

VI. Δημιουργούμε κατάλληλο περιβάλλον για τους ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ μας

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη Μαρινόπουλος πιστεύουμε ότι για να πετύχουμε τους στρατηγικούς μας στόχους και να ισχυροποιήσουμε την ανταγωνιστικότητά μας σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά, έχουμε υποχρέωση να παρέχουμε ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον στους εργαζομένους μας, προσφέροντας τους ένα περιβάλλον εργασίας που χαρακτηρίζεται από συνθήκες σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επαγγελματικής ανάπτυξης, ισονομίας, επιβράβευσης, υγείας και ασφάλειας.



Η εστίασή μας
Θέσεις Εργασίας

Η κύρια ευθύνη μας

Να προσφέρουμε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ασφαλές, δίκαιο και προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης.

Η ανταπόκρισή μας

- Δημιουργούμε θέσεις εργασίας
- Διασφαλίζουμε την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων μας
- Επιμορφώνουμε τους εργαζομένους μας
- Αξιολογούμε τους εργαζομένους μας
- Ενσωματώνουμε την υπευθυνότητα στον τρόπο Διοίκησής μας
- Ακολουθούμε τις διεθνείς συμβάσεις Ηθικής Εργασίας
- Δεσμευόμαστε για ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων μας
- Αποδεχόμαστε τη διαφορετικότητα
- Μετράμε την ικανοποίηση των εργαζομένων μας
- Χειριζόμαστε θέματα ισορροπίας ζωής - εργασίας
- Προσφέρουμε πρόσθετες Παροχές
- Σεβόμαστε το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων σε συμβούλια

Το μέγεθός μας

12.799
εργαζόμενοι

74,4%
γυναίκες

34.900
ώρες εκπαίδευσης

39
εθνικότητες εργαζομένων

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Δημιουργούμε θέσεις εργασίας

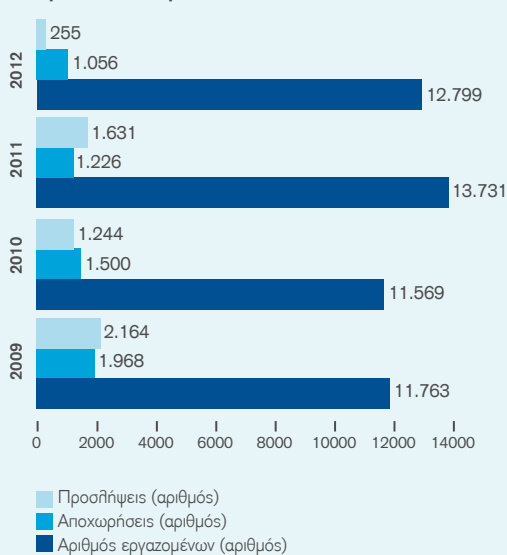
Μέσω της συνεχούς ανάπτυξης της εταιρείας σε όλη την Ελλάδα, δίνεται η ευκαιρία απασχόλησης σε διάφορα αντικείμενα και σε όλες τις γεωγραφικές περιοχές, όπου δραστηριοποιούμαστε.

Με 12.799 εργαζομένους στην Ελλάδα, η Μαρινόπουλος είναι ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας.

- ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων είναι τα 38,9 χρόνια
- η μέση διάρκεια παραμονής στην εταιρεία τα 9,9 χρόνια
- ο ρυθμός αποχωρήσεων (που συμπεριλαμβάνει οικειοθελείς αποχωρήσεις, απολύσεις και συνταξοδοτήσεις) μειώθηκε το 2012 στο 8,2%, από 8,9% το 2011.



Ανθρώπινο Δυναμικό



*Τα στοιχεία αφορούν την 31/12/2012.

