

Αρχή μας, οι άνθρωποί μας

Υποστηρίζουμε και εξελίσσουμε
τους ανθρώπους μας

Πιστεύουμε στους ανθρώπους μας
και έχουμε πάθος να αναπτυσσόμαστε
οι ίδιοι και να εξελίσσουμε τους άλλους.



Ανθρώπινα δικαιώματα και διαφορετικότητα



Θέλουμε να αποτελούμε παράδειγμα στο θέμα του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και το δικαίωμα στη διαφορετικότητα είναι από τα πιο σημαντικά ζητήματα που απασχολούν την παγκόσμια κοινότητα και κατ'επέκταση την εταιρεία μας. Ο σεβασμός τους αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο για τη βιώσιμη ανάπτυξη, τόσο της εταιρείας, όσο και των κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιείται.

Δεσμευόμαστε, σε όλο το εύρος της αλυσίδας αξίας μας, να αντιμετωπίζουμε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μας με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Μέσω των δεσμεύσεών μας σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και διαφορετικότητας στοχεύουμε στη συμβολή της εταιρείας στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ που σχετίζονται με τη μείωση των ανισοτήτων και την ισότητα των φύλων, καθώς και την αξιοπρεπή εργασία.

Η προσέγγισή μας

Έχουμε θεσπίσει πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων

Η εταιρεία προωθεί ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται και προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ισότιμη μεταχείριση και την ενίσχυση της διαφορετικότητας, αναγνωρίζοντας ότι οι άνθρωποι αποτελούν τον σημαντικότερο παράγοντα για τη λειτουργία και τη βιώσιμη ανάπτυξή της. Για τον σκοπό αυτό, η εταιρεία έχει υιοθετήσει την Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων του Ομίλου, η οποία ακολουθεί πιστά τις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως περιλαμβάνονται στη Διεθνή Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ο.Η.Ε., στη Διακήρυξη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας σχετικά με τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία, στις δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε. και στις Κατευθυντήριες Αρχές για τις Επιχειρήσεις και Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ο.Η.Ε.

Η πολιτική περιλαμβάνει τις σχετικές δεσμεύσεις, όσον αφορά:

- » Τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- » Την αποδοχή της διαφορετικότητας
- » Την ελευθερία συμμετοχής σε συνδικαλιστικά όργανα και όργανα συλλογικής διαπραγμάτευσης
- » Τη δημιουργία ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας

- » Την απαγόρευση οποιασδήποτε φυσικής ή άλλης παρενόχλησης στο περιβάλλον εργασίας
- » Την απαγόρευση όλων των μορφών καταναγκαστικής εργασίας
- » Την απαγόρευση της παιδικής εργασίας
- » Την τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τις ώρες εργασίας, τους μισθούς και τα επιδόματα
- » Την ανοιχτή και ειλικρινή επικοινωνία με τους εργαζόμενους, καθώς και τη διαδικασία αναφορών

- » Τη συνεργασία με τοπικές κοινωνίες και εταίρους, με δέσμευση σε διάλογο μαζί τους για θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων που σχετίζονται με τη δραστηριότητά μας

Η Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων ισχύει για όλες τις εταιρείες του Ομίλου. Ισχύει τόσο για την εταιρεία μας, όσο και για τους προμηθευτές μας, καθώς η αποδοχή της αποτελεί προϋπόθεση της συνεργασίας μας μαζί τους. Συγκεκριμένα, οι Κατευθυντήριες Αρχές για τους Προμηθευτές είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με τις δεσμεύσεις της Πολιτικής των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων της εταιρείας μας, μπορείτε να βρείτε στο <https://gr.coca-colahellenic.com/gr/about-us/policies>



GRI
102-16

GRI
102-41

GRI
103-2

GRI
407-1

Ενθαρρύνουμε την αναφορά περιστατικών παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Στην εταιρεία μας λειτουργεί η γραμμή εσωτερικού συναγερμού **«Speak Up»** για θέματα ηθικής και ακεραιότητας, με στόχο την ανοιχτή επικοινωνία και την αναφορά περιστατικών ενδεχόμενης παράβασης του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και των Πολιτικών της εταιρείας μας, μεταξύ των οποίων και η Πολιτική για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Η εταιρεία έχει υιοθετήσει πολιτική αναφορών μέσω της πολιτικής εσωτερικού συναγερμού (Whistleblowing Policy), όπου προβλέπεται πώς μπορεί κάποιος να υποβάλει ανώνυμη αναφορά για παραβάσεις του Κώδικα ή των πολιτικών. Η εταιρεία δεσμεύεται στη διερεύνηση των περιστατικών με εχεμύθεια και τήρηση της εμπιστευτικότητας.

Δεσμευόμαστε για ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων μας

Στο πλαίσιο της Πολιτικής μας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα περιλαμβάνεται η δέσμευσή μας να μην κάνουμε διακρίσεις σε οποιοδήποτε εργασιακό θέμα βάσει της φυλής, των πολιτικών πεποιθήσεων, του θρησκέυματος, της καταγωγής, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ηλικίας, των ειδικών αναγκών ή του φύλου των εργαζομένων.

Σεβόμαστε το δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικαλιστικά όργανα

Η εταιρεία μας σέβεται το δικαίωμα που έχουν όλοι οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά όργανα και να συζητούν με τους εκπροσώπους της θέματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος, ενώ δεν έχουν τεθεί υπόψη της εταιρείας περιστατικά ή/και ενδεχόμενοι κίνδυνοι καταπάτησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων εργαζομένων τόσο στη δραστηριοποίησή μας όσο και από πλευράς των προμηθευτών μας. Στην εταιρεία λειτουργούν τοπικά Σωματεία εργαζομένων με τα οποία συνεργαζόμαστε στο πλαίσιο της προώθησης των

εργασιακών δικαιωμάτων. Συγκεκριμένα, η εταιρεία προσέρχεται ετησίως σε διαπραγματεύσεις με τα Σωματεία που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, για να προχωρήσουν στην υπογραφή ετήσιας επιχειρησιακής σύμβασης, ενώ πραγματοποιούνται τακτικές ενημερώσεις από την Ανώτερη Διοίκηση, ώστε να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τα σχέδια και τη στρατηγική της εταιρείας για το επόμενο έτος.

Υπολογίζεται ότι, περίπου το 25% των εργαζομένων της Coca-Cola Τρία Έψιλον συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και Σωματεία, το 90% καλύπτεται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.



GRI
102-48

GRI
103-3

GRI
405-1

GRI
406-1

Αξιολόγηση των δράσεων που αναλαμβάνουμε για τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Την περίοδο 1/1-31/12/2019 :

Δεν υπήρξε καμία καταγγελία κατά της εταιρείας για παράβαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή για τις πρακτικές εργασίας που εφαρμόζουμε ή για περιστατικά διακρίσεων.



