



POST HOLDINGS, INC.

Un poste pour tous

JUILLET 2022 | NUMÉRO 1

Bonjour / Bonjour de Lima

Comme la plupart des sites de fabrication, en 2021, l'usine de Bob Evans Farms à Lima, dans l'Ohio, a connu des taux de rotation élevés dus en grande partie à la pandémie de COVID-19. Dans le passé, le site de Lima faisait appel à de plus grandes sociétés de placement temporaire pour trouver des solutions, souvent avec des résultats mitigés. La direction de l'usine a utilisé les défis de la pandémie comme une occasion d'explorer des solutions de dotation supplémentaires.

L'équipe de Bob Evans a fait appel à une société de recrutement appartenant à une minorité locale qui a pour habitude de recruter de manière stratégique des talents diversifiés. Ensemble, Bob Evans Farms et leur nouveau partenaire ont recruté plus de 80 travailleurs (~ 20 % de la main-d'œuvre totale à Lima) en quelques mois, dont beaucoup avaient une expérience antérieure dans le secteur manufacturier. La population de cet ajout de main-d'œuvre était en grande partie créole, d'Haïti, de la République dominicaine et d'ailleurs dans les Caraïbes orientales. Plus de la moitié parlait peu ou pas anglais et nécessitait une traduction.

Pour surmonter ce problème, l'équipe a travaillé avec l'agence pour fournir un soutien aux traducteurs lors des réunions et sur le terrain de production.

Le résultat de ce partenariat s'est manifesté se traduit par une diminution des taux d'attrition et une baisse nombre de postes ouverts. Chiffre d'affaires réduit a contribué à améliorer le réseau de l'entreprise fiabilité. Plus important encore, plus les titulaires Les employés de Lima ont embrassé leurs collègues collègues créoles et ont augmenté leur culture sensibilité et ouverture au changement. En outre, la barrière de la langue s'est avérée être un atout dans certains cas, car cela a obligé tout le monde à trouver façons innovantes de communiquer, d'enseigner et de former.

Basée à Columbus, dans l'Ohio, Bob Evans Farms compte environ 1 300 employés répartis sur six sites.

A Post For All a été lancé pour reconnaître l'importance de donner la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI) dans l'ensemble de notre entreprise. Ces initiatives ont un impact durable sur notre environnement de travail, nos collaborateurs et nos résultats. En partageant des informations sur l'activité DEI au sein de notre communauté Post, nous en apprenons également davantage sur notre identité collective et continuons d'identifier et d'éliminer les obstacles aux opportunités. Notre objectif est **qu'A Post For All** apporte de la visibilité à ces opportunités dans Post et en inspire davantage! Veuillez partager vos commentaires et suggestions d'histoires pour les prochains numéros avec l'un des dirigeants du conseil ci-dessous. **Chefs de file du Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion**



DALLAS CUPP

Post Holdings
dallas.cupp@postholdings.com



TD DIXON

Marques post-consommation
tkdixon@postholdings.com



THYME HILL

Bob Evans Farms
thyme.hill@bobevansfoods.com

NOUVEAU CHEZ LES MARQUES POST CONSUMER :

Série d'éducation sur les alliés

Cet été et à l'automne, les marques post-consommation (PCB)

Le comité consultatif DEI invitera tous les dirigeants du PCB à compléter la «**série d'éducation des alliés**».

L'une des priorités a été d'intégrer l'éducation des alliés dans les offres de formation de PCB et d'allonger leur liste de ressources.

Le contenu de base du programme a été fourni à PCB par la Minnesota Business Coalition for

Équité raciale (MBCRE). MBCRE est une coalition de plus de 80 Minnesota organisations basées sur le développement d'outils et de programmes pour les organisations afin de les soutenir dans leur objectif de créer des environnements plus équitables et inclusifs.

La formation elle-même offre une expérience captivante et immersive aux apprenants à travers deux volets :

- **Apprentissage autonome** : modules de formation en ligne à votre rythme conçus pour fournir des exemples de situations réalistes et du contenu vidéo
- **Forum de discussion** : sessions de discussion en petits groupes animées en direct avec d'autres pairs et collègues

En plus de fournir un aperçu de la signification et de l'importance de l'alliance, la formation vise à créer une compréhension de l'alliance parmi les dirigeants de l'organisation. Ce faisant, les dirigeants pourront s'engager de manière responsable – l'alliance n'est pas seulement une question de sensibilisation ; c'est à propos de

L'allié est la condition d'être un allié... celui qui associe et soutient un groupe auquel on ne appartient. Le terme est souvent appelé le statut d'une personne qui milite activement pour l'inclusion d'un groupe marginalisé, et est solidaire de sa lutte et de son point de vue.

utiliser cette prise de conscience pour agir. À ce jour, tous les dirigeants, les équipes RH et le comité DEI de PCB membres ont terminé la série.