**Αναδρομικά για το 2009 συμπεριλαμβάνονται στοιχεία για τα ΔΙΑ.

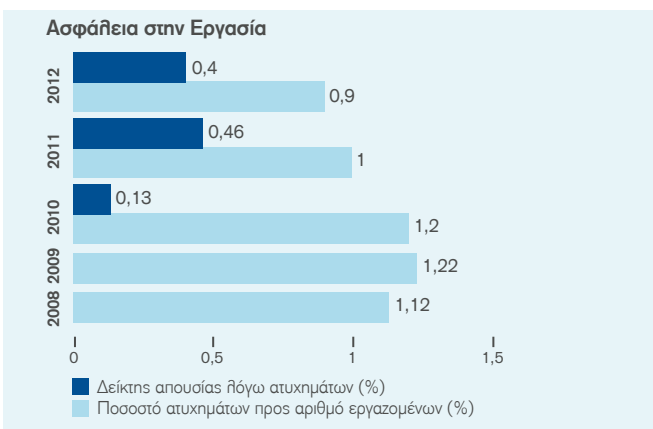
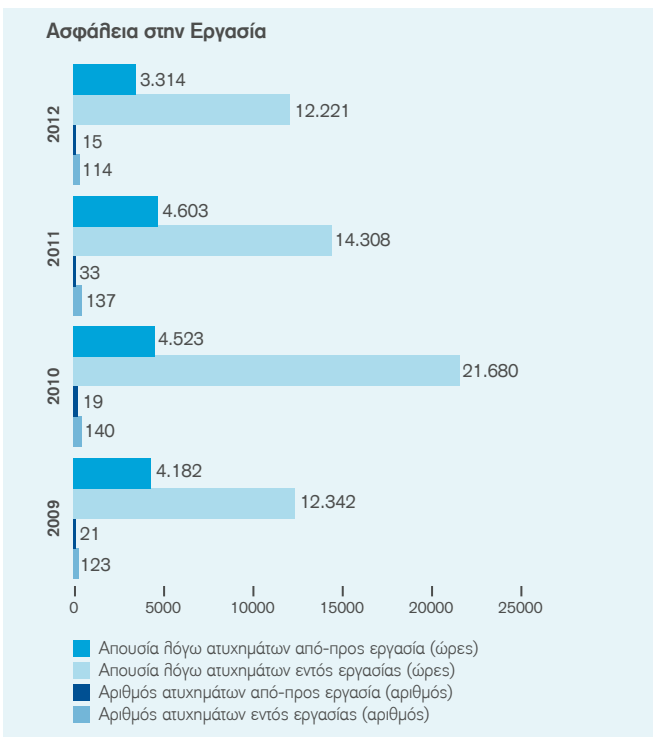
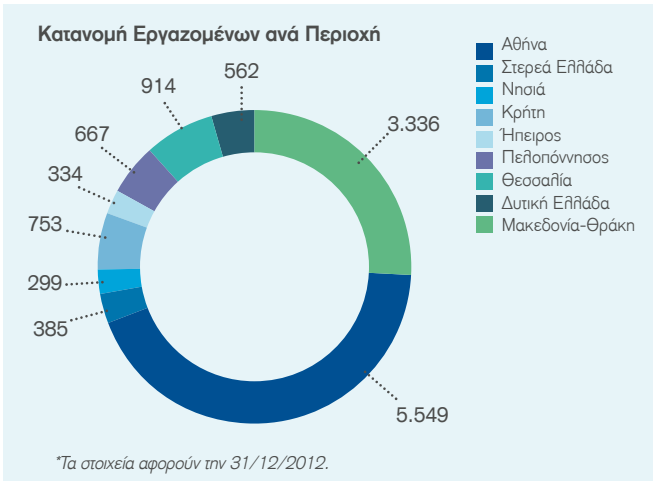
Με 12.799 εργαζομένους, είμαστε ένας από τους μεγαλύτερους ιδιώτες εργοδότες στην Ελλάδα



Η ανάπτυξη των 12.799 αυτών εργαζομένων παρουσιάζεται παρακάτω.

ΘΕΣΗ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Εργαζόμενοι (αριθμός)	79	1.358	11.362	12.799
ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΟΡΙΣΤΟΥ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗΣ
Εργαζόμενοι (αριθμός)	99,3% (12.712)	0,6% (87)	53,8% (6.888)	46,2% (5.911)
ΗΛΙΚΙΑ	<25	26-35	36-45	>45
Εργαζόμενοι (αριθμός)	327	3.841	5.569	3.062
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ		
Εργαζόμενοι (αριθμός)	9.522	3.277		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΕΣ	ΕΙΔ. ΑΝΑΓΚΕΣ- ΑΜΕΑ	ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ	
Αριθμός	39	15	311	
ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ	ΑΠΟΘΗΚΕΣ	ΓΡΑΦΕΙΑ	
Εργαζόμενοι (αριθμός)	11.719	646	434	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ- ΛΥΚΕΙΟ	ΠΑΝ/ΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
Εργαζόμενοι (αριθμός)	410	11.711	678	
ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΠΑΡΑΙΤΗΣΕΙΣ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	ΑΛΛΑ	
Εργαζόμενοι (%)	4,3	3,4	0,4	
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	<5 ΧΡΟΝΙΑ	5-10 ΧΡΟΝΙΑ	>10 ΧΡΟΝΙΑ	
Εργαζόμενοι (%)	23	36	41	

*Τα στοιχεία αφορούν την 31/12/2012.



3. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Διασφαλίζουμε την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων μας

Η Μαρινόπουλος στο πλαίσιο της εναρμόνισής της με την Ελληνική Νομοθεσία και την ευαισθησία της στα θέματα υγείας και ασφάλειας συνεργάζεται με εξειδικευμένη εταιρεία για την παροχή υπηρεσιών Ιατρού Εργασίας και Τεχνικού Ασφάλειας.

Στο πλαίσιο της συνεργασίας:

- Ελέγχονται περιοδικά όλες οι εγκαταστάσεις της εταιρείας από τεχνικούς ασφαλείας και γίνονται συγκεκριμένες προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας.
- Παρέχονται τα απαραίτητα μέσα ατομικής προστασίας.
- Εξετάζεται το σύνολο των εργαζομένων από τους ιατρούς εργασίας.
- Εκπονούνται γραπτές εκτιμήσεις επαγγελματικού κινδύνου (ΓΕΕΚ) στο σύνολο των εγκαταστάσεων και για όλες τις δραστηριότητες που εκτελούν οι εργαζόμενοι.
- Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη συνεχή κατάρτιση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, αφού πραγματοποιούνται εκπαιδευτικά σεμινάρια υγιεινής και ασφάλειας ανά εγκατάσταση, εκπαιδεύσεις για την ασφαλή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και εκπαιδεύσεις «Πρώτων Βοηθειών».
- Την περίοδο 2011–2012, πραγματοποίησε εκπαιδεύσεις «Πυρασφάλειας», σε 367 εργαζομένους, σε θέματα πρόληψης, επιπτώσεων και αντιμετώπισης καταστάσεων εκτάκτου ανάγκης (πυρκαγιά, σεισμός).

Αποτέλεσμα είναι ότι, συγκεντρωτικά ο δείκτης ατυχημάτων (ατυχήματα προς εργαζομένους), βρίσκεται στο χαμηλό ποσοστό του 0,9%, βελτιωμένος κατά 10% σε σχέση με το 2011, ενώ ο δείκτης απουσίας λόγω ατυχημάτων ήταν στο 0,4%.

Βελτιώσαμε το ποσοστό ατυχημάτων κατά 10% σε σχέση με το 2011



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Αντίστοιχα, δεξιά φαίνονται και οι επιδόσεις της εταιρείας στο θέμα της απουσίας εργαζομένων λόγω ασθενειών. Παρόλο που μία εταιρεία δύσκολα μπορεί άμεσα να επηρεάσει τους σχετικούς δείκτες, εντούτοις η Μαρινόπουλος τους παρακολουθεί, καθώς αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τους εργαζομένους.

4. ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Επιμορφώνουμε τους εργαζομένους μας

Στη Μαρινόπουλος οι εκπαιδευτικές ανάγκες προσδιορίζονται σύμφωνα με τις τρέχουσες ή μελλοντικές απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, το παρουσιάζόμενο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού, καθώς και τους ευρύτερους σκοπούς και στόχους της εταιρείας. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα υλοποιούνται εσωτερικά αξιοποιώντας την εταιρική τεχνογνωσία των στελεχών ή εξωτερικά σε συνεργασία με πανεπιστημιακά ιδρύματα, εκπαιδευτικούς οργανισμούς και φορείς.

Εισαγωγικό Πρόγραμμα

Η εκπαίδευση του κάθε εργαζομένου ξεκινά από τη στιγμή που προσλαμβάνεται στην εταιρεία με το Εισαγωγικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (Induction Program). Αυτό το πρόγραμμα αποτελεί τη γνωριμία του νεοπροσληφθέντα με το εργασιακό περιβάλλον, όπου παρουσιάζονται:

- Η δομή της εταιρείας
- Το Όραμα, οι εταιρικές Αξίες, Πολιτικές και Διαδικασίες
- Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας
- Ο Κώδικας Ηθικής
- Η στρατηγική και οι δράσεις κοινωνικής υπευθυνότητας

Στη συνέχεια, υλοποιείται το **Πρόγραμμα Προσανατολισμού** (Orientation Program), σύμφωνα με το οποίο τα στελέχη της εταιρείας πραγματοποιούν μια πρώτη γνωριμία με τους Διευθυντές και τους Προϊσταμένους των τμημάτων με τα οποία θα έχουν άμεση επαγγελματική συνεργασία, με σκοπό την ενημέρωση για τη λειτουργία του κάθε τμήματος.

