



Directive pour la promotion de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion

Directive

Domaine d'application	Unité	Implenia Gruppe
	Pays	CH; AT; DE; FR; NO; RO; SE; CI; ML
Chargé de processus		Human Resources (Heather Steele)

Contenu

Préface 3

1	Objectifs	4
2	Champ d'application	4
3	Notre aspiration	4
4	Priorité opérationnelle	5
5	Culture d'inclusion et d'appartenance	5
6	Représentation diversifiée	5
7	Équité	5
8	Rapports	6
9	Notre approche	6
10	Mise en œuvre / surveillance	6
11	Historique des versions	6

Préface

NOUS FORGEONS L'APPARTENANCE !

Qui que vous soyez et où que vous soyez, vous faites partie d'Implenia !

« Le succès dépend d'un grand nombre de facteurs. Le plus important est d'avoir la bonne stratégie, la bonne culture et, surtout, les bonnes personnes. Pour réussir en tant qu'entreprise, nous avons besoin de membres du personnel réunissant un large éventail d'expériences, de formations, de savoir-faire, de valeurs et de personnalités. Implenia emploie déjà des personnes provenant de divers horizons, qui contribuent toutes au succès de notre équipe Implenia :

- Elles représentent plus de 90 nationalités, soit près de la moitié du monde ;
- Toutes les phases de la vie sont représentées, de l'école à bien au-delà l'âge de la retraite ;
- Il y a des extravertis et des introvertis, certaines personnes sont très cartésiennes, d'autres sont beaucoup plus intuitives dans leurs décisions ;
- Certaines viennent tout droit des bancs de l'école, d'autres ont obtenu plusieurs diplômes et disposent d'une vaste expérience dans leur domaine.

Il est bon d'avoir des équipes diversifiées. Elles sont plus innovantes, créent des solutions plus solides, attirent davantage les nouveaux talents et se montrent plus performantes. Par rapport à la concurrence, il s'agit d'un avantage non négligeable, surtout dans un environnement complexe. Par ailleurs, nous voulons offrir à chaque personne les mêmes opportunités de contribuer et de donner chaque jour le meilleur d'elle-même sur le plan professionnel. Cela passe en premier lieu par la mise en place d'un modèle de travail qui permette à chacun et chacune d'intégrer notre équipe. Ensuite, une fois qu'ils se sentent acceptés et ont trouvé leurs repères dans l'entreprise, tous nos membres du personnel sont plus à même d'aller de l'avant et d'exploiter tout leur potentiel. »

André Wyss
CEO

1 Objectifs

L'histoire d'Implenia commence et se poursuit avec ses membres du personnel. Présents dans plusieurs pays, nous employons plus de 7'000 personnes qui partagent passionnément notre mission, notre vision et nos valeurs.

Implenia aspire à devenir une entreprise encore plus diversifiée, plus équitable et plus inclusive : nous voulons ainsi refléter la diversité de notre clientèle et des populations locales où nous bâtissons et offrir un environnement de travail moderne où nos membres du personnel se sentent chez eux et peuvent ainsi donner chaque jour le meilleur d'eux-mêmes sur le plan professionnel. Nous considérons que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont des facteurs cruciaux pour réaliser nos ambitions « Fit for growth » et voulons que cela soit inscrit de plus en plus profondément dans notre ADN.

Par diversité, nous entendons la diversité en termes d'âge, de genre, de culture, de nationalité, d'origine ethnique, d'aptitudes physiques, de convictions politiques et religieuses, d'orientation sexuelle et d'autres attributs. L'équité signifie que chaque personne arrive avec des circonstances différentes et impose d'allouer les ressources et opportunités requises pour atteindre le même résultat.

Par inclusion, nous entendons le fait d'impliquer, d'accepter et de valoriser tous les membres du personnel indépendamment de leurs différences et de leur identité sociale. Avec ces trois dimensions, nous construirons une culture d'appartenance durable.

La directive DEI d'Implenia décrit notre engagement en faveur des DEI, y compris nos ambitions et nos piliers. Elle constitue la base de la gestion DEI au sein de l'entreprise et précise ce qui, selon nous, soutient le mieux nos activités et nos membres du personnel

2 Champ d'application

La politique s'applique à tous les responsables hiérarchiques ainsi qu'à tous les membres du personnel d'Implenia. Nous savons que, dans certains pays, nous pouvons être soumis à des obligations qui vont au-delà du champ d'application de la présente directive du Groupe. En pareils cas, il se peut qu'une directive nationale spécifique plus détaillée soit mise en place pour être conforme aux réglementations locales. La directive locale ne peut toutefois jamais contredire la politique du Groupe.

3 Notre aspiration

Chez Implenia, nous nous engageons à concevoir des biens immobiliers et à construire des immeubles et des infrastructures de manière durable avec et pour des gens dans le but de répondre à leurs besoins en matière d'habitat, de travail et de mobilité. Cela n'est possible qu'avec l'aide de nos membres du personnel exceptionnels, qui travaillent chaque jour d'arrache-pied pour réaliser cet objectif. Une culture d'appartenance est essentielle pour le succès de l'entreprise et nous rend aussi plus forts. Chez Implenia, nous œuvrons pour une culture où les différences individuelles ne sont pas seulement acceptées, mais également célébrées.

Notre directive DEI repose sur quatre piliers :

- Priorité opérationnelle
- Culture d'inclusion et d'appartenance
- Représentation diversifiée
- Équité

4 Priorité opérationnelle

La DEI n'est pas une question de ressources humaines, c'est une priorité opérationnelle. L'agenda DEI doit être porté par les leaders et la responsabilité de sa réalisation, mesurée sur une base régulière, nous incombe. L'agenda DEI est ancré dans les valeurs d'agilité, de collaboration, d'intégrité, d'excellence opérationnelle et de développement durable d'Implenia et constitue un élément clé pour garantir notre croissance future.

