

# PEPSICO

**Development Center:**  
Performanță  
prin leadership  
autentic

**Silvia Petre, HR Director  
PepsiCo East Balkans**





**Să creăm mai multe zâmbete  
cu fiecare degustare**

**\*dare for better**

## PERFORMANȚĂ

**\$473MM**

venituri nete locale în 2023



## PORTOFOLIU & MIX DE CANALE

**13** branduri | 70% băuturi, 30% snacks

România PO1 | Distribuitori în BG & MD

OT 41% | TT 32% | AFH 21% | Export 7%

## HUB REGIONAL

2 fabrici:

### Bev Dragomirești-Deal

7 linii de producție | 99% cerere locală |  
Cea mai mare fabrică COBO din Europa

### Snacks Popești-Leordeni:

8 linii de producție | 98% cerere locală |  
Aflată într-un proces accelerat de automatizare



## ECHIPA

Aprox. **1400** angajați

Diversitate & Incluziune –  
Mid-manager și echipă leadership

**54%** femei

**46%** bărbați



## Valori în acțiune

the  
pepsico  
way



be consumer centric



act as owners



focus and get things done fast



raise the bar on talent and diversity



voice opinions fearlessly



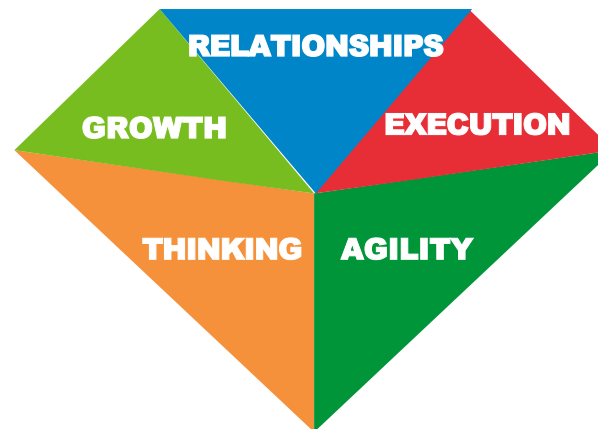
celebrate success



act with integrity

## Valorile unui lider

THE GREAT 5



## Valorile unei echipe

SUPER5



# Leadership Bazat pe Valori la Toate Nivelurile

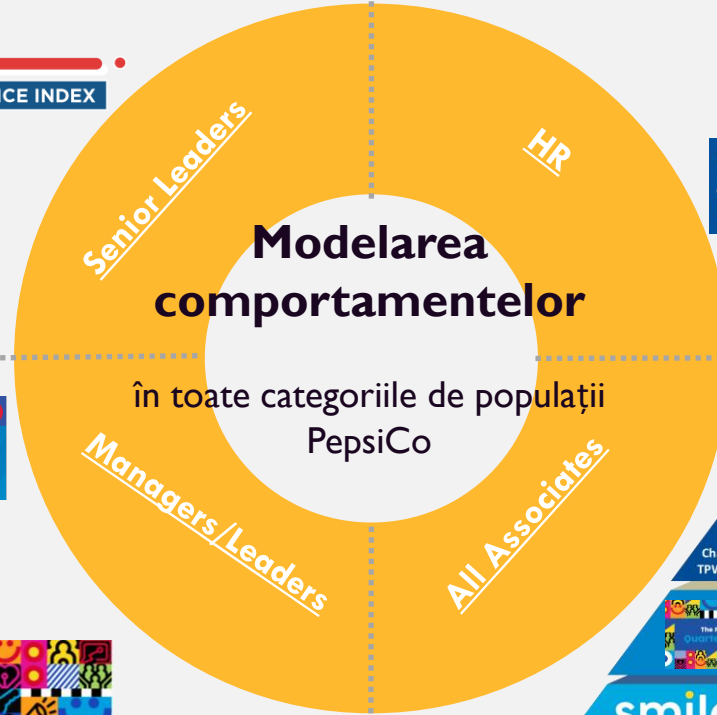
**PEPSICO**

**Lideri Seniori:** Creșterea gradului de conștientizare prin sondaje periodice care evidențiază progresul în atingerea obiectivelor strategice pe parcursul anului.



**LIFE CYCLE**

**HR:** Promovarea înțelegerii organizației prin platforme specializate de feedback (onboarding & exit).



**Managerii/Lideri:** Promovarea responsabilității în rândul acestora prin mecanisme de feedback holistic și date comportamentale.



**Toți colegii:** Promovarea comportamentelor TPW prin oportunități de recunoaștere, inovație, agilitate și decizii sustenabile.