Διαφορετικότητα των οργάνων διακυβέρνησης και των εργαζομένων

* Συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στην Τσακίρης

2019						
	<30 ετών		30-50 ετών		>50 ετών	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Σύνολο εργαζομένων	47,98%	18,73%	6,67%	7,38%	16,04%	3,21%
Διευθυντικές θέσεις πρώτου βαθμού	0%	0%	55,12%	29,13%	11,81%	3,94%
Ανώτερη Διοίκηση	0%	0%	36,36%	36,36%	9,09%	18,18%

2018						
	<30 ετών		30-50 ετών		>50 ετών	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Σύνολο εργαζομένων	3,42%	4,53%	51,12%	20,37%	17,02%	3,55%
Διευθυντικές θέσεις πρώτου βαθμού	0%	0%	57,26%	27,42%	12,10%	3,23%
Ανώτερη Διοίκηση	0%	0%	27,27%	45,45%	9,09%	18,18%

2017						
	<30 ετών		30-50 ετών		>50 ετών	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Σύνολο εργαζομένων	6,70%	6,10%	55,30%	18,30%	11,30%	2,30%
Διευθυντικές θέσεις πρώτου βαθμού	0%	0%	62,30%	27,20%	8%	2,50%
Ανώτερη Διοίκηση	0%	0%	50%*	40%*	10%	0%

Τα σύνολα δεν αθροίζουν σε όλες τις περιπτώσεις του παραπάνω πίνακα στο 100% λόγω στρογγυλοποίησης των δεκαδικών αριθμών
* *Τα στοιχεία για το έτος 2017 έχουν αναδιατυπωθεί σε σχέση με τα αντίστοιχα στοιχεία που είχαν δημοσιευθεί στην Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης 2017, λόγω τυπογραφικού λάθους



Ευημερία και δέσμευση εργαζομένων



Ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας που εμπνέει τους ανθρώπους μας και τους βοηθάει να εξελίσσονται

Για εμάς, όλα ξεκινούν και τελειώνουν στους ανθρώπους μας. Οι αρχές και οι αξίες τους, εναρμονισμένες με τις αξίες της εταιρείας μας για ακεραιότητα, συνεργασία, αριστεία και μάθηση, μας εμπνέουν και μέσα από αυτές, δημιουργούμε μαζί μία κοινή πορεία εξέλιξης. Μαζί τους, μοιραζόμαστε κοινές ιδέες και στόχους, μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον που συνεχώς εξελίσσεται.

Πρωταρχική μας μέριμνα είναι να διατηρούμε ένα άριστο περιβάλλον εργασίας που να είναι δίκαιο, ασφαλές και ευχάριστο, το οποίο παράλληλα μας παρέχει κίνητρα και δυνατότητες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Από τη δημιουργία διαμοιραζόμενης αξίας μεταξύ της εταιρείας και των εργαζομένων της, σκοπός μας είναι να συνεισφέρουμε ευρύτερα μέσα από το ανθρώπινο και πνευματικό μας κεφάλαιο στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών που συνδέονται με την αξιοπρεπή εργασία, την καλή υγεία και ευημερία, καθώς και την ποιοτική εκπαίδευση.

Η προσέγγισή μας

Η υγεία και ασφάλεια των ανθρώπων μας στην κορυφή των προτεραιοτήτων μας

Αυτό επιβεβαιώνεται και από την Πολιτική της εταιρείας μας για την Υγεία και Ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Με βάση την πολιτική αυτή, στόχος μας είναι η εξάλειψη των ατυχημάτων και η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, όπου οι κίνδυνοι έχουν εντοπιστεί, εκτιμηθεί, προληφθεί και εξαλειφθεί.

Τα κύρια μέτρα που έχουμε λάβει προκειμένου να εξαλειφθούν τα ατυχήματα είναι τα παρακάτω:

- » Όλες οι εγκαταστάσεις μας εφαρμόζουν σύστημα για την Υγεία και Ασφάλεια στον χώρο εργασίας πιστοποιημένο κατά OHSAS 18001 (Occupational Health & Safety Series - OHSAS 18001).
- » Όλες οι μονάδες εφαρμόζουν το Occupational Health & Safety Management System της The Coca-Cola Company αλλά και του Ομίλου.
- » Σε όλες τις μονάδες εντοπίζουμε συστηματικά τους κινδύνους, μέσω γραπτών μελετών εκτίμησης επαγγελματικών κινδύνων. Με βάση τη σχετική ανάλυση που έχει διενεργηθεί, δεν υπάρχουν εργαζόμενοι που να έχουν εκτεθεί σε ασθένειες που συνδέονται με την εργασία τους στην εταιρεία.



- » Σε όλες τις μονάδες μας, καλύπτοντας όλους τους εργαζομένους μας, έχουμε συστήσει Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας που συνέρχονται ανά τρίμηνο (μαζί με εκπροσώπους της εταιρείας), για να συζητούν σχετικά θέματα. Παράλληλα, η Διοίκηση απαντά σε όλες τις προτάσεις των Επιτροπών αυτών. Η ετήσια σύμβαση περιλαμβάνει και θέμα υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, το οποίο και αποτελεί αντικείμενο των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των μονάδων.
- » Εφαρμόζουμε εκπαιδευτικά προγράμματα για ασφαλή οδήγηση σε εργαζομένους που έχουν εταιρικό αυτοκίνητο, όπως και σε συνεργάτες μας μεταφορείς.
- » Σε όλες τις εγκαταστάσεις μας εφαρμόζεται το πρόγραμμα ασφάλειας βασισμένο στις συμπεριφορές (Behavioral

Based Safety). Είναι ένα πρόγραμμα που δε βασίζεται μόνο στην παρατήρηση των επικίνδυνων συμπεριφορών, αλλά συνεισφέρει και προωθεί την καλλιέργεια μιας κουλτούρας ασφάλειας με ευρύ πλαίσιο εφαρμογής στο σύνολο της εταιρείας.

Επίσης, λόγω της εισόδου στον κλάδο αλκοολούχων ποτών, δημιουργήσαμε την Πολιτική Κατανάλωσης Αλκοόλ για τους εργαζόμενους. Η Πολιτική ορίζει την υπεύθυνη κατανάλωση αλκοόλ από τους εργαζομένους εντός και εκτός εταιρείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Πολιτική εφαρμόζεται και προς εξωτερικούς συνεργάτες που εργάζονται σε εγκαταστάσεις της εταιρείας ή ασχολούνται με υπηρεσίες μεταφοράς και διακίνησης για λογαριασμό της εταιρείας.

Εσωτερική καμπάνια Υγείας και Ασφάλειας

Μέσα στο 2019 πραγματοποιήθηκαν εσωτερικά δύο καμπάνιες Υγείας και Ασφάλειας, οι οποίες διήρκησαν από μια εβδομάδα. Οι καμπάνιες περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, εκπαιδεύσεις, κουίζ και ερωτηματολόγια που απευθύνονται σε όλους τους εργαζομένους, καθώς και βράβευση εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στα προγράμματα της καμπάνιας.

Ευεξία και ενέργεια των εργαζομένων μας

Τα προϊόντα μας είναι συνδεδεμένα με στιγμές χαράς και διασκέδασης και το ίδιο κλίμα δημιουργείται καθημερινά μεταξύ των εργαζομένων στην εταιρεία.

Για την Coca-Cola Τρία Έψιλον, η επαγγελματική επιτυχία είναι το αποτέλεσμα μίας ισορροπημένης ζωής. Γι' αυτό, παρέχουμε στους ανθρώπους μας, τις δραστηριότητες, αλλά και τον χρόνο που χρειάζονται για να κάνουν όλα όσα αγαπούν.

Ενδεικτικά:

Προγράμματα FlexyLife & family Extra Time-off

Με σκοπό την ενίσχυση της ευελιξίας των ανθρώπων μας στην αποτελεσματική διαχείριση του καθημερινού προγράμματος στην εργασία τους και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για συναδέλφους που είναι νέοι γονείς, λανσάραμε το 2018 τα προγράμματα FlexyLife & Family Extra time-off.