La directive DEI est complétée par notre cadre DEI, qui est de la compétence des équipes dirigeantes locales afin d'assurer qu'il soit bien ancré au cœur de notre activité.

5 Culture d'inclusion et d'appartenance

L'inclusion est un puissant levier d'innovation et de croissance qui soutient la créativité et l'inspiration. Chez Implenia, nous nous engageons dans la voie du leadership inclusif, nos leaders veillant à ce que nos membres du personnel aient la capacité de donner le meilleur d'eux-mêmes sur le plan professionnel.

Nos programmes de formation au leadership intègrent des éléments clés d'écoute et de leadership empathique ainsi que des formations sur les préjugés inconscients. Nous soutenons les modèles de rôle de leadership inclusif et nos processus de recrutement tiennent compte des facultés d'écoute, d'empathie et de comportement inclusif tout autant que des compétences commerciales et techniques. Grâce à nos principes de leadership, nous attendons clairement de tous les leaders au sein d'Implenia qu'ils encouragent un environnement d'inclusion et de diversité.

6 Représentation diversifiée

Nous avons l'ambition d'être un employeur de référence capable d'attirer, de former et de conserver des membres du personnel avec différents bagages, perspectives et expériences. C'est indispensable si nous voulons accéder à des gisements de talents plus vastes et plus divers qui nous aideront à atteindre nos objectifs stratégiques.

Nous sommes déterminés à signer les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies et voyons la diversité de genre comme un objectif clé de nos stratégies de ressources humaines et de développement durable. Nous mettons tout en œuvre pour accroître la part de femmes dans notre entreprise ainsi que le nombre de femmes occupant des postes de haute direction et de jeunes talents féminins.

À travers notre image d'employeur, nous faisons la promotion des DEI pour matérialiser, communiquer et partager autant que possible notre engagement en faveur d'une culture et d'un environnement de travail basés sur l'inclusion et la diversité d'âges et de genres au sein de notre entreprise.

7 Équité

Chez Implenia, nous savons que pour continuer à nous démarquer de la concurrence et à croître, nous devons tirer parti de la diversité et jouer sur différentes perspectives et expériences. Nous voulons donc donner accès à toutes les opportunités pour permettre à tout un chacun de réussir indépendamment de son identité sociale.

Notre but est que tous les membres du personnel soient payés équitablement à la valeur de marché de leur fonction, de leurs compétences et de leurs performances. Nous révisons régulièrement nos règlements et pratiques sur le lieu de travail afin d'avoir la certitude de créer un environnement équitable et transparent pour toutes et tous.

Nous pratiquons la tolérance zéro envers toute forme de harcèlement et/ou de discrimination et avons clairement défini un ensemble de sanctions en cas de violation des règles.

8 Rapports

Pour réaliser nos ambitions en matière de diversité et d'inclusion, il est impératif que nous nous fixions des objectifs clairs, que nous assumions nos responsabilités, que nous cernions les obstacles cachés et que nous mesurions nos progrès. Objectifs, mesures, ce sont là des termes courants en gestion d'entreprise qui s'appliquent aux DEI comme à tout autre domaine de l'entreprise. Nous suivons a minima les KPI suivants :

- Proportion de femmes et d'hommes chez les cadres et non-cadres
- Mesure de l'appartenance dans toutes les enquêtes sur le recrutement
- Répartition des âges
- Diversité de recrutement et conservation

9 Notre approche

Nous continuons de prendre des mesures pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de notre organisation :

- Nous définissons des objectifs ambitieux dans le but d'accroître la part de femmes dans notre personnel et suivons les progrès réalisés par rapport aux ambitions formulées ;
- Nous soutenons la création d'une vibrante communauté d'Employee Resource Groups (ERG) pour offrir des opportunités de réseautage et de développement professionnels à des leaders engagés et émergents. En 2023, nous lancerons notre ERG Women@Implenia, qui constituera un complément important à notre ERG Young Generation ;
- Nous intégrons les bonnes pratiques DEI dans la formation pour tous nos gestionnaires de personnel, en leur offrant un soutien et des consignes pour les entretiens et la sélection des candidates et candidats ;
- Nous versons une rémunération équitable aux membres du personnel qui accomplissent le même travail, au même niveau et avec la même expérience et les mêmes performances ;
- Nous intégrons des pratiques, des formations et des diagnostics DEI dans tous nos processus de ressources humaines, de la sélection des talents au développement du leadership ;
- Nous encourageons une approche flexible des modèles de travail – télétravail, plage de présence, modèles de travail ;
- Nous voulons qu'il soit possible pour les membres du personnel de travailler pour Implenia tout au long des différentes phases de la vie. Nous cherchons des solutions individuelles dans la mesure du possible, en concertation avec les personnes concernées et tant dans leur intérêt que dans celui de l'entreprise.

10 Mise en œuvre / surveillance

Pour garantir que les principes définis dans ce document soient appliqués partout dans l'entreprise, la directive DEI est publiée en interne et en externe afin qu'elle soit connue de tous. Les cadres et les responsables HR en particulier sont sensibilisés à ces principes. Lorsque des membres du personnel sont victimes de discriminations, de quelque forme que ce soit, leurs supérieurs et HR Business Partner sont le premier point de contact, suivis des responsables compliances régionales ou à l'échelon du Groupe (compliance@implenia.com ou via www.implenia.com/compliance).

11 Historique des versions

Date	Version	Modifications du contenu	Approuvé par
15.05.2023	1.0	Création initiale	Claudia Bidwell