έρευνας και τα action plan παρακολουθούνται συστηματικά από τη Διεύθυνση της Τράπεζας.

Στα πλαίσια της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, διεξάγεται από τη τράπεζα ένα Performance Appraisal Survey που εξετάζει την άποψη των εργαζομένων όσον αφορά την ετήσια αξιολόγησή τους και τον τρόπο επικοινωνίας της αξιολόγησης αυτής από τον προϊστάμενό τους.

Δίδονται ετήσια βραβεία ως αναγνώριση μιας εξαιρετικής απόδοσης ή/ και ολοκλήρωσης ενός συγκεκριμένου project κατά τη διάρκεια του ετήσιου event της τράπεζας όπου παρευρίσκεται όλο το προσωπικό. Κάθε χρόνο δίνονται σε περισσότερους από 30 υπαλλήλους 20 βραβεία.

Σε συνεργασία με τους υπευθύνους των τμημάτων έχει διαμορφωθεί ένα training curriculum για κάθε θέση εργασίας το οποίο ανακοινώνεται στο προσωπικό ώστε να γνωρίζει ο κάθε υπάλληλος το πρόγραμμα εκπαίδευσης που τον αφορά. Πραγματοποιούνται επίσης μαθήματα ξένων γλωσσών και χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών που ανταποκρίνονται κυρίως στις ανάγκες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Η τράπεζα χρηματοδοτεί πλήρως το 'Club των εργαζομένων' (το 2004 δόθηκαν στο Club από την τράπεζα €300.000). Η διαχείριση αυτού του ποσού γίνεται αποκλειστικά από τους εργαζομένους σε διάφορες δραστηριότητες όπως: οργάνωση εκδρομών στις οποίες μπορούν να συμμετέχουν όλοι καταβάλλοντας κάποιο συμβολικό ποσό, δωρεάν διανομή εισιτηρίων για αγώνες ποδοσφαίρου και μπάσκετ, εξασφάλιση εισιτηρίων για πολιτιστικές εκδηλώσεις και συναυλίες σε προσιτές τιμές, οργάνωση μαθημάτων χορού, συμμετοχή σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες.

Κάποιες επί πλέον παροχές της τράπεζας είναι:

- Shop and Smile: Παροχή εκπώσεων στους εργαζομένους της τράπεζας για αγορές από συγκεκριμένα επώνυμα καταστήματα.
- Family Day: Ημέρα αφιερωμένη στα παιδιά των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της οποίας διοργανώνονται παιχνίδια στα καταστήματα της τράπεζας.
- Υποστήριξη και ενίσχυση της ποδοσφαιρικής ομάδας και της ομάδας μπάσκετ της Citibank.



- Πρόσφατα ανακαινισμένοι χώροι εργασίας
- Εστιατόριο σε κεντρικά κτίρια με ειδικές τιμές για το προσωπικό (ενδεικτικό κόστος ανά μερίδα: €3).
- Λειτουργία κουζίνας σε κάθε όροφο των κεντρικών κτιρίων όπου προσφέρεται δωρεάν καφές και σνακς.
- Υπάρχει ελαστικότητα στην ώρα άφιξης των εργαζομένων.
- Προβλέπεται casual ντύσιμο την Παρασκευή.
- Δίδεται 6 ημέρες γονική άδεια μετά αποδοχών σε εργαζόμενους γονείς
- Η αρίστευση των παιδιών των εργαζομένων στο σχολείο και η εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βραβεύεται χρηματικά.

### Υπεύθυνος:

Καρολίνα Φαφαλιού, HR Generalist

📍 Λ. Συγγρού 54, 117 42 Αθήνα

☎ 210-9293807

✉ [karolina.fafaliou@citigroup.com](mailto:karolina.fafaliou@citigroup.com)

### Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- *«Η Citibank καλωσορίζει θερμά όλους τους υπαλλήλους της και πάντα αναγνωρίζει τη σκληρή δουλειά και τους ανταμείβει. Παρέχει πολύ καλές γνώσεις για τον τραπεζικό χώρο και την αγορά. Είναι από τους καλύτερους τραπεζικούς οργανισμούς στον κόσμο μιας και δείχνει πολύ μεγάλη υπευθυνότητα απέναντι στον πελάτη και τον υπάλληλο.»*
- *«Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι διοργανώνει σεμινάρια οικονομικής εκπαίδευσης σε παιδιά σε συνεργασία με το παιδικό μουσείο. Για την υλοποίηση του προγράμματος είναι απαραίτητη η εθελοντική συμμετοχή όλων των εργαζομένων. Γίνεται αιμοδοσία σε τακτά διαστήματα στη διάρκεια του έτους. Διοργανώνονται εκδηλώσεις (αγώνες ποδοσφαίρου – μπάσκετ) με σκοπό τα έσοδα να διατεθούν για φιλανθρωπικούς σκοπούς. Στις αρχές του φθινοπώρου διοργανώνεται beach party για τον αποχαιρετισμό του καλοκαιριού.»*
- *«Θεωρείται και είναι σχολείο στον χώρο των τραπεζών στην Ελλάδα. Αυτό αποδεικνύεται 1) Από τη ζήτηση που έχει το προσωπικό της Citibank στην Ελλάδα σε όλες τις βαθμίδες 2) Από τις μεταγραφές που έχουν γίνει όλα αυτά τα χρόνια προς όλες τις άλλες τράπεζες και όχι μόνον 3) Από τις υψηλές θέσεις και βαθμίδες που έχουν κατακτήσει, σχεδόν σε όλες τις τράπεζες στην Ελλάδα. Αυτό είναι που κάνει τη Citibank Ελλάδος μοναδική. Και ειδικά το πώς χτίζονται τα νέα παιδιά σε ένα άψογο εργασιακό περιβάλλον με ίδια κουλούρα τα τελευταία 20 χρόνια που γνωρίζω την τράπεζά μου.»*

## #13

### Coca-Cola 3E, AE

Η Coca-Cola Ελληνική Εταιρία Εμφιαλώσεως Α.Ε. αντιμετωπίζει μεμονωμένα τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε ανθρώπου και συμπαραστέκεται έμπρακτα στα προβλήματα υγείας της οικογένειας των εργαζομένων της.

Το Performance Management and Development (PM&D) της Coca-Cola είναι μια ετήσια διαδικασία που αφορά στη διαχείριση της απόδοσης και την ανάπτυξη των εργαζομένων. Μέσω αυτής αφενός διασφαλίζεται ότι οι στρατηγικοί στόχοι της εταιρίας διαχέονται προς όλα τα ιεραρχικά επίπεδα (ατομική στοχοθέτηση, αξιολόγηση ατομικών στόχων, αξιολόγηση συνολικής απόδοσης) και, αφετέρου, δημιουργούνται ατομικά πλάνα ανάπτυξης που καθορίζουν τις ενέργειες που θα πρέπει να γίνουν με στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και γνώσεων των εργαζομένων.

