



# Direktive zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

## Direktive

Geltungsbereich	Einheiten	Implenia Gruppe
	Länder	AT; CH; DE; FR; NO; SE; RO; CI; ML
Prozesseigner		Human Resources (Heather Steele)

**Inhalt**

**Präambel..... 3**

**1 Zielsetzung ..... 4**

**2 Geltungsbereich ..... 4**

**3 Unsere Ambition..... 4**

3.1 Schwerpunkt in der Geschäftstätigkeit.....5

3.2 Unternehmenskultur der Inklusion und Zusammengehörigkeit .....5

3.3 Von Vielfalt geprägte Belegschaft.....5

3.4 Gleichberechtigung.....5

**4 Berichtswesen..... 6**

**5 Unsere Strategie..... 6**

**6 Umsetzung / Kontrolle..... 6**

**7 Versionsverlauf ..... 6**

## Präambel

### **WIR SCHAFFEN ZUSAMMENGEHÖRIGKEIT!**

#### **Du bist Teil des Implenias Teams - wer immer du bist und wo immer du dich befindest!**

«Erfolg hängt von vielen Faktoren ab. Entscheidende Voraussetzungen für Erfolg sind die richtige Strategie, die richtige Unternehmenskultur und vor allem die richtigen Mitarbeitenden. Um als Unternehmen erfolgreich zu sein, benötigen wir Mitarbeitende mit einem breiten Spektrum an Erfahrung, Ausbildung, Know-how, Werten und Persönlichkeiten. Implenias beschäftigt bereits heute Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund, die alle zum Erfolg unseres Implenias Teams beitragen:

- Sie repräsentieren mehr als 90 Nationalitäten und somit beinahe jedes zweite Land der Welt
- Sie befinden sich in allen Lebensphasen, vom Schulalter bis über das Pensionsalter hinaus
- In unseren Unternehmen arbeiten sowohl extrovertierte als auch introvertierte Menschen. Einige denken sehr faktenbasiert, andere treffen Entscheidungen eher intuitiv
- Wir haben Mitarbeitende, die direkt nach der Schule oder Ausbildung zu uns kommen, andere haben mehrere Abschlüsse und langjähriger Berufserfahrung in ihrem Fachgebiet

Vielfältige Teams bringen viele Vorteile: Sie sind innovativer, erarbeiten bessere Lösungen und bringen stärkere Ergebnisse. Zudem sind diverse Teams für potenzielle, neue Mitarbeitende attraktiver. Besonders in einem komplexen Umfeld steigern diese Vorteile unsere Wettbewerbsfähigkeit. Zusätzlich ist es uns wichtig, dass alle Mitarbeitenden dieselbe Chance erhalten, täglich ihren Beitrag zu leisten und ihr Bestes zu geben. Wir bieten ein Arbeitsmodell an, das es jedem ermöglicht, am Arbeitsleben teilzunehmen. Menschen, die sich akzeptiert und sicher fühlen, können sich besser entwickeln und ihr volles Potenzial entfalten.»

André Wyss  
CEO

## **1 Zielsetzung**

Bei Implenia stehen die Mitarbeitenden im Zentrum: Über verschiedene Regionen hinweg beschäftigen wir mehr als 7'000 Mitarbeitende, die unsere Vision, Mission und Werte engagiert teilen.

Implenia strebt danach, ein vielfältiges, gerechtes und integratives Unternehmen zu sein: Wir wollen die Vielfalt unserer Kunden und der lokalen Bevölkerung dort, wo wir bauen, widerspiegeln und unseren Mitarbeitenden ein modernes Arbeitsumfeld bieten, in dem sie sich zusammengehörig fühlen und jeden Tag ihr Bestes geben können. Wir erachten Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equality, Inclusion - DEI) als unabdingbar, um die Ziele unserer strategischen Phase «Fit for growth» zu erreichen, und wir möchten das auch zunehmend zum Teil unserer DNA machen.

Unter Vielfalt verstehen wir Vielfalt hinsichtlich Alter, Geschlecht, Kultur, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, körperlicher Fähigkeiten, politischer und religiöser Überzeugungen, sexueller Orientierung und anderer Merkmale. Gleichberechtigung bedeutet, dass jeder Mensch individuelle Voraussetzungen mitbringt und genau die Ressourcen und Möglichkeiten erhält, die er benötigt, um gleichwertige Ergebnisse zu erzielen.

