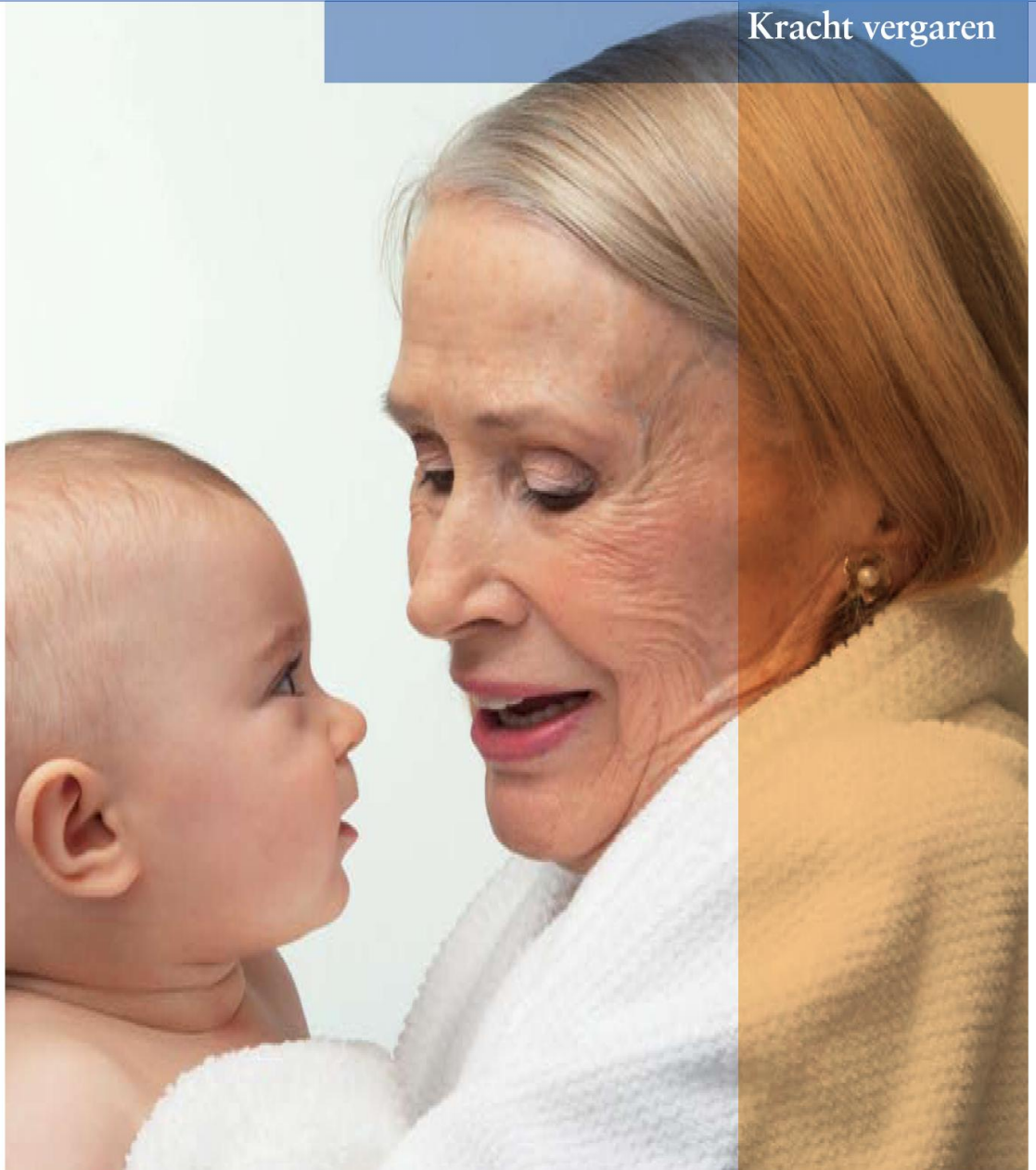


Jaarverslag 06

Kracht vergaren


NUMICO



Onze Medewerkers

Medewerkers betrokkenheid bij Numico



— Wereldwijd management bij Numico (n=1296)
— Maatstaf van gelijken 2006 (n=5995)

Door middel van onze periodieke enquête naar de betrokkenheid van de medewerkers, die door een onafhankelijke organisatie wordt uitgevoerd, worden interne percepties van de onderneming afgezet tegen zeven parameters en vergeleken met een gemiddelde benchmark van gelijksoortige ondernemingen.

bron: MeyerMonitor

Werksfeer

Ons vermogen de kwaliteit van onze werkomgeving te beoordelen is sterk toegenomen door de beslissing van Numico, drie jaar geleden, te focussen op de resultaten met betrekking tot duurzaamheid en jaarlijks te rapporteren over onze resultaten en onze vooruitgang op bepaalde belangrijke terreinen. We zijn ons er zeer van bewust dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming zich ook uitstrekt tot onze eigen werknemers. Daarom houden we onszelf nu systematisch op de hoogte van de trends en andere gegevens met betrekking tot ons uitzonderlijk gevarieerd en wijd-vertakt personeelsbestand van bijna 13.000 mensen.