MAHLIA MATSCH,
Le chef du comité DEI du PCB a offert ses premiers commentaires et réactions à la formation.

Les marques post-consommation dont le siège social est à Lakeville, Minnesota, et compte environ 3 400 employés répartis sur 16 sites aux États-Unis et au Canada.

Quelle a été la réaction et les commentaires sur la formation ?

Les commentaires que nous avons reçus sur la formation des alliés ont été très positifs. Bien que l'alliance soit un nouveau concept pour beaucoup d'entre nous, nos dirigeants ont réfléchi à leurs expériences personnelles et apprennent à quoi ressemble l'alliance en action. Les forums de discussion qui suivent les modules d'apprentissage autodirigé ont été un excellent moyen pour les dirigeants de se connecter, de partager leurs points de vue et de discuter de questions en petit groupe avec leurs pairs.

Comment la formation des alliés soutient-elle le travail du comité consultatif et a-t-elle un impact sur les objectifs de DEI ?

Les ressources et l'éducation des alliés visent à sensibiliser à la façon dont chacun de nous peut être un allié pour les autres. Nous avons commencé le déploiement avec les dirigeants en raison du rôle important qu'ils jouent dans la construction d'une culture plus inclusive où la voix de tous les membres de l'équipe est entendue et valorisée.

ZOOM SUR WEETABIX:

Premiers soins en santé mentale



Par *Katie Lines*

Chez Weetabix, notre travail d'inclusion s'est concentré sur la communication— nous assurer que nous comprenons les besoins de nos employés, ainsi que soutenir les employés avec des ressources et leur donner une plate-forme à partir de laquelle s'exprimer.

Le programme de Weetabix, «**Inclusion sans exception**»

a été créé il y a trois ans avec le soutien de consultants en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, afin de créer un espace sûr pour les conversations sur la santé mentale - où les individus peuvent

soulever des préoccupations, célébrer les succès, éduquer les membres de l'équipe et développer davantage notre culture. Nous avons récemment élargi l'impact de notre programme et il englobe une variété d'activités, y compris des sessions internes, des formations tierces et des pratiques d'examen continu pour minimiser tout préjugé inconscient sur le lieu de travail.

Cette année, nous avons collaboré avec le

Mental Health First Aid (PSSM)

Programme en Angleterre pour suivre un cours de deux jours. Le cours de la PSSM couvre un large éventail de sujets: prévention du suicide, dépression, attaques de panique et anxiété, ainsi que comment identifier les signes de crise de santé mentale et comment mieux

aider une personne qui développe ou a des antécédents de ces problèmes.

Ce qui est devenu évident pour moi, en tant que membre de la première cohorte à terminer la formation, était que chaque membre de la cohorte pouvait réfléchir à un moment où eux-mêmes ou un être cher ont connu des problèmes de santé mentale. Nos efforts partagés pour aider les autres et la reconnaissance que nos actions peuvent faire une énorme différence étaient également présents.

Weetabix a fait l'objet de deux cohortes de volontaires, tous devenus "Mental



Nous avons appris que nous pouvons faire une grande différence au sein de nos équipes en prenant le temps de vérifier auprès de nos collègues, en leur demandant comment ils se sentent et en offrant un soutien modeste. Nous sommes fiers du travail que nous avons accompli jusqu'à présent, mais nous reconnaissons que nous sommes toujours sur la bonne voie.

Secouristes en santé » – avec plus dates de formation en cours. Nous avons maintenant 27 MHFA. Nous apprécions et reconnaissons ceux qui ont été extrêmement courageux en partageant leurs propres expériences avec l'équipe au cours de leur formation - une véritable représentation de la valeur «donner l'exemple» de Weetabix. Lorsque les membres de la cohorte ont partagé leurs histoires, cela a encouragé des réflexions d'équipe plus larges

sur le manque d'attention au mental leur santé avait des répercussions sur eux, leurs amis, leur famille et leurs collègues. Leurs actions sont quelque chose à célébrer. Nous avons appris que nous pouvons faire un grande différence au sein de nos équipes en prenant le temps de vérifier auprès de vos collègues, en leur demandant comment ils se sentent et en leur offrant un soutien modeste. Nous sommes fiers du travail que nous avons accompli jusqu'à présent, mais nous reconnaissons que nous sommes toujours sur la bonne voie. Nous continuerons à donner la priorité à notre « inclusion sans exception ». Avec MHFA, cela nous a appris que la connexion avec les autres peut faire la différence.