» **Εργασία από το σπίτι:** Προσφέρει σε εργαζομένους - σε θέσεις γραφείου που το επιτρέπουν- τη δυνατότητα να εργάζονται από το σπίτι μέχρι 2 φορές το μήνα. Έτσι, τους παρέχεται η ευελιξία και η ελευθερία που χρειάζονται. Σκοπός είναι να επεκταθεί και σε παραπάνω ημέρες ανταποκρινόμενοι πάντα στις ανάγκες των ανθρώπων μας.

» **Ευέλικτο ωράριο προσέλευσης & αποχώρησης:** Η ευελιξία στην ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, για εργαζομένους σε θέσεις γραφείου που το επιτρέπουν, αποτελεί μια σημαντική διευκόλυνση για τους ανθρώπους της εταιρείας. Στόχος είναι να δημιουργείται μια ευέλικτη κι ευχάριστη εργασιακή καθημερινότητα.

» **Επιπρόσθετες ημέρες προαιρετικής γονικής άδειας για νέους γονείς:** στις νέες μητέρες και νέους πατέρες του οργανισμού μας παρέχουμε επιπλέον ημέρες αδειας με στόχο να διευκολύνονται ακόμη περισσότερο στη συνολική ισορροπία του καθημερινού τους προγράμματος.

Ολιστική Πλατφόρμα ευεξίας & θετικής ενέργειας "Be Well"

Το «Be Well» εστιάζει σε τρεις πυλώνες -physical, social, emotional- με πρωτοβουλίες και προγράμματα τα οποία σχεδιάζουμε μαζί με τους ανθρώπους μας και στοχεύουν στην τόνωση, την ευεξία και την ευημερία τους, καθώς και στη διατήρηση υψηλών επιπέδων ενέργειας.

Family Days

Στόχος μας είναι να προσφέρουμε σημαντικά προνόμια, και να φέρνουμε τις οικογένειες των ανθρώπων κοντά στην εταιρεία. Το Family Day είναι μια ημέρα διαφορετική από τις άλλες, καθώς υποδεχόμαστε τις οικογένειες των εργαζομένων ταυτόχρονα σε όλες τις εγκαταστάσεις μας ή οργανώνουμε εξωτερικά events και πάρτυ. Ξεχωριστό ορόσημο ήταν η περσινή διοργάνωση, που συνδυάστηκε

με την επέτειο εορτασμού των 50 μας χρόνων, σε ένα ξεχωριστό Family Day σε 5 παραθαλάσσιες περιοχές στην Ελλάδα την ίδια ημέρα ταυτόχρονα, με δραστηριότητες και παιχνίδια για μικρούς και μεγάλους αλλά και καλεσμένους έκπληξη για να διασκεδάσουμε και να τραγουδήσουμε όλοι μαζί.



AVRA Running Team

Προσφέρουμε τη δυνατότητα δωρεάν συμμετοχής σε όλες τις μεγάλες επίσημες δρομικές διοργανώσεις του ΣΕΓΑΣ που οργανώνονται σε πόλεις ανά την Ελλάδα.

Fun@Work

Έχουμε δημιουργήσει ένα Fun@Work πλάνο εορτασμού ημερών 'ορόσημα' όπως την #Tsiknopempti, τα χριστουγεννιάτικα πάρτυ για τα παιδιά των εργαζομένων μας, τις ημέρες ομαδικού Χριστουγεννιάτικου στολισμού των γραφείων με εσωτερικό διαγωνισμό και αξιολόγηση από αρχιτέκτονα δίνοντας δώρα στη νικητήρια ομάδα. Επίσης, πραγματοποιήσαμε live cooking events με καλεσμένο το διάσημο chef Δ. Σκαρμούτσο.

Engagement Days

Κάθε χρόνο μετά τα αποτελέσματα της Ετήσιας Έρευνας Κουλτούρας και Δέσμευσης Εργαζομένων, οργανώνουμε σε επίπεδο ομάδας τα «Engagement Days». Τα Engagement Days είναι ημέρες αφιερωμένες στην ομάδα, εκτός γραφείου, με σκοπό την ενίσχυση της επικοινωνίας, της εμπιστοσύνης και του δεσίματος των μελών ώστε να χτίζουμε αποτελεσματικές ομάδες με συνοχή και ενότητα. Επίσης, αφιερώνεται χρόνος στην ανασκόπηση των αποτελεσμάτων δέσμευσης & κουλτούρας και το χτίσιμο ενός κοινού οράματος σε επίπεδο ομάδας συζητώντας και ακούγοντας τις ανάγκες και τις προσδοκίες των ανθρώπων μας. Σκοπός είναι μέσα από τη δική τους φωνή και συμμετοχή να διατηρούμε ένα περιβάλλον προόδου στην καθημερινότητα και να ενισχύουμε τη δέσμευση κάθε ομάδας.

Processes Reengineering Taskforces

Απλοποιούμε την καθημερινότητά μας και κάνουμε τη ζωή μας ευκολότερη με τη δημιουργία εθελοντικών διατμηματικών ομάδων που ασχολούνται με την απλοποίηση και βελτιστοποίηση των διαδικασιών και των εργαλείων μας.

Επιδιώκουμε τη διασφάλιση ενός πιο ευχάριστου και παραγωγικού περιβάλλοντος εργασίας που ενισχύει την αποδοτικότητα και φέρνει μεγαλύτερη αξία στην καθημερινότητά μας.



Ενημερώνουμε τακτικά και ακούμε τους εργαζομένους μας

Έχουμε θεσμοθετήσει σειρά πρακτικών με στόχο την τακτική ενημέρωση των εργαζομένων για ενέργειες της εταιρείας. Ενδεικτικά παραθέτουμε κάποιες από αυτές:

Γραπτή τριμηνιαία ενημέρωση από τη Διοίκηση προς όλο τον οργανισμό

Όλες οι επιτυχίες και η πρόοδός μας ανακοινώνονται και μέσω τριμηνιαίων ενημερώσεων (μέσω email και πινάκων ανακοινώσεων) της Γενικής Διεύθυνσης της εταιρείας όπου συνοψίζονται τα αποτελέσματα, οι στόχοι και δυναμικά το πως εξελίσσεται η στρατηγική μας. Παρουσιάζεται υλικό από όλα τα τμήματα της εταιρείας, ώστε οι άνθρωποί μας σε όποια ομάδα ή τμήμα βρίσκονται να γνωρίζουν πάντα τι συμβαίνει σε κάθε επίπεδο του οργανισμού.

Τριμηνιαίες συναντήσεις ηγετών Guiding Coalition Days και Leader’s Day

Οι ηγέτες μας θέλουμε να αποτελούν πηγή έμπνευσης, να ευθυγραμμίζονται με το όραμα και τη στρατηγική μας, καθορίζοντας μαζί τους τον τρόπο που τα κάνουμε πραγματικότητα. Αυτό επιτυγχάνεται με θεσμούς όπως το Guiding Coalition Day, συνάντηση με τα 150 διευθυντικά στελέχη, μας και το Leader’s Day, συνάντηση με 70 διευθυντικά στελέχη, από Ελλάδα και Κύπρο που αποτελούν τα μεγαλύτερα διατμηματικά συνέδρια των ηγετών μας σε επίπεδο Business Unit κάθε τρίμηνο.