Κάθε χρόνο πραγματοποιείται στην Coca-Cola η «Έρευνα Κλίματος Εργαζομένων» (Culture Survey), η οποία αποτελεί βασικό μέρος της επικοινωνίας της εταιρίας με τους εργαζόμενους, μιας και μέσω αυτής οι εργαζόμενοι δίνουν ένα δομημένο feedback σχετικά με θέματα που αφορούν στην εταιρική κουλτούρα, τις αξίες της εταιρίας, καθώς και σε θέματα αμοιβών & παροχών. Target group της έρευνας είναι το σύνολο των εργαζομένων, ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου, και βάσει των αποτελεσμάτων της δημιουργούνται πλάνα δράσης ανά τμήμα.

Στην Ελληνική Εταιρία Εμφιαλώσεως λειτουργεί το σύστημα «Διαδικασίας Νέων Ιδεών». Κάθε εργαζόμενος που εκτιμά ότι έχει μια καλή ιδέα για τη βελτίωση των προϊόντων ή ακόμη και τη λειτουργία της εταιρίας, είναι σε θέση να την γράψει σε μια κόλλα χαρτί και να την ρίξει στα ειδικά κουτιά που είναι τοποθετημένα στις εγκαταστάσεις της εταιρίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι παλαιότερα οι «καλές ιδέες» βραβεύονταν με χρηματικά ποσά.

Παράλληλα, μέσω του συστήματος COBRA, το οποίο αφορά σε διατμηματικές εβδομαδιαίες ή μηνιαίες συναντήσεις, συζητούνται και συμφωνούνται θέματα όπως η στοχοθέτηση των ανθρώπων της ομάδας, τα προβλήματα, οι απόψεις και οι σκέψεις για την διεκπεραίωση μιας εργασίας καθώς επίσης και οι νέες ιδέες για τη βελτιστοποίηση του τρόπου εργασίας.

Η Ελληνική Εταιρία Εμφιαλώσεως παρέχει στους εργαζόμενους της πλήρες ιατροφαρμακευτικό και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, επίδομα παιδικού σταθμού (€171 το μήνα), βραβεύσεις και χρηματικά ποσά για τους αριστούχους μαθητές, διατακτικές για αγορές αξίας 430 ευρώ σε σούπερ μάρκετ τα Χριστούγεννα και το Πάσχα.

Διοργανώνεται αιμοδοσία και παρέχεται η δυνατότητα προσφοράς αίματος σε εργαζόμενο ή συγγενή του α' βαθμού.

Παρέχει, επίσης, ετήσια άδεια 25 ημερών από τη συμπλήρωση του πρώτου έτους υπηρεσίας στην εταιρία, εισιτήρια και προσκλήσεις για τις εκδηλώσεις που χορηγεί η εταιρία, σεμινάρια

#### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία ■ ■ ■ □ □

Σεβασμός ■ ■ ■ □ □

Δικαιοσύνη ■ ■ □ □ □

Υπερηφάνεια ■ ■ ■ ■ □

Συντροφικότητα ■ ■ ■ ■ □

Βιομηχανία παραγωγής και εμπορίας αναψυκτικών, χυμών, εμφιαλωμένων νερών κ.ά.

2.936 2.013 407 2,26%

2004 629.046.000 ευρώ 37 ώρες

# Coca-Cola Τρία Έψιλον

ιατρικής ενημέρωσης, δώρα γάμων, βαφτίσεων και δωρεές εις μνήμην αποθανόντων συγγενών εργαζομένων.

Παράλληλα, η εθελοντική ομάδα «ΑΛΥΣΟΣ» που αποτελείται από εργαζόμενους της Ελληνικής Εταιρίας Εμφιαλώσεως υλοποιεί ποικίλα προγράμματα εθελοντικής εργασίας σε ολόκληρη την Ελλάδα, συνεισφέροντας ουσιαστικά στην κοινωνική ανάπτυξη της ελληνικής περιφέρειας.

Άλλες παροχές που προσφέρει η εταιρία:

- Παροχή καφέ, γιαουρτιών, φρυγανιών, προϊόντων εταιρίας προς κατανάλωση, επιδότηση μεσημεριανού γεύματος.
- Κάρτες απεριορίστων διαδρομών για τα μέσα μαζικής μεταφοράς για τους εργαζόμενους που δεν έχουν αυτοκίνητο για τα Κεντρικά Γραφεία, καθώς και δωρεάν μετακίνηση με πούλμαν από και προς τα εργοστάσια
- Διανομή δώρων από προωθητικές ενέργειες προϊόντων σε όλους τους εργαζομένους
- Βιβλιοθήκη
- Ποδοσφαιρικές ομάδες ανά site, οι οποίες συμμετέχουν σε τοπικά πρωταθλήματα, καθώς και στο ετήσιο πρωτάθλημα όλων των χωρών του Ομίλου της εταιρίας
- Ετήσια Εκδρομή
- Χοροί Σωματείων

Στην εταιρία επίσης γιορτάζονται τα παρακάτω γεγονότα:

- Κοπή Βασιλόπιτας
- Χριστουγεννιάτικη Παιδική Γιορτή
- Γιορτή της Μητέρας
- Γιορτή των Ερωτευμένων
- Τσικνοπέμπτη
- Γιορτή της Γυναίκας

## Υπεύθυνος:

Βίκυ Μπουζούκη, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας

📍 Φραγκοκλησιάς 9, 151 25 Μαρούσι

☎ 210-6381700

✉ vicky.bouzouki@cchbc.gr

## Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- *«Όλα τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της εταιρίας έχουν ξεκινήσει την καριέρα τους μέσα απ' το σύστημα ανεβαίνοντας την ιεραρχία βήμα-βήμα».*
- *«Είμαι πολύ ευχαριστημένος από το χώρο εργασίας μου και αισθάνομαι περήφανος για την εταιρία μου. Οι σχέσεις με τους εργαζόμενους όσον αφορά στο εργασιακό και κοινωνικό της πρόσωπο είναι άριστες. Είναι πάντα δίπλα στον εργαζόμενο και αυτό για εμάς τους υπαλλήλους της είναι το πλέον σημαντικό. Αισθάνομαι άνετα στην εταιρία μου και αυτό φαίνεται στη συνολική προσπάθεια που καταβάλλω».*
- *«Υγιές και αξιόπιστο εργασιακό περιβάλλον. Πάνω απ' όλα ο «άνθρωπος» εργαζόμενος».*

#14

## ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ PISCINES IDEALES, ΑΕ

Ο όμιλος εταιριών Piscines Ideales Α.Ε δηλώνει ότι οποιοδήποτε προσωπικό θέμα εργαζομένου, όσο ασήμαντο και αν είναι, έχει προτεραιότητα σε σχέση με οποιοδήποτε εταιρικό θέμα, όσο σημαντικό και αν είναι. Έτσι, προσωπικά προβλήματα εργαζομένων συζητούνται άμεσα, επιλύονται ταχύτατα και οι εργαζόμενοι προσπαθούν να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους για την εταιρία, απαλλαγμένοι κατά το δυνατό, από προσωπικά προβλήματα.