# Etapa I 2021

## Aveam nevoie:

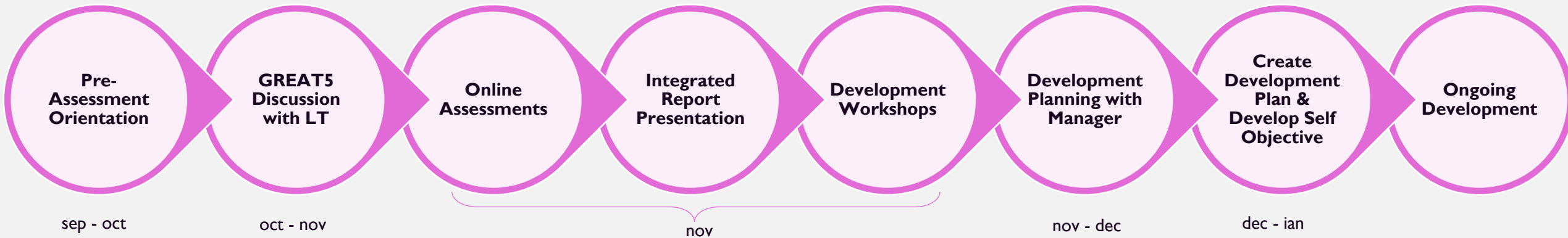
- 1 Să înțelegem clar care este densitatea de talente din organizație
- 2 Să implementăm o modalitate structurată și obiectivă de evaluare a potențialului mid-managerilor
- 3 Să oferim recomandări și planuri de dezvoltare clare și personalizate
- 4 Să oferim HiPos sesiuni specifice pentru îmbunătățirea anumitor aspecte
- 5 Să calibrăm abilitățile de interviu Great 5 pentru LT & HRBPs



# Etapa a II-a Development Center



Identificarea, evaluarea și dezvoltarea liderilor cu potențial, pentru a deveni noua generație de leadership a echipei PepsiCo East Balkans.



## Observații

Suntem orientați spre rezultate, curioși și ne concentrăm pe networking intern.

Mai avem de lucrat la claritate, perspective externe și gândire strategică.

# Etapa a III-a East Balkans Leaders Forum

Dezvoltarea continuă a echipei extinse de Leadership prin întâlniri bianuale care abordează teme precum:

- claritatea obiectivelor de business
- interactivitatea și colaborarea interdepartamentală
- dezvoltarea abilităților de leadership

Simplificare

Managementul  
Talentelor

Orientare  
către client

Big Rocks  
NVC





# Rezultate 2024

## ORG HEALTH



**94%**  
(+1 pp vs 2021)



**myEngagement**

**94%**  
(+3 pp vs 2021)



**myManager**

**81%**  
(+8 pp vs 2021)

**Development  
Conversation**

**92%**  
(+5 pp vs 2021)

**the  
pepsico  
way**



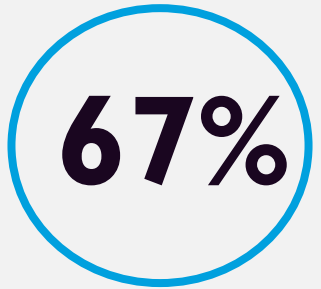
**93%**

*”Nu simt presiune din partea managerilor de a încălca valorile pentru a obține rezultate de business”*

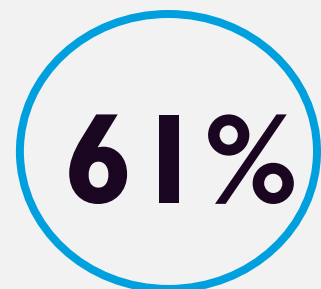
# Rezultate 2024

## % PROMOVĂRI INTERNE

Leadership Team

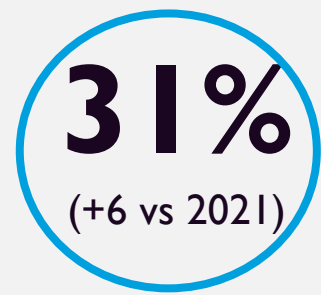


Mid-Managers



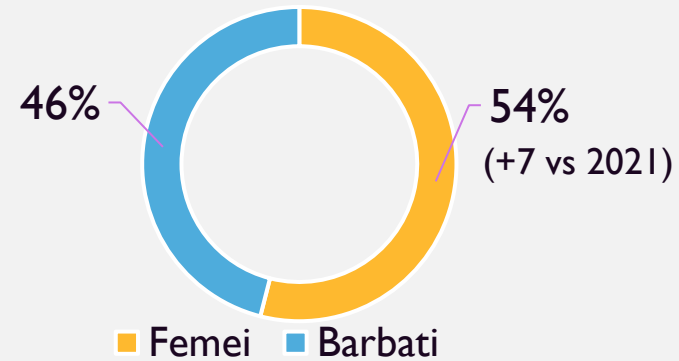
## % HIPOs

High Potential



## DIVERSITATE & INCLUZIUNE

Mid-Managers



# Ce am învățat?

**1****Consistență & Consecvență****2****Co-creare****3****Colaborare**

# Mulțumesc!