Katie Lines est experte en la matière en fabrication chez Weetabix, une PSSM de la cohorte 1 et membre de l'équipe du groupe de pilotage. Weetabix a son siège social à Burton Latimer, au Royaume-Uni, et compte environ 1 017 employés répartis sur trois sites.

ALIMENTS MICHAEL:

Premier dans la nourriture signifie être le premier parmi les gens

L'équipe de direction de Michael Foods se concentre sur la création d'une excellente expérience pour les employés, afin de renforcer leur culture d'entreprise et d'accroître l'engagement et la rétention des employés. Reconnaissant que des liens solides vont au-delà de ce que nous faisons pendant la journée de travail, les dirigeants partagent davantage sur eux-mêmes personnellement.

Les dirigeants de tous les sites Michael Foods ont préparé des informations sur leurs antécédents à partager avec leurs équipes, y compris la famille, les équipes sportives préférées, les antécédents professionnels et éducatifs et les aliments préférés. "Partager davantage sur moi-même avec les membres de mon équipe a ouvert des raisons pour que les gens me parlent davantage, ce qui conduit à la confiance et à la volonté de parler ensuite du travail également", a déclaré Terry Perreira, directeur principal des ressources humaines.

Les employés ont également partagé leur culture à travers la nourriture lors de repas-partage. Cuisiner et manger ensemble peut être une expression de l'identité culturelle,

tout en nourrissant le corps et l'esprit. Les déjeuners ont eu lieu à de nombreux endroits du réseau Michael Foods. Chez Michael Foods

Elizabeth, New Jersey, lieu de production des œufs liquides cuits durs et pasteurisés, les employés ont apporté une grande variété de leurs aliments traditionnels préférés. Le buffet comprenait humitas (Équateur), yuca con chicharrón típico et pupusas (El Salvador), empanadas (Colombie), plantain (Jamaïque), kroskiety (Pologne), mangú (République dominicaine), pita (Bosnie), tamales (Mexique) et pao doce (Portugal). Les repas-partage ont été immensément populaires auprès des employés; ils ont inspiré la fierté de la culture et renforcé un sentiment communautaire d'inclusion.

Michael Foods compte environ 3 984 employés répartis sur 29 sites.





8 Questions

avec Charles Sargent, Directeur d'usine, 8e avenue Nourriture et provisions

Quelles sont les principales responsabilités de votre travail et depuis combien de temps êtes-vous chez 8th Avenue?

Je suis venu sur la 8e avenue en août 2021 pour démarrer un tout nouveau site à partir de zéro. [8th Avenue a déménagé son usine de Burnaby, Canada, à Hazelwood, Missouri, à la fin de 2021.] J'ai fait ce type de travail dans le passé et j'aime vraiment pouvoir créer un tout nouveau site et un plan de 3 à 5 ans pour voir tout cela se révéler. Nous rassemblons la R&D, les opérations, la sécurité, la qualité et les RH pour mettre la structure en place et surtout - garder notre client n°1, Whole Foods, heureux pendant cette transition critique.

Où as tu grandi?

J'ai grandi à East St. Louis, dans l'Illinois, et la plupart de ma famille vit à St. Quartier Louis. Je suis parti pour l'université, puis j'ai servi dans la marine et ma carrière chez Proctor & Gamble (P&G), Nestlé et McCormick Spices m'a amené ailleurs. Mais avec nos fils vivant dans la région de St. Louis et maintenant notre premier petit-fils, ma femme est si heureuse que nous soyons de retour à la maison.

Quelle est la meilleure partie de votre travail ?

En plus de créer cette nouvelle installation, voir les nouvelles personnes se rassembler et former une équipe est ce qu'il y a de mieux.

Il est important de développer une culture d'inclusion. Nous allons passer beaucoup de temps ensemble dans notre usine, alors en profiter est le scénario idéal que je souhaite voir se produire. Avec la bonne culture, nous pouvons atteindre n'importe quel objectif.

Pourquoi la diversité est-elle importante pour vous ?

Les équipes les plus diverses sont les équipes les plus performantes. J'ai vu ça tout au long de ma carrière. Lorsque des personnes d'horizons, de cultures, de processus de réflexion et d'expériences variés se réunissent et que vous tirez le meilleur parti les uns des autres, vous aurez une équipe très performante.

Comment promouvoir l'inclusivité ? Selon vous, quelle est la caractéristique importante d'un leader inclusif ?

Au début de ma formation chez P&G, ils m'ont appris quelque chose qui m'a marqué toute ma carrière : créer un compte bancaire émotionnel avec les autres.