Στην Piscines Ideales πραγματοποιούνται συνεχώς προγράμματα εκπαίδευσης ώστε οι εργαζόμενοι να εξελίσσονται και να καταλαμβάνουν υψηλότερες θέσεις στον οργανισμό. Για παράδειγμα, η καθαρίστρια παρακολουθεί μαθήματα Η/Υ για να γίνει γραμματέας ή τηλεφωνήτρια, ο κλητήρας με πτυχίο λυκείου παρακολουθεί σεμινάρια για διακίνηση - έκδοση τιμολογίων, ώστε να γίνει αποθηκάριος ή σεμινάρια πωλήσεων για να γίνει πωλητής.

Η εταιρία προσφέρει bonus και έκτακτες αμοιβές για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στη βελτίωση και αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης, βραβεύει τον υπάλληλο της χρονιάς, με μοναδικά κριτήρια το ήθος του και τη βελτίωση που σημείωσε κατά την διάρκεια του έτους, ενώ παράλληλα προβλέπει και βραβεία για την 10ετία και την 5ετία. Επιπλέον, πραγματοποιεί ετήσια εταιρικά ταξίδια 4-5 ημερών για όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους και «ταξίδια έκπληξη» (Παρίσι, Λονδίνο, Περου, Αφρική, Νέα Υόρκη, κλπ.) σε συγκεκριμένους εργαζόμενους με αφορμή προσωπικές επετείους, ή τη γενικότερη προσφορά τους.

Η Piscines Ideales Α.Ε προσφέρει στους εργαζόμενους της συμβόλαια ομαδικής ασφάλισης με ικανοποιητικές παροχές, οικονομικές διευκολύνσεις μεγάλου ύψους, προσωπικές εγγυήσεις του επιχειρηματία – ιδιοκτήτη της επιχείρησης για προσωπικά δάνεια των εργαζομένων (για σπίτι, αυτοκίνητο, κλπ.) και «δώρα έκπληξη» σε όσους προτείνουν σημαντικές βελτιώσεις στην λειτουργία της εταιρίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η διοίκηση επικοινωνεί απευθείας (face to face) και χωρίς κανένα απολύτως περιορισμό (χρονικό, "φόρμας" ή άλλο) με όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους, οι οποίοι μπορούν και εκφράζουν ελεύθερα την άποψη τους για οποιοδήποτε θέμα.

Επιπλέον, η εταιρία καταβάλλει τις δαπάνες επιμόρφωσης των εργαζομένων της, προτρέποντάς τους να επιλέγουν εκπαιδευτικά προγράμματα της απόλυτης αρεσκείας τους ή υποδεικνύοντας κάποια που η εταιρία κρίνει σημαντικά.

Η εταιρία κουλτούρα χαρακτηρίζεται από τις συχνές συνευρέσεις των εργαζομένων:

- Εορταστικές εκδηλώσεις και οικογενειακά γλέντια.
- Ετήσια γενέθλια εταιρίας.

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ □ □ □
Σεβασμός	■ ■ □ □ □
Δικαιοσύνη	■ ■ ■ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ ■ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □



- Γιορτή κοπής πίτας για τους εργαζόμενους στα σπίτια των δύο κυρίων μετόχων ανά έτος εναλλάξ.
- Χριστουγεννιάτικη γιορτή με δώρα για τα παιδιά των εργαζόμενων.
- Φαγητό και διασκέδαση μετά από σεμινάρια ή εκπαιδευτικές συγκεντρώσεις.
- Κοινές εκδρομές σε μικρότερες ομάδες.

### **Υπεύθυνος:**

Αντώνης Φλώκος, Οικονομικός & Διοικητικός Διευθυντής

📍 Δαβάκη 18, 15121 Πεύκη  
☎ 210-6148416, 210-6148420  
✉ [info@piscinesideales.com](mailto:info@piscinesideales.com)

### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Ο όρος «οικογένεια» βρίσκει πραγματικό νόημα στη συγκεκριμένη εταιρία».*
- *«Όμορφο και γραφικό κτίριο στέγασης των γραφείων το οποίο ξεχωρίζει και επιπλέον δεν θυμίζει ότι πρόκειται για χώρο εργασίας. Το αυξημένο ποσοστό οικογενειακού «δεσίματος» μεταξύ των εργαζομένων. Πρωτοφανής θέληση και όρεξη για δουλειά από οποιοδήποτε εργασιακό πόστο».*
- *«Η αίσθηση ασφάλειας που παρέχει η εταιρία είναι μοναδική για τα εργασιακά δεδομένα της εποχής. Σε περίπτωση που προκύψει οποιοδήποτε πρόβλημα στον εργαζόμενο η Διοίκηση είναι πάντα μία «ανοιχτή πόρτα».*
- *«Σέβεται τους εργαζόμενους. Ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να έχουν απαιτήσεις. Είμαστε όλοι ίσοι, αφεντικά και εργαζόμενοι».*
- *«Ίση μεταχείριση, οικογενειακό κλίμα, εκτιμούν έργο και άνθρωπο, είμαστε περήφανοι για αυτά που έχουμε καταφέρει».*



Τόσο τα εργαλεία και οι πρακτικές της υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας Κύπρου, όσο και ο τρόπος επικοινωνίας (γραφτός ή προφορικός) μεταξύ διοίκησης και προσωπικού, μαρτυρά το σεβασμό στην προσωπικότητα του κάθε εργαζομένου. Το σύστημα αξιολόγησης εργαζομένων, για παράδειγμα, δεν αποτελεί ένα εργαλείο μέσω του οποίου ο εργαζόμενος ενημερώνεται για την επίδοσή του, είναι ένα εργαλείο το οποίο ενισχύει το κανάλι επικοινωνίας μεταξύ προϊσταμένου - υπαλλήλου. Πρόκειται για μια επιτυχημένη διαδικασία, αφού εκτός της αξιολόγησης, επιτυγχάνεται και αμφίδρομη επικοινωνία και ανταλλαγή απόψεων. Αλλά και η διαδικασία του Feedback αποτελεί ένα καλό παράδειγμα της ανθρωποκεντρικής μορφής της Τράπεζας Κύπρου. Η διαδικασία αυτή προβλέπει τον εντοπισμό των περιθωρίων βελτίωσης των επαγγελματικών χαρακτηριστικών του εργαζομένου, τα οποία εν συνεχεία εντάσσονται σε ένα «Προσωπικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης» μόνο εφόσον συμφωνεί στις πτυχές βελτίωσης και ο ίδιος ο εργαζόμενος.

Η Τράπεζα Κύπρου προσφέρει ειδικά και κατά περίπτωση επιδόματα ανά βαθμό/ θέση, καθώς και για εξαιρετική επίδοση. Η υψηλή επίδοση αναγνωρίζεται από την εξέταση των δυνατοτήτων για αναβάθμιση καθηκόντων και προαγωγή και από την συμμετοχή των εργαζομένων σε ειδικά εκπαιδευτικά σεμινάρια. Βέβαια σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι αξιολογούνται με βάση ποιοτικά κριτήρια και όχι ποσοτικά. Το σύστημα Mentoring το οποίο εφαρμόζεται επιτρέπει στους νεότερους εργαζόμενους να καθοδηγούνται από τους παλαιότερους.