Γενική Εκπαίδευση

Η γενική εκπαίδευση στην εταιρεία στηρίζεται στους παρακάτω άξονες:

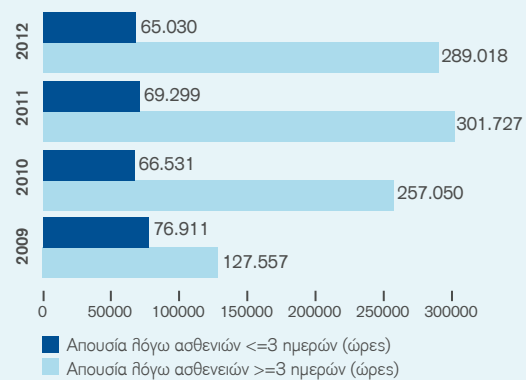
- On the job training
- Τεχνικές εκπαιδεύσεις
(π.χ. σχολή κρεοπωλών, φρέσκων και καταψυγμένων)
- Εκπαιδεύσεις ανάπτυξης ικανοτήτων Ξένων Γλωσσών
- Εκπαιδεύσεις Υγιεινής & Ασφάλειας Τροφίμων

Εκπαίδευση Στελεχών

Την περίοδο 2011-2012, εφαρμόστηκε το πρόγραμμα «100% Ικανοποίηση Πελάτη», σύμφωνα με το οποίο υλοποιήθηκαν αφενός εσωτερικές εκπαιδεύσεις σε όλους τους εργαζομένους των καταστημάτων της εταιρείας, που επικεντρώθηκαν στις σωστές επιχειρηματικές πρακτικές, και αφετέρου εκπαιδεύσεις με εξωτερικούς συνεργάτες με θεματολογία Αποτελεσματικών Πωλήσεων, Εξυπηρέτησης Πελατών και Συντήρησης & Πώλησης Φρέσκων Προϊόντων.

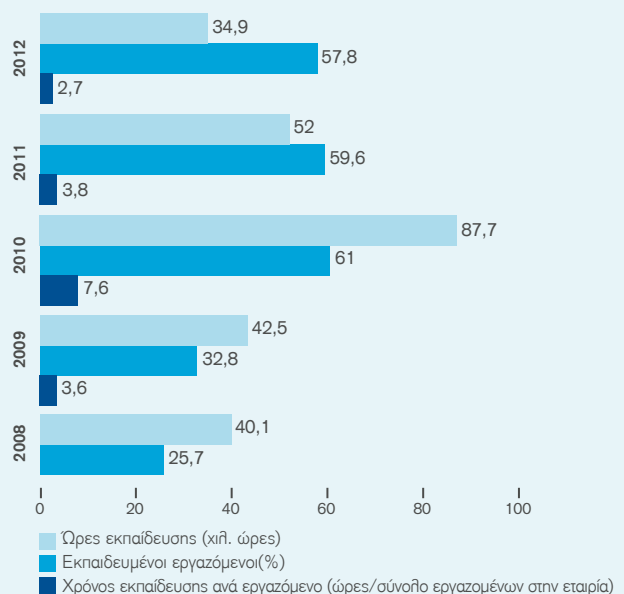
Στη Μαρινόπουλος πιστεύουμε ότι τα στελέχη της εταιρείας δεν εκτελούν απλώς μια εργασία, αλλά επηρεάζουν άμεσα και έμμεσα την συμπεριφορά, την εργασία και τα αποτελέσματα όλης της ομάδας τους.

Υγεία στην Εργασία

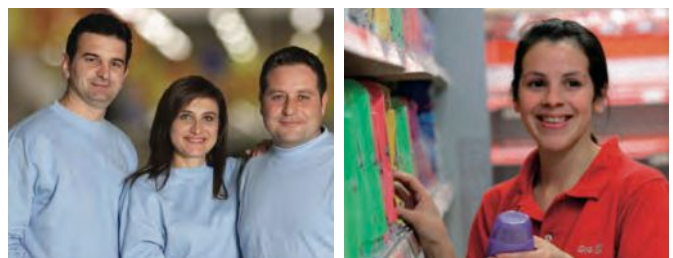


→ Να επιτύχουμε μηδέν θανατηφόρα ατυχήματα για 6η συνεχόμενη χρονιά
→ Να βελτιώσουμε το ποσοστό ατυχημάτων κατά 3%

Εκπαίδευση Εργαζομένων

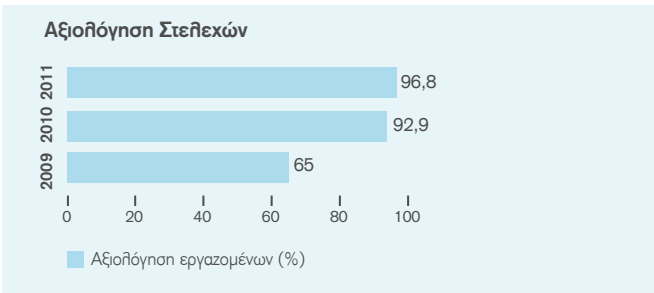


*Τα στοιχεία αναφέρονται σε σταθμισμένες τιμές ανά μήνα για όλο το 2010-2012.