Cela signifie que vous établissez des relations et que vous les entretenez à travers vos interactions quotidiennes; Au fil du temps, à mesure que ces relations s'épanouissent, vous devrez peut-être donner des commentaires et un coaching d'amélioration. Mais parce que vous avez effectué des dépôts dans le positif, si vous devez effectuer un "retrait" et livrer quelque chose de négatif, vous ne gérez pas ce compte bancaire en rouge. Vous devez avoir des interactions positives tous les jours. Vous seriez choqué de voir à quel point un merci ou montrer des signes d'appréciation signifient vraiment pour les gens. De petites reconnaissances et avoir un mot gentil pour quelqu'un peuvent faire beaucoup pour qu'il soit heureux. Les gens ne quittent pas les entreprises, les gens quittent les gens. Si vous n'avez pas de leaders qui dirigent avec empathie et attention, vous n'allez pas construire la culture que vous désirez.

Quel est votre produit Post préféré?

*Aliments entiers 365
Mélange montagnard de luxe*





EN CHIFFRES

DES INGRÉDIENTS POUR LE BIEN

Mois de bénévolat à l'échelle de l'entreprise
Post Consumer Brands

Post Consumer Brands a fièrement lancé la première initiative annuelle de bénévolat d'un mois Ingredients For Good en avril 2022. Près de 500 membres de l'équipe de l'entreprise ont participé, enregistrant plus de 700 heures de bénévolat et plus de 30 000 repas ont été donnés ou emballés.

30 000+

repas donnés

NOURRIR ST. LOUIS

Les employés de Post Holdings se portent volontaires pour emballer des boîtes de nourriture

En 2020, Post Holdings a reconnu l'impact extrême de la pandémie sur l'insécurité alimentaire et a fait un don spécial à Operation Food Search (OFS) à Saint-Louis. OFS est la plus grande organisation indépendante de lutte contre la faim de la région, distribuant pour 33 millions de dollars de nourriture en 2021. Post Holdings continue de fournir un soutien financier à des initiatives plus larges d'OFS et, en plus du financement, des employés de l'entreprise se portent volontaires. Le mois dernier, le bureau de St. Louis a organisé une collecte de nourriture et 29 bénévoles ont emballé des boîtes de produits alimentaires pour les agences et les familles dans le besoin à l'entrepôt d'OFS.

100s

de cartons emballés

"Operation Food Search aide tant de personnes dans notre communauté", a déclaré Rob Vitale, président et chef de la direction de Post Holdings. « Nous sommes reconnaissants pour leur travail et sommes heureux de pouvoir continuer à soutenir la mission de l'organisation.

« Post Holdings, grâce à ses dons renouvelés et à ses heures de bénévolat, démontre sa confiance dans la capacité d'OFS à avoir un impact réel sur la communauté », a déclaré Kristen Wild, directrice exécutive d'OFS. "Nous sommes extrêmement reconnaissants de leur soutien."

Le siège social de Post Holdings est basé à St. Louis, Missouri, et compte environ 173 employés.

LE MOIS DE L'HISTOIRE NOIRE SUBVENTIONS D'AUTONOMISATION

Post Consumer Brands est le fer de lance du programme de subventions

Pour commémorer le Mois de l'histoire des Noirs cette année, le pilier de la communauté consultative PCB DEI a alloué des subventions de 1 000 \$ pour soutenir et autonomiser les organisations locales à but non lucratif dirigées par des Noirs.

Les bénéficiaires de subventions comprennent :

- Gracious Homes Inc.
- Athlétisme United
- Radio KLEK 102,5 FM
- Reno de Wall Street noir
- EMERGE Minnesota

5 000 \$

en subventions à cinq sections locales

Organisations à but non lucratif dirigées par des Noirs

Un membre de l'équipe du PCB, Gary Williams, l'a bien résumé : « Le Mois de l'histoire des Noirs est l'occasion d'explorer et de révéler les personnes, les luttes et l'adversité que d'autres avant nous ont dû endurer. Une grande partie de cette histoire a été perdue, cachée et déguisée pendant de nombreuses années. C'est la reconnaissance et la promotion de cette histoire qui peuvent permettre aux personnes de couleur d'aller au-delà de la peur, de la méfiance et des stéréotypes que la société américaine a entretenus. »

Tout le monde mérite une place à table.

La nourriture est essentielle. Il nourrit notre corps. Cela alimente nos esprits. Et peu importe nos origines, la nourriture nous rassemble et nous relie à nos familles et amis comme rien d'autre.

Pourtant, de nombreuses personnes ont du mal à mettre suffisamment de nourriture sur la table.

Plus de 38 millions de personnes aux États-Unis, dont 12 millions d'enfants, n'ont pas assez à manger.

Et au Canada, on estime qu'environ une personne sur sept (14,6 % de la population) vit dans des ménages en situation d'insécurité alimentaire.

*Dans les deux pays, l'insécurité alimentaire touche de manière disproportionnée les familles et les personnes de couleur, y compris les Noirs et les Autochtones.**