Η εταιρία έχει δημιουργήσει ξεχωριστούς Τομείς Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σκοπός των οποίων είναι να παρέχει ένα ολοκληρωμένο σύστημα Εκπαίδευσης που να παρακινεί το προσωπικό για δια βίου μάθηση.

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για τη διεξαγωγή των διαφόρων εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά και γενικότερα για την ανάπτυξη του προσωπικού και την αυτοβελτίωσή του είναι:

- Εκπαίδευση με Υπαίθριες Δραστηριότητες (outdoor training)
- Εκπαίδευση στο χώρο εργασίας (on the job training)
- Εξ' αποστάσεως κατάρτιση (σε συνεργασία με εξωτερικούς φορείς)
- E – learning
- Συμμετοχή σε σεμινάρια εκτός τράπεζας
- Διεξαγωγή ενδοεπιχειρησιακών σεμιναρίων από εξωτερικούς εισηγητές
- Δανειστική Βιβλιοθήκη/ Κέντρο Πολυμέσων Εκμάθησης

Η Εταιρία κέρδισε το Βραβείο Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε σχετικό διαγωνισμό για το 2003.

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ ■ ■ □ □
Σεβασμός	■ ■ ■ ■ □ □
Δικαιοσύνη	■ ■ □ □ □ □
Υπερφάνεια	■ ■ ■ ■ □ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □ □



Τραπεζικές εργασίες



2.043 1.103 940 8,01%



2004 333.577.000 ευρώ



15 ώρες

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εταιρία επιδοτεί πλήρως τη συμμετοχή στο πρόγραμμα του Institute of Financial Services UK, το οποίο οδηγεί στην απόκτηση του επαγγελματικού τίτλου ACIB/BSC Honours Degree.

Οι προτάσεις και οι απόψεις των υπαλλήλων εισακούγονται και λαμβάνονται υπόψη μέσω της επιτροπής Νέων Ιδεών «Γένεσις», η οποία εξετάζει και υλοποιεί νέες ιδέες τις οποίες υποβάλλουν άμεσα όλοι οι υπάλληλοι, χωρίς την παρεμβολή της ιεραρχίας.

Μέσω των συναντήσεων Brain Storming, τις οποίες συγκαλεί σε τακτά χρονικά διαστήματα η ανώτατη διοίκηση με τη συμμετοχή 15-20 ατόμων από τις χαμηλές και μεσαίες κλίμακες της ιεραρχίας.

Πολλές αποφάσεις που αφορούν άμεσα τους εργαζόμενους λαμβάνονται με τη δική τους συμμετοχή. Για παράδειγμα τα κριτήρια και οι νόρμες του συστήματος Μέτρησης Εργασίας (Work Measurement) σχεδιάστηκαν με την ουσιαστική συμμετοχή των άμεσα ενδιαφερόμενων.

Η τράπεζα προσφέρει στους εργαζομένους της δυνατότητα επέκτασης της άδειας μητρότητας είτε με λήψη άδειας άνευ αποδοχών, είτε με συσσώρευση των ωρών του μειωμένου ωραρίου. Μειωμένο ωράριο, το οποίο ισχύει για διπλάσιο χρονικό διάστημα απ' ό,τι σε άλλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Δίδεται δώρο για κάθε παιδί που γεννιέται, καλύπτονται τα έξοδα παιδικού σταθμού (έως €180 το μήνα και τα έξοδα κατασκήνωσης (€660 ευρώ το χρόνο για παιδιά μεγαλύτερα των 7 ετών).

Στην εταιρία διοργανώνονται εκδηλώσεις:

- Ενάρξεις νέων Κατ/των.
- Κοπή Βασιλόπιτας ανά περιφέρεια.
- Χριστουγεννιάτικη γιορτή για τα παιδιά των υπαλλήλων.
- Σημαντικός αριθμός εκδρομών, θεατρικών παραστάσεων, καλλιτεχνικών εκδηλώσεων ανά κατάσταση/ υπηρεσία/ τμήμα που στηρίζονται από κονδύλι που παρέχει η Τράπεζα ανά υπάλληλο.
- Διάφορες εκδηλώσεις μέσω των ΕΚΑΔ.

Στην εταιρία διοργανώνεται εσωτερικό πρωτάθλημα ποδοσφαίρου και παρέχεται γυμναστήριο.

### **Υπεύθυνος:**

Χρυσάνθη Νυχτή, Τομέας Στελέχωσης & Αξιολόγησης Απόδοσης

📍 Λ. Αλεξάνδρας 170, 115 21 Αθήνα

☎ 210-6477485

✉ [chnychti@bankofcyprus.gr](mailto:chnychti@bankofcyprus.gr)

**Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Βασικό χαρακτηριστικό είναι η έμφαση που δίνεται στον ανθρώπινο παράγοντα και το οποίο γίνεται αντιληπτό από την πρώτη επαφή ως υποψήφιου εργαζόμενου έως την περίοδο απασχόλησης. Παραδείγματα: Ζεστό περιβάλλον, επικοινωνία στον ενικό μεταξύ συναδέλφων γνωστών και μη, προσωπικό τηλέφωνο με το όνομα καθενός (αναγνώριση) όταν καλεί σε εσωτερικό τηλέφωνο της εταιρίας, ευχετήριες κάρτες στα γενέθλιά μας, δώρα με τη μορφή πιστώσεων σε πιστωτικές κάρτες Χριστούγεννα και Πάσχα, συνεχής ώθηση για επιμόρφωση και ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων, ετήσια αξιολόγηση – αυτοαξιολόγηση».*
- *«Υπάρχει κλίμα συνεργασίας και ομαδικότητας. Όταν κάποιος είναι πεισμένος από τη δουλειά είναι όλοι πρόθυμοι να τον διευκολύνουν. Όταν κάποιος γιορτάζει συνεισφέρουμε όλοι οικονομικά και του παίρνουμε δώρο».*
- *«Υπάρχει εξαιρετική βοήθεια από τη Διοίκηση σε περιπτώσεις προσωπικών ζητημάτων του προσωπικού, όπως σε έκτακτες οικογενειακές καταστάσεις (απώλεια συγγενικού προσώπου, άγαμη μητέρα) όπου η Διοίκηση με την οικονομική και την ηθική στήριξη βοήθησε πολύ.»*
- *«Αισθάνεσαι τον οργανισμό ως οικογένεια. Οποιοδήποτε πρόβλημα θα ακουστεί και θα επιλυθεί άμεσα. Δυνατότητα συνεχούς εκπαίδευσης.»*
- *«Τέλεια οργάνωση εργασίας. Φιλικό περιβάλλον χωρίς να ασκείται καμία μορφή πίεσης με στόχους και νούμερα.»*



# #16

## EMA AEBE



Στην EMA AEBE η εκπαίδευση είναι συνεχής και αφορά στη βελτίωση των επαγγελματικών ικανοτήτων των εργαζομένων αλλά και στη γενικότερη ανάπτυξή τους (πχ ξένες γλώσσες, σεμινάρια δημιουργικής σκέψης κλπ).