Εκπαιδύσαμε τουλάχιστον μία φορά, σχεδόν το 58% των εργαζομένων μας μέσα στο 2012





Για το λόγο αυτό και τη περίοδο 2011-2012, συνεχίσαμε να επενδύουμε στην εκπαίδευση των στελεχών μας, πραγματοποιώντας Εκπαιδεύσεις Διοικητικών Ικανοτήτων (Management Skills), παρέχοντάς τους έτσι τα εφόδια για την αποτελεσματικότερη διαχείριση των ομάδων τους.

Αξιολογούμε τους εργαζομένους μας

Οι στόχοι της προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης, επιτυγχάνονται μέσα από την εφαρμογή ενός ηλεκτρονικού συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης και Διαχείρισης Καριέρας, με σκοπό τη δημιουργία πλάνων διαδοχής για τις θέσεις υψηλής ευθύνης της εταιρείας. Το 2011, το 96,8% των στελεχών μας ακολούθησε και ολοκλήρωσε τη διαδικασία αυτή, όπως προβλεπόταν.

Παράλληλα, πραγματοποιούνται εσωτερικά Κέντρα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, όπου οι εργαζόμενοι καλούνται να συμμετάσχουν σε ένα σύνολο επιχειρηματικών ασκήσεων προσομοίωσης (τεστ προσωπικότητας, τεστ ικανοτήτων, in-trays, role-plays), με σκοπό την προσωπική τους ανάπτυξη.

- Να εκπαιδευτεί το 90% των στελεχών των καταστημάτων σε διοικητικές ικανότητες
- Να επιτύχουμε συμμετοχή εργαζομένων σε εκπαίδευση σε ποσοστό 40%
- Να επιτύχουμε 29 χιλ. ώρες εκπαίδευσης

5. ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ

Ενσωματώνουμε την υπευθυνότητα στον τρόπο Διοίκησης μας

Η έννοια της υπεύθυνης λειτουργίας έχει ενσωματωθεί ως αναπόσπαστο τμήμα στον τρόπο διοίκησης μας, όπως στο Όραμα, στις Αξίες και στους Κώδικες Συμπεριφοράς μας.

Το Όραμα μας

“Να μας αναγνωρίζουν και να μας εμπιστεύονται, επειδή βοηθάμε τους πελάτες και τους καταναλωτές μας, να απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής, κάθε μέρα.”

Οι Αξίες μας

Οι Αξίες της εταιρείας μας, όπως έχουν επικοινωνηθεί στους εργαζομένους μας, αντικατοπτρίζουν επίσης τη δέσμευσή μας για υπεύθυνη λειτουργία.

Αφσσίωση
Αγωνιζόμαστε συνεχώς να ξεπεράσουμε τις προσδοκίες όρων, προσφέροντας προστιθέμενη αξία και αναζητώντας νέες λύσεις για μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

Φρονίδα
Είμαστε πάντα δεκτικοί και ακούμε τους καταναλωτές και πελάτες μας. Τους υποδεχόμαστε στα καταστήματά μας και ανταποκρινόμαστε στις ανάγκες τους με καλοσύνη, οικειότητα και προσοχή στις λεπτομέρειες.

Θετικότητα
Ανταποκρινόμαστε σε κάθε νέα πρόκληση με ενέργεια και ενθουσιασμό και προσκόμαστε σε συνεχή αναζήτηση νέων ιδεών, ώστε να κάνουμε την ζωή των καταναλωτών και παιδιών μας πιο ευχάριστη.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το 2012, 67 στελέχη της εταιρείας πραγματοποίησαν εκπαιδευτικό πρόγραμμα e-learning με θέμα «EU Competition Law» (268 ώρες) και 69 στελέχη της εταιρείας πραγματοποίησαν εκπαιδευτικό πρόγραμμα e-learning με θέμα «Intellectual Property Law» (276 ώρες).

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας

Η εταιρεία έχει αναπτύξει αναλυτικό Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, ο οποίος είναι διαθέσιμος σε όλους τους εργαζομένους, ενώ γίνεται σχετική ενημέρωση και στην Εισαγωγική Εκπαίδευση των εργαζομένων. Μεταξύ άλλων, ο κανονισμός περιγράφει τις υποχρεώσεις των εργαζομένων όσο αφορά:

- Την απαγόρευση κοινοποίησης στοιχείων σχετικά με τους πελάτες.
- Τη συμμετοχή στις διαδικασίες ανακύκλωσης.

