



## Mars (Mars Ibéria Royal Canin)

### CASE STUDY

**Country**

Portugal

**City / Region**

Lisbon

**No. of Employees**

> 50 Employees

### Description of the organisation

**Mars (Mars Iberia & Royal Canin)** is established in Portugal since 1989. The company operates in two categories: the human food category, such as chocolates, sweets and ice cream; and the animal food category, such as the Royal Canin. Thus, they sell the following brands: Pedigree®, Whiskas®, Uncle Ben's®, M & M's®, Snickers®, Twix®, Maltesers®, Mars®, Bounty®, Dove®, Skittles®, Orbit®, Sugus® and Solano®. In 2019 it was considered, for the 5th consecutive time, as a great place to work in Portugal.

### Workplace Innovation practices implemented

In 2019, Mars won for the 5th consecutive time the great place to work award in Portugal, due to its set of good practices that promote organizational well-being and happiness, having also won the social prize for gender equality.

There are several reasons why Mars is considered a good company to work in. Examples include offering its employees their own breastfeeding rooms, parking spaces for pregnant women, freedom to take vacation days after parental leave, and Royal Canin also offers one month extra paid after parental leave.

Mars offers the "Bem Estar 360°" program which offers support services for various situations (looking for a house, a housekeeper, a school for the children). Whenever parents consider it necessary to take their children to the workplace for exceptional reasons, the company is not opposed, and all workers can work from home whenever they wish.

**Three practices implemented by Mars stand out, namely:**

- (i) OMBUDSMAN Program, characterized by the fact that employees can discuss the company's problems within a neutral and confidential element.
- (ii) impact sessions / engagement in which the elements of a team are out of the office to share / discuss / define actions, in order to improve the organizational environment as well as increase motivation and satisfaction.
- (iii) Reward for reasons of retirement, in which the service, loyalty and development of the company are acknowledged.



### Main Achievements



Providing employees with their own breastfeeding rooms as well as parking spaces for pregnant women.



Programs that offer time for employees to search for a new home due to the birth of a child, as well as housekeeping and schools.



Remote work.



Programs that allow workers to talk about problems they feel in their organization and have relaxed moments outside the company, so that they can discuss the best ways to be productive and happy workers.



Workers in their seniority are acknowledged and congratulated.



## Mars (Mars Ibéria Royal Canin) CASO DE ESTUDO

País

Portugal

Localidade

Lisboa

Nº de funcionários

> 50 colaboradores

### Descrição da organização

A **Mars (Mars Iberia & Royal Canin)** encontra-se em Portugal desde 1989, atuando em duas categorias: categoria da alimentação humana, como chocolates, confeitaria e gelados e a categoria de alimentação animal, como a Royal Canin. Deste modo, comercializam as seguintes marcas: Pedigree®, Whiskas®, Uncle Ben's®, M&M's®, Snickers®, Twix®, Maltesers®, Mars®, Bounty®, Dove®, Skittles®, Orbit®, Sugus® e Solano®. Em 2019 foi considerada, pela 5ª vez consecutiva, como great place to work em Portugal.

### Práticas implementadas de inovação no local de trabalho

A Mars ganhou pela 5ª vez consecutiva, em 2019, o prémio de great place to work, o que se deve ao seu conjunto de boas práticas que promovem o bem estar e a felicidade organizacional tendo ganho, também, o prémio social de igualdade de género.

Vários foram os motivos para que a Mars fosse considerada uma empresa boa para trabalhar como oferecer aos seus colaboradores salas próprias para amamentação, lugar de garagem para grávidas, liberdade para tirar dias de férias após a licença de parentalidade e a Royal Canin ainda oferece um mês extra remunerado após a licença de parentalidade.

A Mars disponibiliza o programa Bem Estar 360º que oferece serviços de apoio para variadas situações (procura de casa, de empregada doméstica, escola para os filhos). Sempre que os pais considerarem necessário levar os seus filhos para o local de trabalho por motivos excepcionais, a empresa não se opõe, e todos os trabalhadores podem trabalhar a partir de casa sempre que o desejarem.

Destacam-se três práticas implementadas pelas Mars:

- (i) Programa OMBUDSMAN que se caracteriza por os colaboradores poderem discutir os problemas da empresa com um elemento neutro e de forma confidencial;
- (ii) impact sessions/engagement em que os elementos de uma equipa se encontram fora do escritório para partilharem/discutirem/definirem ações, cujo objetivo é melhorar o ambiente organizacional assim como a motivação e a satisfação;
- (iii) Recompensa por motivo de reforma em que se agradece a prestação do serviço, lealdade e desenvolvimento da empresa.



### Principais medidas



Oferta aos colaboradores de salas próprias para amamentação assim como lugares de estacionamento próprios para grávidas.



Programas que oferecem tempo para que os colaboradores possam procurar nova casa devido à chegada de um filho assim como de empregada doméstica e de escolas.



Trabalho Remoto.



- Programas que permitem aos trabalhadores conversar sobre problemas que sentem na sua organização e ter momentos descontraídos, fora da empresa, para que possam discutir as melhores formas de serem produtivos e trabalhadores felizes.



Os trabalhadores na sua antiguidade devem ser parabenizados.