Σε υπαλλήλους που επιδεικνύουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και έχουν δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, η εταιρία καλύπτει το κόστος παρακολούθησης μακροχρονίων σεμιναρίων ή μεταπτυχιακών σπουδών (9μηνο φορολογικό σεμινάριο, 2ετές σεμινάρια Management και Marketing).

Για την εκπαίδευση σε τεχνικά θέματα η εταιρία, σε συνεργασία με τους βασικούς προμηθευτές της, στέλνει εργαζόμενους της στο εξωτερικό. Επίσης οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι της εταιρίας, συμμετέχουν κάθε χρόνο σε συνέδρια και επιμορφωτικά σεμινάρια που έχουν σχέση με Στρατηγική, Διοίκηση, Ανθρώπινες σχέσεις κλπ .

Προτού συνταχθεί ή αναθεωρηθεί μια διαδικασία ζητείται η γνώμη των ανθρώπων που ενέχονται σε αυτή. Οι απόψεις και οι προτάσεις τους λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και γίνεται προσπάθεια να δίνονται τεκμηριωμένες απαντήσεις σχετικά με τη δυνατότητα ή όχι αποδοχής τους. Η EMA AEBE δείχνει έμπρακτα το σεβασμό της προς την προσωπικότητα κάθε εργαζόμενου μέσα από τις Πολιτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που εφαρμόζει και οι οποίες αφορούν όλο το προσωπικό χωρίς καμία διάκριση θέσης, μόρφωσης, φύλου, εθνικότητας ή άλλου κριτηρίου. Αυτές οι πολιτικές αφορούν στην παροχή Ομαδικής Ασφάλισης (Ζωής, Νοσοκομειακής & Ιατροφαρμακευτικής), στη παροχή πρόσθετου πρόγραμμα προληπτικής ιατρικής (Chek up) και γιατρού εργασίας.

Η εταιρία παρέχει επίσης στους εργαζόμενους της, άτοκα δάνεια, διάφορα δώρα κατά την περίοδο των εορτών Χριστουγέννων & Πάσχα (διατακτικές για τρόφιμα & ποτά, παιχνίδια για τα παιδιά) και σχολικά είδη της UNICEF κατά την έναρξη της σχολικής περιόδου.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι όλο το προσωπικό συμμετέχει (ανεξαρτήτως απόδοσης ) σε ένα ελάχιστο πριμ αποδοτικότητας της εταιρίας, ανάλογα με τα ετήσια οικονομικά της αποτελέσματα και σε ένα πρόσθετο ατομικό πριμ κατόπιν διαδικασίας αξιολόγησης.

Σε περίπτωση ολιγοήμερης ασθενείας, δεν περικόπτεται το μέρος των αποδοχών του εργαζόμενου που ορίζει η ασφαλιστική νομοθεσία αλλά ούτε και ζητείται αποδεικτικό από ιατρό του ΙΚΑ.

Πέραν των αποδοχών, η εταιρία καλύπτει το κόστος διέλευσης της ΑΤΤΙΚΗΣ ΟΔΟΥ και παρέχει e-pass σε όλους τους εργαζόμενους της εγκατάστασης Ασπροπύργου (17 άτομα) για την προσέλευση και αποχώρησή τους από την εργασία. Στους εργαζόμενους που αποχωρούν για συνταξιοδότηση η εταιρία, αντί του 40%, καταβάλλει το 100% της νόμιμης αποζημίωσης.

### ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

Αξιοπιστία

Σεβασμός

Δικαιοσύνη

Υπερηφάνεια

Συντροφικότητα

Εισαγωγή και εμπορία ελαστικών, λιπαντικών και ανταλλακτικών αυτοκινήτων

68 54 12 0%

2004 23.531.028 ευρώ 5 ώρες



## **Υπεύθυνος:**

Μαβιλίδης Κοσμάς, Οικονομικός & Διοικητικός Διευθυντής

📍 Γαλήνης 17, 145 65 Κηφισιά

☎ 210-6290218, 210-6290300

✉ [mavilidis@ema.gr](mailto:mavilidis@ema.gr)

## **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Το περιβάλλον είναι το καλύτερο που μπορεί να υπάρχει καθώς επίσης και οι σχέσεις των συνεργατών – συναδέλφων είναι οι καλύτερες».*
- *«Εκτιμώ την παροχή παραπάνω ιατρικής ασφάλειας και ασφάλειας ζωής στους εργαζόμενους».*

#17

**EXODUS A.E.**

Από τις αρχές του 2003 διεξάγεται κάθε χρόνο στην Exodus μία ανώνυμη on-line έρευνα σχετικά με τη γνώμη και το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων για ουσιαστικά θέματα της εταιρίας. Σε αυτή διερευνάται και η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τη διοίκηση της εταιρίας, καταγράφονται τα συναισθήματά τους για την εταιρία, το περιβάλλον εργασίας, την αξιοκρατία και τις δυνατότητες εξέλιξής τους.

Η Exodus AE έχει υιοθετήσει ένα σύστημα mentoring, με το οποίο βοηθάει το νέο συνεργάτη να προσαρμοστεί τόσο στο αντικείμενο της εργασίας του, όσο και στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να λάβει την απαραίτητη γνώση προκειμένου να εμπλακεί ενεργά στα έργα και καθήκοντα της εταιρίας.

Στο εταιρικό Intranet υπάρχει και το e.Campus, μία περιοχή για on-line εκμάθηση, όπου διατίθενται περί τα 45 μαθησιακά αντικείμενα θέματα (on-line courses, παρουσιάσεις κτλ.) για όλες τις θέσεις εργασίας στην εταιρία.

Η εταιρία έχει εγκαταστήσει ένα on-line σύστημα υποβολής προτάσεων (suggestion box) το λεγόμενο F.I.S.H. (Fresh Ideas Start Here with you) σχετικά με όλα τα θέματα της εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα θέματα που αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον, στην τεχνολογία, στην οργάνωση της εταιρίας, στην αύξηση της παραγωγικότητας και άλλα πολλά. Ο καθένας που υποβάλλει μία ιδέα ή πρόταση επώνυμα έχει την ευκαιρία να συμμετάσχει σε μία κλήρωση για επιβράβευση, ανεξάρτητα εάν η ιδέα ή πρότασή του υλοποιηθεί. Όλες οι προτάσεις και ιδέες που υποβάλλονται απαντώνται σε ένα χρονικό πλαίσιο μίας εβδομάδας. Η συμμετοχή και υποβολή των ιδεών παρακολουθείται στατιστικά και οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να υποβάλλουν προτάσεις σε περιοχές που δεν έχουν ακόμα δεχτεί αρκετές ιδέες. Οι μισές από τις προτάσεις εφαρμόζονται άμεσα.