Ο Κώδικας Εταιρικής Συμπεριφοράς

Η Μαρινόπουλος δημιούργησε τον Κώδικα Εταιρικής Συμπεριφοράς της και να τον κοινοποιεί σε όλους. Αποτελούμενος από δέκα βασικές Αρχές, ο Κώδικας παρέχει ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο εργαζόμαστε, θέτοντας ως προτεραιότητες τον σεβασμό στην ηθική και στους νόμους. Περιγράφει την αναμενόμενη συμπεριφορά από κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως τύπου ή τμήματος εργασίας.

Οι Αρχές της Εταιρικής Συμπεριφοράς είναι:

- Να σεβόμαστε αυστηρά τους νόμους της χώρας όπου λειτουργούμε
- Να συμβάλλουμε στη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας
- Να αποδεχόμαστε τη διαφορετικότητα των ανθρώπων μας και να προάγουμε τις καλές συνθήκες εργασίας
- Να προστατεύουμε τα περιουσιακά στοιχεία και τους πόρους της εταιρείας
- Να εγγυόμαστε την εμπιστευτικότητα
- Να αποφεύγουμε συγκρούσεις συμφερόντων
- Να αρνούμαστε όλες τις μορφές διαφθοράς
- Να αναπτύσσουμε αξιόπιστες και διαφανείς επιχειρηματικές πρακτικές
- Να παρέχουμε αξιόπιστες και ακριβείς αναφορές
- Να είμαστε πρεσβευτές της επωνυμίας Μαρινόπουλος

Την περίοδο 2011-2012, η εταιρεία πραγματοποίησε εκπαιδεύσεις του Κώδικα Εταιρικής Συμπεριφοράς στο σύνολο των εργαζομένων της.

Η Επιτροπή Δεοντολογίας

Για τη διασφάλιση της εφαρμογής του Κώδικα Εταιρικής Συμπεριφοράς δημιουργήθηκε Επιτροπή Δεοντολογίας, η οποία αποτελείται από τα παρακάτω μέλη:

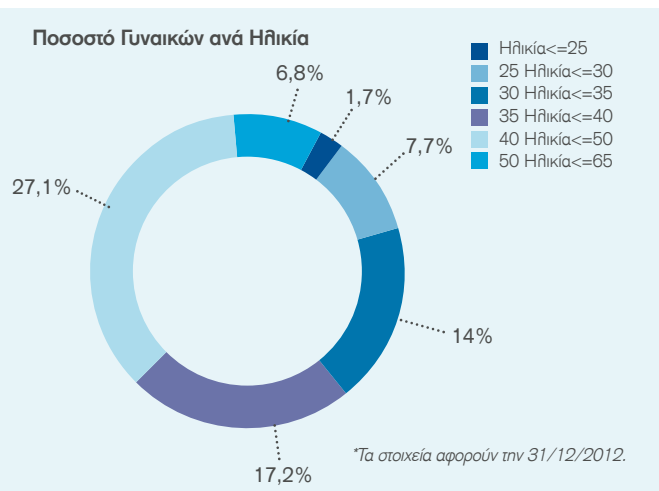
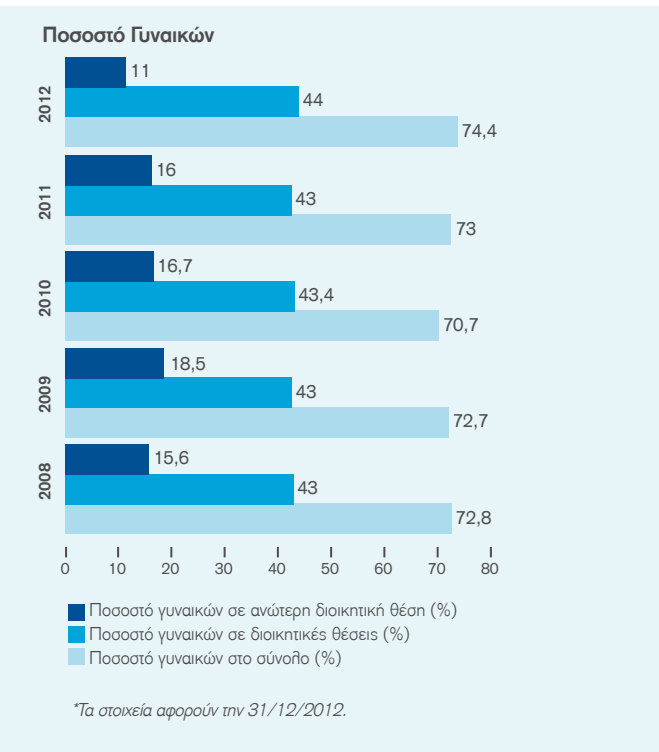
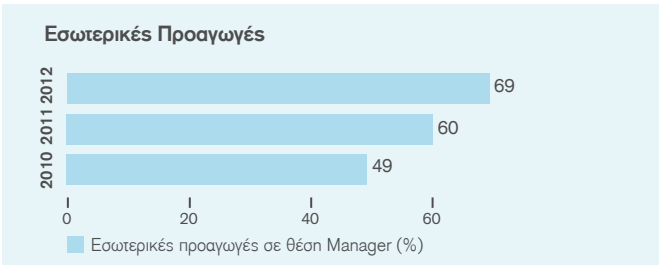
- Τον Διευθυντή Προσωπικού
- Τον Διευθυντή της Νομικής Υπηρεσίας
- Τον Διευθυντή Ασφάλειας
- Ένα Λειτουργικό Διευθυντή