Με τον τρόπο αυτό θέλουμε να εμπνέουμε τους ηγέτες μας σε θέματα ηγεσίας και να σχεδιάζουμε μαζί την επόμενη μέρα για ζητήματα κουλτούρας, ενδυνάμωσης και θετικής εμπειρίας των ανθρώπων μας. Οι συναντήσεις εστιάζουν σε περιεχόμενο εναρμονισμένο με το όραμα, τη στρατηγική και τις αξίες μας και παράλληλα υλοποιούμε workshops και ομιλίες με προσκεκλημένους πελάτες και εξωτερικούς inspirational speakers από διαφορετικούς

τομείς όπως τεχνολογία, αθλητισμός, επικοινωνία, καινοτομία, τέχνες κα. Με αυτή την προσέγγιση, επενδύουμε στην παροχή ‘outside-in’ ερεθισμάτων και έμπνευσης, ώστε να γινόμαστε καθημερινά καλύτεροι.

Ετήσιο συνέδριο Πωλήσεων και Μάρκετινγκ

Αποτελεί θεσμό πάνω από 20 χρόνια, που πραγματοποιείται στην αρχή κάθε έτους και είναι προσκεκλημένες όλες οι ομάδες πωλήσεων σε επίπεδο Business Unit και όλοι οι key stakeholders που υποστηρίζουν το έργο τους. Βασικός άξονας είναι η ενημέρωση για τις επιτυχίες που καταφέραμε μαζί την προηγούμενη χρονιά και η ευθυγράμμιση, έμπνευση και δέσμευση στα πλάνα πωλήσεων/μάρκετινγκ της νέας. Παρουσιάζονται αναλυτικά μέσω smart στόχων και πρωτοποριακών λανσαρισμάτων πίσω από κάθε brand στα οποία επενδύουμε ώστε να εκπληρώσουμε το 24/7 όραμά μας και το picture of success που θέλουμε να κατακτήσουμε στο κλείσιμο κάθε έτους.

Business Plan Roadshows της Ομάδας Διοίκησης σε όλες τις εγκαταστάσεις της εταιρείας με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων για το επιχειρησιακό πλάνο της νέας χρονιάς.

- » ανασκόπηση τρέχοντος έτους και της απόδοσης της εταιρείας βάσει συγκεκριμένων στρατηγικών & επιχειρησιακών δεικτών,
- » ανάλυση περιοχών/τομέων με επιτεύγματα σε όλο το φάσμα λειτουργίας καθώς και ανάδειξη ευκαιριών για βελτίωση (key learnings)
- » παρουσίαση των στρατηγικών προτεραιοτήτων και των δράσεων που εστιάζουμε βάσει δεσμεύσεων του Επιχειρησιακού Πλάνου

Business Unit Connection Hours: τριμηνιαίες συναντήσεις ανασκόπησης αποτελεσμάτων, επιτυχιών και learnings. Στη συνάντηση συνδέονται όλες οι εγκαταστάσεις ταυτόχρονα και οι άνθρωποί μας ενημερώνονται για την πορεία της εταιρείας, την πρόοδο σε τομείς που εστιάζουμε και την εξέλιξη των πλάνων μας για λόγους ευθυγράμμισης ομάδων και τμημάτων προχωρώντας μπροστά.



“GM Talks” συναντήσεις που ενθαρρύνουν το διάλογο

Επισκέψεις της Γενικής Διεύθυνσης της εταιρείας με σκοπό τη μεταφορά του οράματος και των στρατηγικών προτεραιοτήτων μας σε κάθε εργαζόμενο της πρώτης γραμμής. Στη διάρκεια των συναντήσεων, οι άνθρωποί μας ενδυναμώνονται να απευθύνουν τις ιδέες, ερωτήσεις και προβληματισμούς τους απευθείας στη Γενική Διεύθυνση της εταιρείας.

Πραγματοποίηση Ομάδων Εργασίας

Πραγματοποιούμε ετησίως, ομάδες εργασίας (employee focus groups) πίσω από θέματα κουλτούρας ή/και αξιολόγησης μεγάλων πρωτοβουλιών όπως οι περιοχές εστίασης που προκύπτουν από την Ετήσια Έρευνα Κουλτούρας και Δέσμευσης Εργαζομένων, το Be Well, ή/και προγραμμάτων όπως το FlexyLife και Family Extra Time off.

Microsoft Teams

Το 2019 εισαγάγαμε το Microsoft Teams, το οποίο ήρθε να αντικαστήσει παλαιότερη Online πλατφόρμα, ένα νέο collaboration tool που δίνει τη δυνατότητα on-line virtual επικοινωνίας, προσφέρει άμεση και ταυτόχρονη διαχείριση (sharing) αρχείων, φακέλων και οργάνωση συναντήσεων καθώς και πιο εύελικτες μορφές επικοινωνίας μειώνοντας τα emails μέσα στην ομάδα. Ιδιαίτερα σημαντικό για τις νέες γενιές που αναζητούν ένα νέο πιο δυναμικό και ευέλικτο τρόπο εργασίας.

Helo platform

Πρόκειται για μία διαδραστική και φιλική προς τον χρήστη πλατφόρμα που σχεδιάστηκε για να υποστηρίξει τους ανθρώπους μας να αναπτυχθούν, να μάθουν και να ηγηθούν των ομάδων τους. Ένα ολιστικό digital portal που ενσωματώνει διαφορετικά εργαλεία με στόχο να καλύψει τις ανάγκες των ανθρώπων μας στις περιοχές της Ανάπτυξης Ηγετικών Ικανοτήτων, της Εκπαίδευσης, της Ανάπτυξης Ταλέντων, του Onboarding, της Ετήσιας Αξιολόγησης,



σης, της Στοχοθέτησης και της Προσέλκυσης Στελεχών.

Αξιοποίηση εσωτερικών καναλιών επικοινωνίας όπως το **Intranet “WeConnect”** της εταιρείας, TV on the Go, εσωτερικά δελτία ενημέρωσης “Internal Newsletters”, πίνακες ανακοινώσεων σε όλα τα εργοστάσια και γραφεία σε κομβικά σημεία.

Τοποθέτηση info kiosks σε όλες τις εγκαταστάσεις μας, με σκοπό την άμεση ενημέρωση και εξυπηρέτηση των εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές.

Παράλληλα, όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν μόλις προσληφθεί, ανεξαρτήτως της θέσης που αναλαμβάνουν, ενημερώνονται για το όραμα, τις αξίες, τις πολιτικές, τις διαδικασίες, τις αρχές και τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας της εταιρείας. Αξίζει να σημειωθεί πως κάθε τροποποίηση σχετικά με το περιεχόμενο του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας γνωστοποιείται και υπογράφεται από όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας. Επίσης, μέσα από τα εργασιακά συμβούλια που γίνονται μια φορά τον χρόνο, οι εκπρόσωποι των Σωματείων της εταιρείας ενημερώνονται από την Διοικητική Ομάδα για τη στρατηγική και τα πλάνα της.

Με σκοπό την περαιτέρω διαβούλευση, θεσπίσαμε τον θεσμό της ομάδας Engagement Activators, η οποία λανσαρίστηκε στα τέλη του 2018. Πρόκειται για μία πρωτοβουλία που ξεκίνησε με ανοιχτή πρόσκληση σε όλο τον οργανισμό και οργανώθηκε τελικά με την εθελοντική συμμετοχή 110 συναδέλφων. Η συμβολή τους είναι καθοριστική για την υλοποίηση σημαντικών πρωτοβουλιών στη δέσμευση των ανθρώπων μας τόσο σε επίπεδο BU όσο και σε επίπεδο Διεύθυνσης/Ομάδας. Μέσα από την ενεργή συμμετοχή τους, συμβάλλουν στην παρακολούθηση της ολοκληρωμένης και έγκαιρης υλοποίησης των δεσμεύσεων του ετήσιου πλάνου μας, ενώ η ανατροφοδότηση που παρέχουν μέσω των μηνιαίων συναντήσεων είναι αρωγός νέων ιδεών και προτάσεων που επηρεάζουν θετικά και εξελίσσουν το εργασιακό μας περιβάλλον.