Το employee survey το οποίο διεξάγεται μια φορά το χρόνο στην εταιρία περιλαμβάνει και ερωτήσεις που αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον. Φέτος διεξήχθη μια έρευνα επιπλέον, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης από την τεχνική υποστήριξη και τον τεχνικό εξοπλισμό που η εταιρία παρέχει στους εργαζομένους. Παράλληλα η Exodus έχει θεσπίσει ένα σχέδιο αναγνώρισης και επιβράβευσης του προσωπικού, το λεγόμενο σχέδιο «Ηρακλής», το οποίο προβλέπει μια σειρά bonus και βραβείων.

Η εταιρία παρέχει στους μόνιμους υπαλλήλους της δωρεάν Κάρτα Νοσηλείας, δωρεάν ετήσιο check-up σε ιατρικό κέντρο για την ομάδα των Διευθυντών και Υπευθύνων τομέων και έχει Γιατρό Εργασίας και Υπεύθυνο Ασφαλείας στην Εταιρία μια φορά την εβδομάδα.

Πέραν τούτου, παρέχονται πιστωτικές κάρτες της Τράπεζας Πειραιώς με δωρεάν ή προνομιακή συνδρομή και προνομιακά πιστωτικά όρια τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τις οικογένειές τους, προνομιακά καταναλωτικά πιστωτικά προϊόντα, κινητά τηλέφωνα, stock options της Τράπεζας Πειραιώς για την ομάδα των Διευθυντών και Υπευθύνων Τομέων και προνομιακά ασφαλιστικά προγράμματα από την Τράπεζα Πειραιώς.

**ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ**Αξιοπιστία     Σεβασμός     Δικαιοσύνη     Υπερηφάνεια     Συντροφικότητα     

Εταιρεία Πληροφορικής



80



46



26



25,33%



2004 5.740.000 ευρώ



30 ώρες

Η EXODUS πιστοποιήθηκε κατά το πρότυπο ISO 9001:2000 και διακρίθηκε για το «Committed to Excellence του EFQM» και το «Recognised for Excellence» κάτι το οποίο έχουν πετύχει μόνον λίγες άλλες εταιρείες στην Ευρώπη (και μόνο 4 -5 πληροφορικής).

Το ποσοστό των γυναικών στην εταιρία είναι αυτή τη στιγμή 40%. Η εταιρία έχει θ'σει στρατηγικό στόχο στα επόμενα χρόνια να αυξήσει τα ποσοστά αντρών και γυναικών σταδιακά στο 50 – 50% (μέχρι το τέλος του 2005). Για το χώρο της πληροφορικής στον οποίο δραστηριοποιείται η εταιρία το ποσοστό 40% των γυναικών θεωρείται αρκετά υψηλό, λαμβάνοντας υπόψη ότι παραδοσιακά οι Software Engineers είναι κατά πλειοψηφία άνδρες. Για αυτό το λόγο έχει καθιερώσει να προσλαμβάνει γυναίκες κατά προτεραιότητα σε θέσεις τεχνικού προσωπικού σε περίπτωση υποψηφίων με ίδια προσόντα.

Σε καθημερινή βάση παρέχονται δωρεάν καφέδες όλων των ειδών, αφεψήματα και αναψυκτικά στη διάρκεια όλων των εργασιμων ωρών. Οι κουζίνες είναι επίσης εξοπλισμένες με φούρνο μικροκυμάτων και τοστιέρα.

Στην εταιρία γιορτάζονται:

- ο η «κοπή της πρωτοχρονιάτικης πίτας» στην οποία συμμετέχει όλο το προσωπικό και περιλαμβάνει φαγητό και χορό.
- ο τα Χριστούγεννα με ανταλλαγή δώρων, πάρτι στους ορόφους της εταιρίας.
- ο Τα Χριστούγεννα με δώρα και εκδήλωση για τα παιδιά των εργαζομένων
- ο επιτεύγματα, όπως βραβεύσεις, με όλους στην εταιρία
- ο αναλήψεις σημαντικών έργων
- ο αποπεράτωση (απαιτητικών) έργων με την ομάδα έργου

Άλλος τρόπος διασκέδασης στην εταιρία είναι η νεοσύστατη ομάδα μπάσκετ η οποία μάλιστα, είναι και μικτή.

### **Υπεύθυνος:**

Eleonora Witkamp, Υπεύθυνη Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού

☒ Φαραντάτων 6-10, Αθήνα  
☎ 210-7450300, 210-7470616  
✉ [ewitkamp@exodus.gr](mailto:ewitkamp@exodus.gr)

### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Δεν νομίζω πως υπάρχουν πολλές εταιρίες που σου δίνουν 6 μήνες πληρωμένη άδεια για να φροντίσεις το παιδί σου μετά τη γέννα. Αυτή η δυνατότητα μου δόθηκε από τον διευθυντή μου και από τους συναδέλφους μου και για τα 2 παιδιά που γέννησα».*
- *«Παρόλο που η EXODUS δραστηριοποιείται σε ένα καθαρά «τεχνοκρατικού χαρακτήρα» χώρο, είναι αξιοθαύμαστη η συνεχής ανησυχία και δέσμευση της Διοίκησης για συνεχή βελτίωση σε όλους τους τομείς και ειδικά όσον αφορά στην κοινωνική εταιρική ευθύνη. Υπάρχει ακόμα η έννοια της «οικογένειας» και της «παρέας». Νιώθω ότι η Διοίκηση διακατέχεται από ανθρωπιά. Κάνει συνεχείς προσπάθειες να βελτιώσει τις παροχές προς τους εργαζόμενους».*

## JOHNSON DIVERSEY HELLAS, AE

Το 2003 δημιουργήθηκε στην Johnson Diversey Ελλάς, με παραίνεση της διοίκησης της εταιρίας, το «Sound Board» των εργαζομένων, στόχος του οποίου είναι να διασφαλίζει την επικοινωνία και την οργάνωση των εργαζομένων για την αποτελεσματικότερη συμβολή τους στα θέματα ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και γενικότερα στα θέματα διοίκησης της εταιρίας. Στην Johnson Diversey προτού παρθεί κάποια οριστική απόφαση από πλευράς της διοίκησης της εταιρίας, αποστέλλονται στους εργαζόμενους ερωτηματολόγια, προκειμένου να προσμετρηθεί και η άποψή τους.

Η επιχείρησή προσφέρει μια σειρά επιδομάτων, όπως ημερήσιο επίδομα σίτισης, επίδομα χρήσης προσωπικού ή εταιρικού αυτοκινήτου, επίδομα εργασίας εκτός έδρας, και ένα εφάπαξ επίδομα τοκετού ή αποβολής, μέσω ομαδικού ασφαλιστικού συμβολαίου ύψους €250.

Επίσης προσφέρεται και μια σειρά παροχών, όπως, κινητό τηλέφωνο στο 77% των εργαζομένων της εταιρίας, με μέγιστο ποσό κάλυψης €86 ανά μήνα, ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο ιατροφαρμακευτικής, νοσοκομειακής περίθαλψης και απώλειας μισθού, καθώς επίσης και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Μια ενδιαφέρουσα πρακτική είναι ότι ο Γενικός Δντης της εταιρίας περνά μία ώρα κάθε πρωί στην καφετέρια προσωπικού, πίνοντας τον καφέ του και κουβεντιάζοντας με τους υπαλλήλους.