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιστημάνουν θέματα που αντιβαίνουν στον Κώδικα απλά αποστέλλοντας γραπτή επικοινωνία στο ethics_greece@marinopoulos.com

Ακολουθούμε τις διεθνείς συμβάσεις Ηθικής Εργασίας

Η εταιρεία μας ακολουθεί στην πράξη τις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές ανθρωπίνων δικαιωμάτων (όπως περιλαμβάνονται στη Διεθνή Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του ΟΗΕ και στις δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ), που η εταιρεία έχει προσυπογράψει. Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία δεν απασχολεί παιδιά για εργασία κάτω του νομίμου ορίου ηλικίας, ενώ δεν εφαρμόζει πρακτικές καταναγκαστικής εργασίας.





Διατηρήσαμε το ποσοστό των γυναικών σε διοικητικές θέσεις πάνω από 40%

Δεσμευόμαστε για ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων μας

Πολιτική μας είναι να μην κάνουμε διακρίσεις στο χώρο εργασίας (π.χ. λόγω φυλής, πολιτικών πεποιθήσεων, θρησκευμάτων, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ειδικών αναγκών, φύλου), σε οποιοδήποτε εργασιακό θέμα (π.χ. προαγωγές). Εφαρμόζοντας στην πράξη την πολιτική τη περίοδο 2011-2012, δεν παρουσιάστηκαν περιστατικά διάκρισης στο χώρο εργασίας της εταιρείας.

Σε πολλές περιπτώσεις, ένας εργαζόμενος σε μία θέση προϊσταμένου σε ένα κατάστημα μπορεί να αναπτυχθεί σε θέση ειδικού στις αγορές, στη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού, στο μάρκετινγκ ή ακόμη και να ακολουθήσει διεθνή καριέρα σε κάποια από τις χώρες που δραστηριοποιείται ο Όμιλος. Παράλληλα, ενθαρρύνουμε την ανάπτυξη της καριέρας μέσα από εσωτερικές μετακινήσεις και προαγωγές σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον προσανατολισμένο στην ικανοποίηση των πελατών. Το 2012, αυξήθηκε το ποσοστό των θέσεων Manager που καλύφθηκαν εσωτερικά, φθάνοντας στο 69%, σε σχέση με 60% το 2011.

Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην ισότιμη αντιμετώπιση των γυναικών, καθώς η πλειοψηφία των εργαζομένων στην εταιρεία είναι γυναίκες.

Αποτέλεσμα είναι ότι:

- το ποσοστό των γυναικών σε διοικητικές θέσεις διατηρείται πάνω από 43%
- το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο είναι μεγαλύτερο από αυτόν σε διοικητικές θέσεις, φτάνοντας το 74,4%.

Αποδεχόμαστε τη διαφορετικότητα

Η εταιρεία αποδέχεται τη διαφορετικότητα των εργαζομένων της, ενώ ενδεικτικό είναι ότι στην εταιρεία εργάζονται 39 διαφορετικές εθνικότητες.