Εκπαιδεύουμε, εξελίσσουμε και αναπτύσσουμε τους ανθρώπους μας

Φροντίζουμε ώστε οι άνθρωποί μας να μαθαίνουν και να γίνονται καλύτεροι κάθε μέρα. Για αυτό έχουμε δημιουργήσει προγράμματα που εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους κι αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους, σε κάθε στάδιο της εργασιακής τους πορείας, όχι μόνο εντός της εταιρείας μας αλλά και εκτός αυτής, στην αγορά εργασίας. Διαχειριζόμαστε τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά αναλόγως με τις ατομικές του ανάγκες και παρέχουμε στήριξη ακόμα και μετά τη λήξη της συνεργασίας μας, όπως τα προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας (outplacement services), τα οποία συνεισφέρουν στη συνεχή απασχολησιμότητα των ανθρώπων μας.

Επενδύουμε συστηματικά στην ανάπτυξη των ανθρώπων μας εφαρμόζοντας εκπαιδευτικά προγράμματα που βελτιώνουν τόσο τις τεχνικές, όσο και τις διοικητικές ικανότητές τους, χρησιμοποιώντας εργαλεία από αναγνωρισμένα πανεπιστημιακά ιδρύματα όπως για παράδειγμα το Harvard Business Publishing.

Ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων πραγματοποιείται σε επίπεδο Ομίλου και ακολουθείται στη συνέχεια, από την Coca-Cola Τρία Έψιλον. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα σχεδιάζονται σύμφωνα με τις βασικές αρχές της δια βίου μάθησης. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων γίνεται μέσω ασκήσεων και πρακτικής εφαρμογής, σε e-learning ή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια.

Από το 2017 με τη δημιουργία των Center of Expertise (Learning & Capabilities COE) στο επίπεδο των διοικητικών δεξιοτήτων, οι εκπαιδευτικές δυνατότητες που προσφέρει η εταιρεία μας στους εργαζομένους και στα στελέχη της ενισχύθηκαν ακόμα περισσότερο μέσα από ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα που ενδυναμώνουν και καλύπτουν διαφορετικές ανάγκες ανάλογα με το στάδιο καριέρας του κάθε στελέχους. Ενδεικτικά, κάποια από

αυτά τα προγράμματα είναι το Passion to Lead και το Situational Leadership για νέους managers, το LEAP για managers που διευθύνουν άλλους managers και το Excel για managers που διευθύνουν ομάδες.

Το 2018 και το 2019, το 100% των εργαζομένων παρακολούθησε τουλάχιστον μία εκπαίδευση. Επιπλέον, στο πλαίσιο της συνεχούς εξέλιξης των τεχνικών δεξιοτήτων των ανθρώπων μας, αξιοποιούμε τα εργαλεία που διαθέτουμε και εφαρμόζουμε εκπαιδευτικά προγράμματα στο προσωπικό του Τμήματος Πωλήσεων. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα πωλήσεων (Sales Academy) είναι στοχευμένα και η θεματολογία που καλύπτεται είναι: Key Account Management, The Foundation Negotiator, Building brand value with our customers, Coaching, κ.α.

Συγχρόνως, έχουμε εμπλουτίσει το Rise Management Trainee Programme ώστε να καλύπτει ακόμα περισσότερο τις ανάγκες της νέας γενιάς αποφοίτων, ενδυναμώνοντάς τους και δημιουργώντας για αυτούς ευκαιρίες καριέρας και προσωπικής εξέλιξης. Με το πρόγραμμα Rise Management Trainee εδώ και 29 χρόνια (2019) προετοιμάζουμε τα νέα στελέχη για το μέλλον. Προσφέρουμε καθοδήγηση, εφόδια και σύγχρονα εργαλεία που είναι απαραίτητα για να δημιουργούν, να αναπτύσσονται έμπρακτα και να διαμορφώνουν την πορεία που ονειρεύονται.

Οι Management Trainees που επιλέγονται να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα εντάσσονται στη μεγάλη ομάδα μας και διανύουν μαζί μας μία διετή πλούσια διαδρομή που τους εξελίσσει κάθε μέρα, αποκτώντας εξοικείωση με τη δραστηριότητα και τη συνολική λειτουργία της εταιρείας μας. Το ατομικό τους πλάνο ανάπτυξης συνδυάζει εκπαίδευση σε βασικούς τομείς, συμμετοχή σε έργα για απόκτηση κρίσιμων εμπειριών, on the job training, αξιολόγηση της απόδοσης τους και στο τέλος του προγράμματος ανάληψη οργανικής θέσης.

Συνολικά περισσότεροι από 150 νέοι απόφοιτοι έχουν σταδιοδρομήσει στην εταιρεία μας στα 30 χρόνια υλοποίησης του προγράμματος.

Μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης διασφαλίζουμε ότι οι κατάλληλοι άνθρωποι βρίσκονται στις κατάλληλες θέσεις, αποδεικνύοντας παράλληλα τη σημασία που έχει για εμάς η ανάπτυξη των ανθρώπων μας.

Learning & Development Roadshows

Το 2018, οργανώσαμε ειδικά σχεδιασμένα “Learning & Development Roadshows” που προσφέρονται σε όλο τον πληθυσμό. Πραγματοποιήσαμε **13 συνεδρίες** (45 ώρες συνολικής εκπαίδευσης), εστιάζοντας σε τομείς όπως: Career development & feedback, On boarding & Development Programs, Promotion Processes, Rewards & Recognition.

Προγράμματα Ηγεσίας CTL/C14

Πρόκειται για θεσμούς που απευθύνονται σε front line manager των εμπορικών τμημάτων. Ακολουθείται παρόμοια προσέγγιση με αυτή του Guiding Coalition, εστιάζοντας στην ανάπτυξη της ομάδας ηγεσίας των εμπορικών ομάδων, που αποτελεί και τον μεγαλύτερο πληθυσμό της εταιρείας. Μέσα από ομιλίες και workshop σε θέματα που σχετίζονται με την ανάπτυξη growth mindset και ηγεσίας, και σε πλήρη ευθυγράμμιση με τις προτεραιότητες που δουλεύουμε μαζί με το Guiding Coalition, αποσκοπούμε στο να τους ενδυναμώνουμε να αναπτύξουν τις ηγετικές τους ικανότητες, να έχουν επίδραση στις ομάδες, να καλλιεργούν ομάδες υψηλής απόδοσης με ισχυρή δέσμευση και να τις εμπνέουν πίσω από το κοινό όραμα και τη στρατηγική.



Εξελίσσουμε τους ανθρώπους μας

Στην Coca-Cola Τρία Έψιλον δεσμευόμαστε στην ανάπτυξη και εξέλιξη των ανθρώπων μας ακολουθώντας μια σύγχρονη στρατηγική ανάπτυξης και διαχείρισης ταλέντων. Μέσα από στοχευμένες δράσεις και κατάλληλα εργαλεία ενισχύουμε την ενδυνάμωσή τους και προσφέρουμε ίσες ευκαιρίες σε όλους.