Το Bonus Scheme της Johnson Diversey διαφοροποιείται ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας και τη θέση του εργαζομένου. Για παράδειγμα, με την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου πωλήσεων προβλέπεται η προσφορά ενός ταξιδιού για όλους τους πωλητές, τεχνικούς και το management team της εταιρίας. Προσφέρονται επίσης και Excellence Awards για την εξαιρετική απόδοση του εργαζομένου, μέσα στη χρονιά, σε οποιοδήποτε τομέα. Επιβραβεύεται επίσης και η πολυετής απασχόληση στην εταιρία (από 5 έως και 25 χρόνια με δώρα αξίας €50 – €600).


Σημαντικό είναι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της εταιρίας, ενώ ευέλικτο είναι το ωράριο εργασίας, καθώς και το επίπεδο συνεννόησης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.

Το ωράριο εργασίας μέσα στην εβδομάδα είναι 08:00-16:30, προκειμένου την Παρασκευή η ώρα αποχώρησης να είναι στις 14:00 και να παρέχεται με αυτό τον τρόπο long weekend. Η εταιρία έχει θεσπίσει το «family day», σύμφωνα με το οποίο προσφέρεται μια επιπλέον ημέρα στις ημέρες άδειας που ορίζονται από το νόμο.

Διάφορες εκδηλώσεις της εταιρίας είναι:

- Ετήσιο κόφιμο της πίτας σε συνδυασμό με την παρουσίαση των ετήσιων αποτελεσμάτων από το Γενικό Διευθυντή.

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ ■ □ □
Σεβασμός	■ ■ ■ □ □
Δικαιοσύνη	■ ■ □ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ □ □ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ □ □

 Εμπορία συστημάτων καθαρισμού & υγιεινής

 72  45  27  6,94%

 2004 13.500.000 ευρώ  50 ώρες



- Παιδική γιορτή για όλα τα παιδιά των εργαζομένων τα Χριστούγεννα (παιδική παράσταση, δώρα, φαγητό).
- Ετήσιες εκδρομές των τμημάτων σε συνδυασμό με τη στοχοθεσία της νέας χρονιάς.
- 2 ετήσιες εκδρομές με συμμετοχή όλων των εργαζομένων.
- Parties/ Happenings σε αποχωρήσεις εργαζομένων λόγω συνταξιοδότησης, γενέθλια εργαζομένων κλπ.
- Δείπνο εργαζομένων ανά τμήμα σε διάφορες χρονικές στιγμές μέσα στο έτος.

### **Υπεύθυνος:**

Βασιλική Παπαναστασίου, HR Manager

📍 Χειμαρας 5, 15125 Μαρούσι

☎ 210-6385900

✉ [vasiliki.papanastasiou@johnsondiversey.com](mailto:vasiliki.papanastasiou@johnsondiversey.com)

### **Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- *«Η αμεσότητα που υπάρχει στο διάλογο με τα ανώτατα στελέχη. Το να συζητάς πίνοντας τον πρωινό καφέ σου με το Διευθύνοντα Σύμβουλο ή με τα άλλα στελέχη δίπλα, για πάρα πολλά θέματα νομίζω ότι δεν συναντάται σε πολλές εταιρείες».*



# #19

## EFG FACTORS, AE

Στην EFG Factors A.E. δεν υπάρχουν τμήματα. Όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ανήκουν σε μία μεγάλη ομάδα. Καθ' όλη την διάρκεια της ημέρας και ολόκληρη την εβδομάδα υπάρχει ανοικτή τηλεφωνική σύνδεση της ομάδας με τον CEO. Κάθε μήνα πραγματοποιείται ένα «brainstorming session», στο οποίο συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι, ανταλλάσσοντας ιδέες και προτάσεις. Στην EFG Factors η προσοχή της Ομάδας εστιάζεται στην επιβράβευση και όχι στην τιμωρία. Η επισήμανση των λαθών χρησιμοποιείται για τη βελτίωση της απόδοσης και τη μάθηση.

Στην EFG Factors οι άνθρωποι της Ομάδας παροτρύνονται συνεχώς και συμμετέχουν ενεργά σε κάθε πρωτοβουλία και εταιρική απόφαση, ενώ δουλειά των εργαζομένων είναι να αναζητούν, να βρίσκουν, να προτείνουν και να συμμετέχουν σε όποια εκπαιδευτικά προγράμματα επιθυμούν οι ίδιοι, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας ή επιπέδου προηγούμενης τυπικής επίσημης εκπαίδευσης.

Η υλοποίηση των αποφάσεων γίνεται από τους ανθρώπους που πρότειναν ή γέννησαν την ιδέα οι οποίοι είναι και επικεφαλής των σχετικών task forces, και κάθε χρόνο στην εορτή της πίττας του νέου χρόνου, απονέμονται διακρίσεις στους εργαζομένους που ξεχώρισαν με την απόδοσή τους.

Η εταιρία προβλέπει επίσης την χορήγηση επιπλέον ημερών άδειας, ετήσια bonus και υψηλές αυξήσεις μισθών σε ετήσια βάση. Να σημειωθεί ότι τα bonus, οι μισθοί και οι έξτρα παροχές είναι σε σημαντικά υψηλότερο επίπεδο από τον ανταγωνισμό.

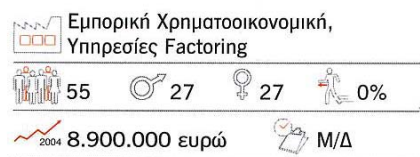
Επιπλέον, η EFG Factors παρέχει μεγαλύτερη της προβλεπομένης από τον νόμο μητρική άδεια μετ' αποδοχών, παρέχει χρήση parking αυτοκινήτου από όλα τα μέλη της ομάδας, χορήγηση μεσημεριανού φαγητού σε όλους τους εργαζομένους, ενώ δίνει μεγάλο βάρος και στην τήρηση όλων των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

Κάποια γεγονότα που γιορτάζονται στην εταιρία:

- Οι επιτυχίες της δραστηριότητας και διακρίσεις της Ομάδας
- Ημέρα γενεθλίων συνεργατών
- Γέννηση παιδιού συνεργάτη
- Ονομαστική γιορτή συνεργάτη
- Οι γάμοι των συνεργατών

Στην εταιρία διοργανώνονται εκδρομές, συναντήσεις για χορό, surprise birthday parties, αθλητικές συναντήσεις και ετήσιο διήμερο meeting το Σεπτέμβριο σε ξενοδοχείο εκτός Αθηνών.