Naar aanleiding van wat we opgestoken hebben van de gegevens die ons HR-managementnetwerk verzameld heeft, hebben we de keus gemaakt onze progressie te concentreren op twee belangrijke gebieden die het werk van al onze medewerkers beïnvloeden: veiligheid op de werkplek en de betrokkenheid van de medewerkers.

Veiligheid op de werkplek

Veiligheid en gezondheid op de werkplek zijn een prioriteit voor zowel het management als onze werknemers. Wij verplichten ons tot een verdere verlaging van het aantal ongelukken en verwondingen wereld-wijd, niet alleen in onze fabrieken, maar ook in de verkoop- en distributienetwerken. Verkeersongelukken zijn namelijk een constant probleem. Wij verwijzen voor bijzonderheden betreffende planning en verbeterdoelen graag naar pagina 30-33 van het volgende hoofdstuk Maatschappelijke Verantwoordelijkheid.

Betrokkenheid van de Medewerkers

Al enige jaren hebben we wereldwijd een managementenquête gehouden over de

vooruitgang die we boeken als het gaat om de betrokkenheid van onze teams bij de ondernemingsstrategie en hun binding daaraan. Dit jaar hebben we voor de eerste keer een enquête gehouden onder een representatieve groep van ons hele personeel – meer dan een op de drie werknemers. Dit soort enquêtes is een uitstekend middel om de mate waarin onze medewerkers betrokken zijn, na te gaan. Daarom hebben we besloten voortaan elke twee jaar soortgelijke grootschalige enquêtes te houden. De uitkomsten van onze enquête hebben het volgende bevestigd.

- > Er bestaat in onze hele organisatie een hoge mate gelijkgerichtheid van iedereen
- > Ten aanzien van een aantal kernonderdelen van de enquête staat Numico naar het oordeel van onze werknemers duidelijk op een hoger niveau dan de benchmark in de enquête. Onze werknemers zien ons als een zeer dynamische speler binnen de bedrijfstak, onze manier van werken is resultaat en productiegericht, en de mensen waarderen onze krachtige reputatie als werkgever.
- > Onze werknemers willen graag verdere investeringen in carrièreplanning, meer aandacht voor het evenwicht tussen werk en privéleven en verdere verbeteringen in de effectiviteit van de interne communicatie.

Op basis van de enquête hebben we focusgroep discussies met werknemers gevoerd om de aan de oppervlakte gekomen problemen beter te begrijpen. We hebben al toegezegd dat we op de betreffende terreinen verbeteringen zullen doorvoeren. Voor bijzonderheden betreffende planning en verbeterdoelen verwijzen we graag naar pagina 30-33 van het volgende hoofdstuk Maatschappelijke Verantwoordelijkheid.

Prioriteiten voor 2007

We hebben onszelf de volgende doelen gesteld om onze organisatie in het komende jaar te versterken.

> Vereenvoudiging van onze manier van werken
Bij het managen van de groei van de onderneming willen we de 'kleine-ondernemingsmentaliteit', waarvan we zoveel profijt gehad hebben, in stand houden. We zullen geen compromissen sluiten als het gaat om de kwaliteit van onze producten en de voedselveiligheid, maar wel de bureaucratie tot een minimum beperken en ervoor zorgen dat onze processen onze inspanningen op het gebied van innovatie en groei niet inperken, maar juist bevorderen.

> Beter carrièreontwikkeling

Ons doel is een favoriete werkgever te worden in alle landen waar we functioneren. In 2007 gaan we verschillende initiatieven ontplooiën om voor Numico een systematische filosofie voor carrièreplanning in te voeren. Het senior management zal worden getraind om goede coaches te worden en wereldwijd zullen ook nog andere initiatieven worden ontplooid om leiderschapscompetenties te verbeteren. We zullen de intensiteit van onze bestaande beoordelingsprogramma's voor prestaties, talent en geschikte kandidaten voor topposities verhogen, zodat we hiaten kunnen opsporen en onze managers niet zo goed kunnen blijven vasthouden als we nu doen.

> Versterking van onze unieke werksfeer
Wij vinden het belangrijk een open sfeer te bewaren, waarin mensen de gelegenheid hebben een evenwicht te vinden tussen hun werk en hun privéleven, te begrijpen wat de context is van hun werk en hoeveel het waard is, en beloofd te worden naar gelang hun inspanningen. Bovendien, zullen we doorgaan met de inzet om onze medewerkers de ruimte te geven om zichzelf te ontwikkelen en hun talenten volledig te benutten.