Υλοποιούμε προγράμματα ταχείας εξέλιξης που εναρμονίζονται με τα προσωπικά πλάνα ανάπτυξης και καριέρας τους. Οι εξαιρετικές επιδόσεις σε κάθε μέρος του οργανισμού μας είναι και η κινητήριος δύναμη για την πραγματοποίηση του οράματός μας. Στο πλαίσιο αυτό, το νέο μοντέλο μας **Performance for Growth (P4G)**, τοποθετεί την εξαιρετική απόδοση στο κέντρο της στρατηγικής μας για ανάπτυξη και προάγει τις πρότυπες συμπεριφορές, δίνοντας νέα διάσταση στον τρόπο που μαθαίνουμε και αναπτυσσόμαστε.

Σε σύγκριση με το προηγούμενο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, το **Performance for Growth** ακολουθεί μια 360° προσέγγιση ανατροφοδότησης από πολλές πηγές σε τακτά χρονικά διαστήματα, και είναι απλούστερο και ταχύτερο. Οι συζητήσεις μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων σχετικά με τους στόχους των ομάδων και την πρόοδο-απόδοση γίνονται με μεγαλύτερη συχνότητα σε τριμηνιαίες

ανασκοπήσεις. Επίσης, το P4G δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους μας να παρέχουν ανατροφοδότηση στον προϊστάμενο τους, στους συναδέλφους τους, ενώ στο μέλλον προβλέπεται οι εξωτερικοί μας πελάτες να μοιράζονται την ανατροφοδότηση τους για τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζονται. Δίνεται πλέον έμφαση στη γρήγορη μάθηση και τη διαχείριση της απόδοσης σε πραγματικό χρόνο, άμεση αναγνώριση των επιτευγμάτων, ξεκάθαρη επικοινωνία και ενδυνάμωση, ώστε να έχουν τον πλήρη έλεγχο της ανάπτυξης τους.

Ταυτόχρονα, λανσάραμε και νέα **Leadership Standards**, βάσει των οποίων αξιολογούμε την πρόοδο μας σε σχέση με την αναμενόμενη απόδοση και τις σωστές συμπεριφορές για κάθε ιεραρχικό επίπεδο. Τα Leadership Standards εστιάζουν σε 6 σημαντικές περιοχές που είναι απόλυτα ευθυγραμμισμένες με το όραμα και τις αξίες μας.

Η διαδικασία βασίζεται σε έναν ετήσιο κύκλο και περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

1. Θέσπιση Ετήσιων Στόχων (MBOs)
2. Μηνιαία check in
3. Τριμηνιαίες συζητήσεις ανασκόπησης απόδοσης
4. Ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης

Talent Reviews

Τα “Talent Reviews” είναι μία συζήτηση πάνελ όπου συζητιούνται και συμφωνούνται τα πλάνα ανάπτυξης των ταλέντων, καθώς και η διάδοχη κατάσταση τους (succession), δημιουργώντας “talent pools”. Βασικός στόχος των “Talent Reviews” είναι να αξιολογήσει τη συνολική δύναμη των ταλέντων, να συζητηθούν πιθανά μελλοντικά βήματα στην καριέρα τους με στοχευμένα ατομικά πλάνα ανάπτυξης, να διασφαλίσει ότι υπάρχει επαρκής διάδοχη κατάσταση, να εντοπίσει έγκαιρα τα ταλέντα εκείνα που μελλοντικά θα καλύψουν ηγετικές θέσεις και να συζητηθούν οι συνάδελφοι εκείνοι που θα συμμετέχουν στα προγράμματα ταχείας ανάπτυξης (Fast Forward Programs).

Προγραμματισμός Καριέρας & Διαδοχής (Succession & Career Planning)

Αφορά στο σχεδιασμό της μακροπρόθεσμης ανάπτυξης της καριέρας των ανθρώπων και των πλάνων διαδοχής όλων των θέσεων κλειδιά στον οργανισμό. Κάθε χρόνο αξιολογούμε την μελλοντική προοπτική και καθορίζουμε την επόμενη θέση που μπορεί να εξελιχθεί ο καθένας με βάση τις συζητήσεις προϊσταμένων - εργαζομένων στα career discussions. Στη διαδικασία αξιολόγησης οι εργαζόμενοι καταγράφουν και συζητούν τις μελλοντικές τους φιλοδοξίες.

Τα τελευταία δύο χρόνια έχουμε αναδειχτεί τη μία χρονιά πρώτη και τη δεύτερη στις πρώτες 3 χώρες του Ομίλου για τα αποτελέσματα μας στην ανάπτυξη των ταλέντων μας.

Ατομικό Αναπτυξιακό Πλάνο (IDP)

Κάθε εργαζόμενος έχει εξατομικευμένο πλάνο βασισμένο στις δυνατές και προς ανάπτυξη περιοχές του, το οποίο και συνδέεται με το πλάνο καριέρας του. Το πλάνο παρακολουθείται διεξοδικά από τον εργαζόμενο, και από τον/την προϊστάμενο/η του με την υποστήριξη του HRBP (Human Resources Business Partner) όπου χρειάζεται.

Talent Chats

Ανά τακτά χρονικά διαστήματα, οργανώνουμε talent chats - συζητήσεις των μελών της ομάδας ανώτερης διοίκησης με τα ταλέντα μας που έχουν αναγνωριστεί ως διάδοχοι σε επόμενες θέσεις. Μοιράζονται τις ιστορίες τους και στόχος είναι να μπορούν επίσης να τεθούν θέματα ανάπτυξης ηγεσίας και εξέλιξης της καριέρας, μέσα από story telling και ανταλλαγή εμπειριών.

Υλοποιούμε επιπρόσθετα προγράμματα και πρωτοβουλίες ανάπτυξης ταλέντων για επόμενες θέσεις όπως:

Fast Forward Programs

Στοχεύουν στην προετοιμασία των ταλέντων για ανάληψη θέσης επόμενου ηγετικού επιπέδου. Παρέχουμε 3 προγράμματα προκειμένου τα ταλέντα να επιταχύνουν την ανάπτυξή τους, εξασφαλίζοντας ομαλές μεταβάσεις από το ένα ηγετικό επίπεδο στο άλλο (από Manage Self σε Manager of Others (FFW1), από Manager of Others σε Manager of Managers (FFW2) και από Manager of Managers to Function Heads (FFW3).

Προγράμματα “Top MDs”

Στόχος η ανάπτυξη των ταλαντούχων Market Developers και ανθρώπων της 1ης γραμμής της ομάδας πωλήσεων που έχουν εντοπιστεί ως διάδοχοι θέσεων προϊσταμένων αλλά χρειάζονται περισσότερες εμπειρίες για να ενταχθούν σε πρόγραμμα fast forward και να αναλάβουν επόμενο ρόλο. Τα προγράμματα συμπεριλαμβάνουν σειρά αναπτυξιακών δράσεων και χτίσιμο εμπειριών (critical experiences) με οργανωμένες διαδραστικές εκπαιδεύσεις, projects, και συναντήσεις με managers όλων των τμημάτων προκειμένου να διευρύνουν τους ορίζοντες τους και να αποκτήσουν συνολική εικόνα των τμημάτων και της εταιρείας.

Τέλος, η ανάπτυξη των ανθρώπων μας παρακολουθείται και στην Ετήσια Έρευνα Κουλτούρας και Δέσμευσης Εργαζομένων με μια εστιασμένη κατηγορία «Ευκαιρίες Ανάπτυξης». Η κατηγορία το 2019 ανήλθε στο 74% σημειώνοντας πρόοδο +3 μονάδες σε σχέση με το 2018.