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ ■ □ □
Σεβασμός	■ ■ ■ □ □
Δικαιοσύνη	■ ■ □ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ □ □ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ □ □



## Υπεύθυνος:

Παναγιώτης Παπαθεοδώρου, Γενικός Διευθυντής

📍 Καποδιστρίου 3 & Λ. Μεσογείων, 15343 Αγ. Παρασκευή

☎ 210-6078000, 210-6078012

✉ [ppapatheodorou@eurobank.gr](mailto:ppapatheodorou@eurobank.gr)

## Κάποια σχόλια των εργαζομένων:

- «Πραγματικά υπάρχει η αίσθηση της οικογένειας. Όλοι μας είμαστε σαν φίλοι. Υπάρχουν παροχές όπως ιδιωτικό parking – φαγητό το μεσημέρι – κάθε είδους καφές, σνακ, αναψυκτικά, μέχρι και εμφιαλωμένο νερό. Ποτέ δεν γίνεται έλεγχος αν αργήσει κανείς, ούτε αν έχει κάποια extra δουλειά προσωπική. Όλη η εταιρία «καταλαβαίνει» σε περίπτωση προβλήματος υγείας με έντονη και φιλική συμπεριφορά απέναντι σε αυτόν που αρρώστησε».
- «Η άριστη επιλογή προσωπικού είναι το μυστικό της επιτυχημένης πορείας της εταιρίας. Προσφέρει φαγητό για όλους σε καθημερινή βάση. Όταν δίδεται bonus κάθε χρόνο το φορολογείται η εταιρία και όχι το προσωπικό. Όλα τα ανώτερα στελέχη είναι προσβάσιμα και ασκείται "Flat Hierarchy System" και "Management by walking around". Η εταιρία είναι εντελώς διαφορετικά «στημένη» από όλες τις άλλες του κλάδου με επιτυχή πορεία, διεθνώς αναγνωρισμένη».
- «Το πιο μοναδικό και ασυνήθιστο πράγμα στην εταιρία μας είναι ο Γενικός Διευθυντής μας ο οποίος έχει ανεβάσει την εταιρία εκεί που είναι και είναι πολύ ειδική η μεταχείρισή του προς εμάς. Οι γνώσεις του για το προϊόν και την αγορά είναι καταπληκτικές και είναι μοναδικός στο χώρο του για την Ελλάδα. Αυτός κάνει την εταιρία "The Greatest Place To Work"».



#20

**ΕΝΩΣΗ ΠΟΤΟΠΟΙΩΝ ΜΥΤΙΛΗΝΗΣ ΕΠΟΜ, ΑΒΕΕ  
(PERNOD RICARD HELLAS)**

Σημαντικό ρόλο για την εταιρία διαδραματίζει η εκπαίδευση των εργαζομένων της. Η εκπαίδευση προγραμματίζεται στα πλαίσια τριετούς πλάνου και, επί μέρους, σε ετήσια βάση χωριστά για κάθε τμήμα (Γενική Δ/νση, Πωλήσεις, Marketing, Οικονομικό, Τεχνικό). Όμως, η ευελιξία στη διαμόρφωση του τελικού προγράμματος είναι αρκετά μεγάλη ώστε να επιτρέπει στους Διευθυντές (για τον εαυτό τους ή τους υφισταμένους τους) ή τους άμεσα ενδιαφερόμενους να συμμετέχουν σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που δεν έχει προγραμματιστεί εκ των προτέρων.

Η εκπαίδευση δεν περιορίζεται μόνο σε συνεργασία με ιδιωτικούς φορείς εκτός εταιρίας ή με το Κέντρο Εκπαίδευσης του Ομίλου στη Γαλλία, αλλά επεκτείνεται και σε εσωτερικά προγράμματα από άμεσους ή έμμεσους συνεργάτες της εταιρίας, τα οποία προσφέρονται σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας (πχ. Διαχείριση Ποιότητας, Ασφάλεια και Υγιεινή, Πρώτες Βοήθειες, Οικονομικά για μη Οικονομικούς, Γευσίγνωσία κλπ.).

Ο έμπρακτος τρόπος που η επιχείρηση επιβραβεύει την καλή απόδοση των υπαλλήλων είναι το ετήσιο bonus και το ποσοστό ετήσιας αύξησης μισθού. Επίσης, συμπεριλαμβάνει το ικανό δυναμικό της, στο πλάνο προώθησης και διαδοχής, το οποίο κοινοποιείται στον όμιλο μέσω του ετήσιου προϋπολογισμού και μέσω της ετήσιας αξιολόγησης προσωπικού (για τα μεσαία και ανώτερα στελέχη).

Εκτός από τα καθημερινά δείγματα σεβασμού στον άνθρωπο και τις ανάγκες του, όπως το ελαστικό ωράριο, η αποφυγή άσκοπων υπερωριών ή η άτυπη παραχώρηση ημερών αδείας για τις επιπλέον ώρες εργασίας, η εταιρία προωθεί και ενισχύει την ανοιχτή επικοινωνία προϊστάμενου-υφισταμένου, προβλέπει πρόσθετες παροχές (όπως ομαδική ασφάλιση ζωής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ταξιδιωτική ασφάλιση, Ticket Restaurant και δωρεάν e-pass).

Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται και στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας αλλά και γενικότερα στις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος. Ειδικότερα, το 2004 η εταιρία προσέφερε στους υπαλλήλους εισιτήρια για τους Ολυμπιακούς Αγώνες και σε μια ομάδα εργαζομένων (που δεν έχουν την ευκαιρία να ταξιδεύουν συχνά), διοργάνωσε ταξίδι στην Πορτογαλία για να παρακολουθήσουν τον τελικό του Euro 2004. Στην αρχή του χρόνου, για να ανταμείψει τις ομάδες Πωλήσεων και Marketing για τα καλά αποτελέσματα του 2003 και για εκπαιδευτικούς λόγους, προσέφερε οργανωμένο ταξίδι στην Κούβα για 80 άτομα.

**Υπεύθυνος:**

Χρίστος Λουτζάκης, Αντιπρόεδρος και Υπεύθυνος HR

Λεωφ. Ανθούσας, 153 51 Παλλήνη

210-6601411, 210-6601400

[prhellas@pernod-ricard-hellas.com](mailto:prhellas@pernod-ricard-hellas.com)

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
Αξιοπιστία	■ ■ □ □ □
Σεβασμός	■ ■ □ □ □
Δικαιοσύνη	■ ■ □ □ □
Υπερηφάνεια	■ ■ ■ □ □
Συντροφικότητα	■ ■ ■ ■ □

■ ■ ■ Παραγωγή, εμπόριο, διακίνηση, εξαγωγές αλκοολούχων ποτών & κρασιού

■ 172 ■ 109 ■ 63 ■ 4,15%

■ 2004 42.000.000 ευρώ ■ 25 ώρες



**Κάποια σχόλια των εργαζομένων:**

- «Τα κανάλια επικοινωνίας είναι ανοιχτά προς όλα τα επίπεδα. Το κλίμα συναδελφικότητας είναι έντονο και νιώθεις φιλικά, ζεστά και συναδελφικά».
- «Το προσωπικό παροτρύνεται να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και δεν εγκαταλείπεται αν κάποια φορά γίνουν λάθη. Υπάρχει μεγάλη αυτονομία στη λειτουργία της τοπικής εταιρίας σε σχέση με την μητρική, ενώ παράλληλα παρέχεται καθοδήγηση και εργαλεία, για να διευκολύνεται η επίτευξη των στόχων και η καθημερινή δουλειά. Θα ήθελα στα αλήθεια να παραμείνω εδώ μέχρι τη σύνταξη».