Inklusion bedeutet für uns, dass jeder Mensch am Arbeitsplatz einbezogen, akzeptiert und wertgeschätzt wird, unabhängig von allfälligen Unterschieden und sozialer Identität. Unter Berücksichtigung aller drei Dimensionen von DEI werden wir eine nachhaltige Unternehmenskultur der Zusammengehörigkeit aufbauen.

Die DEI-Richtlinie von Implenia beschreibt unser Engagement, unsere Ambitionen und Schwerpunkte in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Sie dient als Grundlage für das DEI-Management innerhalb des Unternehmens und unterstützt unsere Geschäftstätigkeit und unsere Mitarbeitenden nachhaltig.

## **2 Geltungsbereich**

Die Richtlinie gilt für alle Personalverantwortlichen und alle Mitarbeitenden von Implenia. Wir sind uns bewusst, dass in manchen Ländern möglicherweise zusätzliche Anforderungen gelten, die über den in dieser Richtlinie der Implenia Gruppe abgedeckten Geltungsbereich hinausgehen. In solchen Fällen enthalten länderspezifische Richtlinien im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften gegebenenfalls detailliertere Anforderungen. Die regional geltenden Richtlinien dürfen der Richtlinie der Implenia Gruppe in keiner Weise widersprechen.

## **3 Unsere Ambition**

Wir von Implenia setzen uns dafür ein, Immobilien nachhaltig zu entwickeln und mit und für Menschen Gebäude sowie Infrastrukturen zu bauen, die deren modernen Wohn-, Arbeits- und Mobilitätsbedürfnissen entsprechen. Dies ist nur dank unserer hervorragenden Mitarbeitenden möglich, die sich täglich für dieses Ziel einsetzen. Eine Unternehmenskultur der Zusammengehörigkeit ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg und macht uns stärker. Bei Implenia streben wir eine Unternehmenskultur an, in der individuelle Unterschiede willkommen sind und geschätzt werden.

Unsere DEI-Richtlinie stützt sich auf vier Säulen:

- Schwerpunkt in der Geschäftstätigkeit
- Unternehmenskultur der Inklusion und Zusammengehörigkeit
- Von Vielfalt geprägte Belegschaft
- Gleichberechtigung

### **3.1 Schwerpunkt in der Geschäftstätigkeit**

DEI hat unternehmerische Priorität und ist keine Angelegenheit, die bloss die Personalabteilung betrifft. Das DEI-Programm muss von den Führungskräften getragen werden, und sie sind für dessen Fortschritt verantwortlich, der regelmässig gemessen wird. Das DEI-Programm ist in den Werten von Implenia verankert: Agilität, Zusammenarbeit, Integrität, Exzellenz und Nachhaltigkeit. Es ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Sicherung unseres zukünftigen Wachstums.

Unsere DEI-Richtlinie wird durch das DEI-Programm ergänzt, das von den lokalen Führungsteams verantwortet und geleitet wird, um sicherzustellen, dass DEI in unserer Geschäftstätigkeit auch wirklich gelebt wird.

### **3.2 Unternehmenskultur der Inklusion und Zusammengehörigkeit**

Inklusion ist ein starker Multiplikator für Innovation und Wachstum, der Kreativität und Inspiration fördert. Implenia setzt sich für einen integrativen Führungsstil ein, durch den unsere Führungskräfte sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden befähigt werden, beruflich ihr Bestes zu geben.

Unsere Trainingsprogramme für Führungskräfte decken Themen ab wie «Fähigkeit zum Zuhören», Empathie sowie «Unbewusste Vorurteile». Wir fördern das integrative Vorbildverhalten unserer Führungskräfte und achten bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden auf betriebswirtschaftliche und technische Fähigkeiten, aber auch auf die Fähigkeiten zum Zuhören, Empathie und integratives Verhalten. Gemäss unseren Leadership-Prinzipien erwarten wir von allen Führungskräften von Implenia, dass sie ein integratives und von Vielfalt geprägtes Umfeld fördern.

### **3.3 Von Vielfalt geprägte Belegschaft**

Als attraktiver Arbeitgeber möchten wir Mitarbeitende mit vielfältigen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründen anwerben, ausbilden und an uns binden. Dies ist entscheidend, um Zugang zu einem breiten und gefächerten Pool von talentierten Mitarbeitenden zu erhalten und unsere strategischen Ziele zu erreichen.

Wir beabsichtigen, die UN Women's Empowerment Principles zu unterzeichnen und Diversität bezüglich Geschlechts ist ein wichtiges Ziel unserer Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie. Wir arbeiten aktiv daran, die Zahl unserer weiblichen Beschäftigten sowie insbesondere die Zahl von Frauen in Führungspositionen und von jungen weiblichen Talenten zu erhöhen.