→ Να διατηρήσουμε το ποσοστό των γυναικών σε διοικητικές θέσεις πάνω από 40%

Απασχολούμε εργαζομένους από 39 διαφορετικές εθνικότητες

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

6. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ

Μετράμε την ικανοποίηση των εργαζομένων μας

Όπως κάθε χρόνο, έτσι και κατά την περίοδο 2011-2012, η εταιρεία πραγματοποίησε Έρευνες Εργασιακού Κλίματος σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των καταστημάτων της, με σκοπό τη μέτρηση της αντίληψης του προσωπικού της απέναντι στους τομείς που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Οι βασικοί άξονες των ερωτήσεων της έρευνας αυτής είναι:

- Εικόνα της Εταιρείας
- Εικόνα του Καταστήματος
- Εκπαίδευση/Καριέρα
- Εργασιακά θέματα
- Διοικητικά θέματα
- Εργασιακό Περιβάλλον

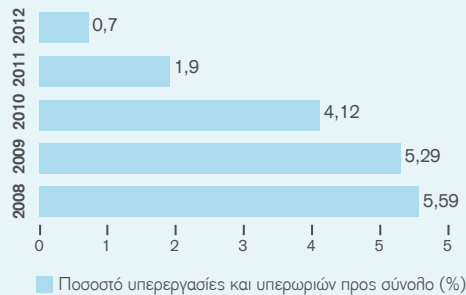
Η ανωνυμία των συμμετεχόντων, η εμπιστευτικότητα και η ελεύθερη έκφραση των απόψεων είναι βασικές αρχές αυτής της διαδικασίας. Ερωτήματα που, μεταξύ άλλων, αξιολογούνται είναι κατά πόσο:

- «Η Μαρινόπουλος σέβεται την υγιεινή των τροφίμων και το περιβάλλον»
- «Η Μαρινόπουλος υποστηρίζει την ποικιλομορφία των κοινωνικών ομάδων (άτομα με ειδικές ανάγκες, άτομα μεγάλης ηλικίας κτλ.)»
- «Η Μαρινόπουλος προσφέρει ευκαιρίες για την επαγγελματική μου εξέλιξη»
- «Είμαι ικανοποιημένος από την ισορροπία στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή»
- «Η Μαρινόπουλος σέβεται τις αξίες της»

Το 2012 η εταιρεία πραγματοποίησε Έρευνα Εργασιακού Κλίματος σε 236 καταστήματα της, ενώ το 2011 διεξήγαγε Engagement Survey, με τη μορφή ανώνυμου ερωτηματολογίου, στην οποία απάντησε το 80% των εργαζομένων της σε Ελλάδα και Κύπρο.

Χειριζόμαστε θέματα ισορροπίας ζωής-εργασίας

Το θέμα της ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής απασχολεί ολοένα και περισσότερους ανθρώπους τη σημερινή εποχή, όπου η πίεση του χρόνου συνεχώς και αυξάνεται. Η Μαρινόπουλος, προσπαθεί να μειώνει τον χρόνο της υπερεργασίας και των υπερωριών των εργαζομένων της, ενώ ενδεικτικό είναι ότι το 2012, το ποσοστό των μορφών αυτών απασχόλησης μειώθηκε στο 0,7%, από 1,9% που ήταν το 2011.

Υπερωρίες και Υπερεργασία

Μειώσαμε κατά 63,2% το ποσοστό υπερεργασίας και υπερωριών στο σύνολο



→ Να μειώσουμε το ποσοστό υπερεργασίας και υπερωριών στο σύνολο κατά 30%





Προσφέρουμε πρόσθετες Παροχές

Εκτός των νομικά κατοχυρωμένων παροχών, η εταιρεία προσφέρει στους εργαζομένους της πρόσθετες, εθελοντικές παροχές. Οι παροχές που δίνει η εταιρεία πέραν της νομοθεσίας, καλύπτουν όλους τους εργαζομένους (είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε με αορίστου χρόνου), όπως ενδεικτικά φαίνεται παρακάτω:

- Εκπτώση Club Carrefour 5% για σύνολο αγορών μέχρι € 6.000
- Δωροεπιταγές Πάσχα και Χριστουγέννων
- Ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα ασφάλισης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ασφάλισης (για διευθυντές)



7. ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ

Σεβόμαστε το δικαίωμα συμμετοχής σε συμβούλια εργαζομένων και άλλες μορφές εκπροσώπησης

Η Μαρινόπουλος, σέβεται το δικαίωμα που έχουν οι εργαζόμενοι να διαπραγματεύονται με τη διοίκηση της εταιρείας θέματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος. Σε μηνιαία βάση, το Προεδρείο του Σωματίου εργαζομένων συναντάται με τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, και σε τριμηνιαία βάση με τον Δ/ντα Σύμβουλο για να ανταλλάξουν απόψεις και να αναφέρουν ανάγκες σχετικά με θέματα εργασιακά και ασφάλειας. Καθώς η εταιρεία πιστεύει στην πλήρη ανεξαρτησία της εκπροσώπησης και διαβούλευσης των εργαζομένων, δεν υπάρχει καταγραφή του ποσοστού εργαζομένων της Μαρινόπουλος που συμμετέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων της εταιρείας.



ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.
100% Ελληνική εταιρία