Αξιολόγηση του περιβάλλοντος εργασίας και της δέσμευσης των εργαζομένων μας

Διεξάγουμε έρευνες εμπειρίας και δέσμευσης εργαζομένων και καλλιεργούμε μία κουλτούρα σύνδεσης μαζί τους

Από το 2011 μέχρι σήμερα, διεξάγουμε την Έρευνα Κουλτούρας και Δέσμευσης «My Voice» σε ετήσια βάση, ταυτόχρονα με όλες τις χώρες του Ομίλου, με στόχο την περαιτέρω βελτίωση του εργασιακού μας περιβάλλοντος.

Η ευημερία των ανθρώπων μας και η διατήρηση μιας κουλτούρας υψηλής απόδοσης αποτελούν βασική προτεραιότητα. Το 2018 η έρευνα ανανεώθηκε σύμφωνα με το όραμα και τη στρατηγική μας και πραγματοποιήθηκε για ακόμη μια χρονιά στην οποία συμμετείχε το 98% των ανθρώπων μας.

Επιπλέον, από το 2019, εντάξαμε και έρευνες παλμού My Voice (Pulse Surveys) για να παρακολουθούμε άμεσα την πρόοδο σε θέματα που απασχολούν την εργασιακή μας ζωή αλλά και την εξέλιξη της υλοποίησης του Πλάνου Δέσμευσης σε επίπεδο χώρας, αλλά και των διευθύνσεων με πλάνα σε επίπεδο ομάδας. Μέσα από την έρευνα και τα pulse surveys ζητούμε την ειλικρινή γνώμη των ανθρώπων μας να αξιολογήσουν στοχευμένες κατηγορίες ώστε να προσδιορίσουμε, στη συνέχεια, τις παραμέτρους που κάνουν το εργασιακό μας περιβάλλον πιο θετικό, πιο συμπεριληπτικό (inclusive) αλλά και ένα περιβάλλον που εμπνέει και εξελίσσει καθημερινά τους ανθρώπους μας.

Ο δείκτης δέσμευσης για το 2018 ήταν 85% και 86% για το 2019. Ταυτόχρονα με αυτόν τον δείκτη, παρακολουθούμε και το Employee Experience το οποίο ήταν 86% για το 2019.

Στο ίδιο πλαίσιο διεξάγουμε focus group και workshops, προκειμένου να συζητηθούν τα αποτελέσματα της έρευνας και να εντοπιστούν οι περιοχές που χρειάζονται βελτίωση. Όπως ορίζουν και οι αξίες μας, επιδιώκουμε πάντα ό,τι κάνουμε να το κάνουμε με αριστεία και αυθεντικότητα ώστε διαρκώς να γινόμαστε καλύτεροι.

Ως μέρος του **στρατηγικού πλάνου ενίσχυσης** 'Engagement Booster Plan' της εταιρικής κουλτούρας, δημιουργούμε εστιασμένες πρωτοβουλίες όχι μόνο σε επίπεδο τμημάτων και υπο-ομάδων αλλά και πίσω από δημογραφικές ομάδες (priority segments), την εξέλιξη των οποίων οδηγούν και παρακολουθούν οι ηγέτες με τη συμβολή της ομάδας των Engagement Activators.

Τέλος, η Ετήσια Έρευνα Κουλτούρας και Δέσμευσης Εργαζομένων παρακολουθεί και την ανάπτυξη των ανθρώπων μας με μια εστιασμένη κατηγορία ερωτήσεων με τίτλο **«Ευκαιρίες Ανάπτυξης»**. Η κατηγορία το 2019 ανήλθε στο 74% σημειώνοντας πρόοδο +3 ποσοστιαίες σε σχέση με το 2018.

Παρακολουθούμε την επίδοση δεικτών υγείας και ασφάλειας

Έχουμε αναπτύξει βασικούς δείκτες απόδοσης (KPIs), οι οποίοι διακρίνονται σε «Δείκτες θετικής Απόδοσης ή κύριοι Δείκτες» και σε «Δείκτες Αρνητικής Απόδοσης». Συνοπτικά, οι «Δείκτες Απόδοσης» είναι οι παρακάτω:

Αριθμός των «Παρ' ολίγον περιστατικών & μη ασφαλών ενεργειών - συνθηκών»

Για το 2019 αναφέρθηκαν 695 παρ' ολίγον περιστατικά και μη ασφαλείς ενέργειες εκ των οποίων το 90,2% διεκπεραιώθηκε μέχρι το τέλος της ίδιας χρονιάς.

Αριθμός των «Toolbox Talks» από Διευθυντές/ Προϊσταμένους.

Τα σύντομα μαθήματα ασφάλειας (toolbox talks) είναι ανοιχτές γενικές συζητήσεις με θέμα την υγεία και την ασφάλεια, οι οποίες πραγματοποιούνται κάθε μήνα από κάθε προϊστάμενο. Τα μαθήματα αυτά αποτελούν τον δίαυλο επικοινωνίας μεταξύ των προϊσταμένων και των εργαζομένων που βρίσκονται υπό την άμεση επίβλεψή τους.

Κατά το 2019, πραγματοποιήθηκαν συνολικά 672 toolbox talks.

Αριθμός των «Walk the Talk» επιθεωρήσεων από Διευθυντές/ Προϊσταμένους

Οι Walk-the-Talk επιθεωρήσεις είναι μια αμφίδρομη τεχνική επιθεώρησης όπου ο κάθε προϊστάμενος στις μονάδες παραγωγής, ελέγχει τον χώρο και τους εργαζόμενους στα τμήματα που επισκέπτεται, για να διαπιστώσει τυχόν μη-ασφαλείς συνθήκες, καθώς και τυχόν μη-ασφαλείς συμπεριφορές. Η καινοτομία αυτή αποσκοπεί στη δέσμευση της εταιρείας, στην ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των εργαζομένων, τον εντοπισμό μη ασφαλών συνθηκών και ενεργειών, καθώς και την καταγραφή τυχόν ευρημάτων. Το 2019 πραγματοποιήθηκαν 931 επιθεωρήσεις "Walk the Talk".

Αριθμός των «BBS - Behave Based Safety» παρατηρήσεων, επικίνδυνων ή θετικών συμπεριφορών που αναφέρθηκαν και διεκπεραιώθηκαν

Για το 2019 αναφέρθηκαν συνολικά 407 παρατηρήσεις τόσο θετικών όσο και επικίνδυνων συμπεριφορών.

Συνολικά 7 ατυχήματα (LTA - Lost Time Accidents) αναφέρθηκαν μέσα στο 2019 και οδήγησαν σε πλάνο διορθωτικών ενεργειών με βάση την ανάλυση των πρωταρχικών αιτιών.



Προσφέρουμε ανταγωνιστικές αμοιβές και παροχές

Η εταιρεία προσφέρει σε όλους τους εργαζόμενους πρόσθετες εθελοντικές παροχές στο πλαίσιο του ανταγωνιστικού πακέτου αμοιβών και παροχών που έχει σχεδιάσει. Οι παροχές που προσφέρει η εταιρεία καλύπτουν τους εργαζομένους (με σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου), με εξαίρεση όσες παροχές συνδέονται άμεσα με τον χρόνο εργασίας στην εταιρεία (π.χ. επίδομα αδείας, ημέρες αδείας).