Wir fördern DEI durch unser Employer Branding und kommunizieren unser Engagement für eine integrative, alters- und geschlechtsspezifisch vielfältige Unternehmenskultur sowie für ein entsprechendes Arbeitsumfeld innerhalb unseres Unternehmens.

### **3.4 Gleichberechtigung**

Bei Implenia sind wir uns der Tatsache bewusst, dass Vielfalt sowie unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen entscheidend sind, um Wettbewerbsvorteile und Wachstum zu erzielen. Unser Ziel ist es, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Identität Zugang zu sämtlichen Möglichkeiten zu verschaffen, um beruflich erfolgreich zu sein.

Wir möchten sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden auf der Grundlage des externen Marktwerts für ihre Position, ihre Fähigkeiten und ihre Leistung fair bezahlt werden. Regelmässig überprüfen wir unsere Arbeitsplatzrichtlinien und -praktiken, um ein faires, transparentes Umfeld für alle zu schaffen.

Wir tolerieren keinerlei Form von Belästigung oder Diskriminierung und lassen bei Verstössen klare Konsequenzen folgen.

## 4 Berichtswesen

Um unsere Ziele in Bezug auf Vielfalt und Integration zu erreichen, setzen wir uns klare Ziele, übernehmen Verantwortung, decken versteckte Hürden auf und messen unsere Fortschritte. Wie in allen Unternehmensbereichen sind Zielvorgaben und deren Kontrolle auch bei DEI gängige Geschäftspraxis. Wir erfassen dabei mindestens die folgenden KPIs:

- Geschlechterverteilung bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften
- Erfassung des Zusammengehörigkeitsgefühls in allen Mitarbeiterumfragen
- Altersverteilung
- Vielfalt bei der Einstellung und Bindung von Mitarbeitenden

## 5 Unsere Strategie

Wir ergreifen weiterhin Massnahmen um in unserer Organisation Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration zu fördern:

- Wir haben uns ehrgeizige Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils gesetzt und überwachen die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Zielvorgaben
- Wir unterstützen die Gründung von Employee Resource Groups (ERGs), die engagierten, aufstrebenden Führungskräften wichtige berufliche Networking- und Weiterentwicklungschancen bieten. Ab 2023 ergänzt unsere ERG «Women@Implenia» unsere ERG «Young Generation»
- Wir integrieren in die Schulung sämtlicher Führungskräfte bewährte DEI-Verfahren und unterstützen die Führungskräfte bei Bewerbungsgesprächen und bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern
- Wir stellen sicher, dass Mitarbeitende, die dieselbe Arbeit auf demselben Niveau mit vergleichbarer Leistung und Erfahrung verrichten, fair und gleich bezahlt werden
- Wir integrieren DEI-Praktiken, -Schulungen und -Diagnosen in alle unsere Personalprozesse, von der Bewerberauswahl bis hin zu Weiterentwicklungsangeboten für Führungskräfte
- Wir fördern flexible Arbeitsmodelle wie beispielsweise Home-Office, Gleitzeit und alternative Arbeitsmodelle
- Wir streben an, dass unsere Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen arbeiten können, und suchen nach individuellen Lösungen, wo immer dies möglich ist. Im Dialog mit jedem Einzelnen streben wir stets nach einer individuellen Lösung, die sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden von Vorteil ist

## 6 Umsetzung / Kontrolle

Um zu gewährleisten, dass die in diesem Dokument vorgestellten Grundsätze im gesamten Unternehmen befolgt werden, wird die DEI-Richtlinie intern und extern für alle sichtbar veröffentlicht. Besonderes Augenmerk legen wir darauf, dass unsere Führungskräfte und Personalverantwortlichen diese Grundsätze kennen. Für Mitarbeitende, die sich in irgendeiner Weise diskriminiert fühlen, sind ihre Vorgesetzten und Personalverantwortlichen die erste Anlaufstelle. Bei Bedarf können sie sich auch an die gruppenweiten bzw. an die regionalen Compliance-Beauftragten wenden ([compliance@implenia.com](mailto:compliance@implenia.com), [www.implenia.com/compliance](http://www.implenia.com/compliance)).

## 7 Versionsverlauf

Datum	Version	geänderter Inhalt	freigegeben durch
01.05.2023	1.0	Ersterstellung	Claudia Bidwell