Παροχή	Αορίστου Χρόνου	Ορισμένου Χρόνου
Ιδιωτική ασφάλεια ζωής και υγείας	✓	✗
Ιδιωτική ασφάλεια οικογένειας	✓	✗
Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα	✓	✗
Έξοδα παιδικών σταθμών	✓	✗
Ετήσια άδεια και επίδομα αδείας	✓	✓
Γονική άδεια	✓	✓
Διατακτικές Χριστουγέννων - Πάσχα	✓	✓
Παιδικές γιορτές - Βραβεύσεις αριστούχων μαθητών	✓	✗
Μετακίνηση προς την εργασία	✓	✓
Θέση στάθμευσης	✓	✓
Επιδοτούμενο φαγητό	✓	✓
Εορτασμοί / Εκδηλώσεις	✓	✓
Προσκλήσεις για εκδηλώσεις	✓	✓

Θέλουμε να φροντίζουμε και να μεριμνούμε για τους ανθρώπους μας. Στην Coca-Cola Τρία Έψιλον έχουμε αναπτύξει και εφαρμόζουμε ολοκληρωμένη στρατηγική Αμοιβών & Παροχών που είναι συνυφασμένη με τον εκάστοτε εργαζόμενο αλλά και με την απόδοση, τα πλάνα ανάπτυξης και την εν γένει προοπτική του στον Οργανισμό. Ταυτόχρονα κάθε χρόνο μεριμνούμε να ανανεώνουμε τις παροχές μας μαζί με ανταγωνιστικές εκπτώσεις/προσφορές σε εταιρείες-συνεργάτες. Το 2019, αναβαθμίσαμε τις παροχές με νέα επιδόματα και εκπτώσεις πα-
ραμένοντας πιστοί στη δέσμευσή μας για τη διαρκή

αναβάθμισή τους. Παρέχουμε εφεξής εφάπαξ επιδόματα για την υποστήριξη των οικογενειών στο νέο τους ξεκίνημα με επίδομα γάμου και επίδομα γέννησης/υιοθεσίας. Επίσης, σε συνεργασία με τον Όμιλό μας, διασφαλίσαμε μια σειρά νέων προσφορών και εκπτώσεων σε τοπικές επιχειρήσεις και αλυσίδες, οι οποίες είναι άμεσα και καθολικά διαθέσιμες σε όλους μέσα από το Intranet μας. Οι προσφορές και οι εκπτώσεις καλύπτουν όλο το φάσμα της καθημερινότητας με κατηγορίες όπως Υγεία & Ευεξία, Ομορφιά & Περιποίηση, Εκπαίδευση, Εστίαση, Ρούχα & Αξεσουάρ, Τέχνες κá.

Ανέλιξη εργαζομένων

Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

» 84% των νέων θέσεων καλύφθηκαν εσωτερικά το 2018 και το 2019

Δημιουργία ισχυρών πλάνων διαδοχής για το 100% των καίριων θέσεων εργασίας της εταιρείας όπου θεωρούνται απαραίτητα

Παροχή ευκαιριών εξέλιξης και ανέλιξης σε επίπεδο ομίλου 2018-2019:

- » 163 εργαζόμενοι ανέλαβαν νέους ρόλους το 2018 και 96 το 2019
- » 11 εργαζόμενοι προήχθησαν σε θέσεις άλλων χωρών καθώς και του Ομίλου μας το 2018 και 10 το 2019

Αξιολόγηση της ευημερίας των ανθρώπων μας

Πραγματοποιούμε ετησίως, ομάδες εργασίας (employee focus groups) πίσω από θέματα κουλτούρας ή/και αξιολόγησης μεγάλων πρωτοβουλιών. Η ευημερία των ανθρώπων μας και η διατήρηση μιας κουλτούρας υψηλής απόδοσης αποτελούν βασική προτεραιότητα.

Σαν φιλοσοφία ακολουθούμε μια ολιστική προσέγγιση ώστε τα αποτελέσματα που προκύπτουν, μέσα από τα διάφορα εργαλεία, να τα αξιοποιούμε καθολικά και να μην αναλύονται μεμονωμένα ανά εργαλείο ή διαδικασία. Στο ίδιο πλαίσιο, προγραμματίζουμε συγκεκριμένες ενέργειες για να βελτιώσουμε αυτές τις περιοχές που έχουν αναδειχθεί ως ευκαιρίες προς βελτίωση.

Ενδεικτικά αναφέρονται κάποια παραδείγματα ενεργειών που προέρχονται από ανατροφοδότηση των ανθρώπων μας:

- » **Προγράμματα ‘FlexyLife & Family Extra Time off’:** για ανανέωση και βελτιστοποίηση των προγραμμάτων που αποσκοπούν στο worklife integration των ανθρώπων μας ζητάμε μέσα από ομάδες εργασίας την ανατροφοδότηση ώστε πάντα να παραμένουν σχετικά με τις ανάγκες τους.

- » **Εξειδικευμένα Προγράμματα Αναγνώρισης:** θέλουμε να επιβραβεύουμε σε επίπεδο BU τους ανθρώπους μας που ξεχωρίζουν ως αυθεντικά role-models. Έχουμε λανσάρει νέα προγράμματα που τρέχουν με peer recognition, που είναι τα Employee of the Quarter/ Leader of the Quarter, τα οποία βασίζονται στις Συμπεριφορές Ανάπτυξης (growth behaviours) & τις Αξίες του οργανισμού και τα οποία εξατομικεύονται σε επίπεδο Διεύθυνσης.

- » **Προγράμματα Υποβολής Ιδεών & Προτάσεων Καινοτομίας:** την τελευταία τριετία αντιλαμβανόμενοι τις δι-
αρκείς μεταβολές στην αγορά και τη συνεχή ανάγκη για εξέλιξη, παραμένουμε με το βλέμμα στραμμένο στην καινοτομία. Έχοντας θεσμοθετήσει πολλά και διαφορετικά προγράμματα σχεδιασμένα και υλοποιημένα από και προς τους ανθρώπους μας, καταφέρνουμε να υλοποιούμε δράσεις που ενισχύουν τη γέννηση καινοτόμων ιδεών, βασισμένων σε συγκεκριμένες προκλήσεις που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε στην καθημερινή εργασιακή μας ζωή με γνώμονα πάντα τη θετική εμπειρία των ανθρώπων και των πελατών μας.

- » **Employee Experience Mapping:** σε στενή και συνεχή συνεργασία τόσο με τους ηγέτες όσο και με διατμηματικές ομάδες, σχεδιάσαμε και υλοποιήσαμε μια ολοκληρωμένη (end-to-end) προσέγγιση, με στόχο (α) να διαμορφώσουμε/ενισχύσουμε την πελατοκεντρική μας κουλτούρα σε όλο τον Οργανισμό και (β) να βελτιώσουμε την εμπειρία των εργαζομένων μας στην καθημερινότητά τους. Η χαρτογράφηση κομβικών ρόλων στις εμπορικές διευθύνσεις αποσκοπεί στο να εμβαθύνουμε στην ουσία της κάθε θέσης, καταλήγοντας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εξειδικευμένων και εστιασμένων λύσεων. Η χαρτογράφηση των ρόλων προγραμματίζεται να επεκταθεί και στις υπόλοιπες διευθύνσεις.

Επειδή η διάσταση της ευεξίας και το να νιώθουν καλά οι άνθρωποί μας είναι σημαντικά θέματα για εμάς, τα παρακολουθούμε και μέσα από την Έρευνα Κουλτούρας και Δέσμευσης με στοχευμένες ερωτήσεις όπως **«η υγεία και το να νιώθω καλά** εκτιμούνται στο χώρο εργασίας μου» η οποία εμφανίζει υψηλά θετικά αποτελέσματα στο 78% αλλά και την ερώτηση «Περνάω καλά στην εργασία μου» που επίσης σκοράρει υψηλά με 83%.