

AU-DELÀ DES MOTS

DIVERSITÉ. RESPECT. OPPORTUNITÉ.

Mod. 5.3.3 rev.01



Solutions for Building Technology

I SOMMAIRE

PRÉMISSES DU PROPRIÉTAIRE.....	3
UN DIALOGUE QUI GUIDE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE.....	3
APPROCHE CONCRÈTE ET QUOTIDIENNE.....	4
1 Recrutement.....	4
2 Promotions.....	4
3 Formation et développement.....	4
4 Investir dans l'avenir.....	4
5 Une culture d'échange mutuel.....	4
6 Langage – Rebels at work.....	5
7 Le respect mutuel comme fondement.....	5
8 La famille au centre.....	5
9 Rothoschool - formation avec vision.....	5
10 Penser l'avenir dès aujourd'hui.....	6

I PRÉMISSSES DU PROPRIÉTAIRE

Dans notre milieu de travail, chaque personne compte.

Nous croyons fermement que le respect, la reconnaissance et l'égalité des chances ne sont pas des objectifs à atteindre, mais des principes qui guident nos actions quotidiennes.

Les décisions en matière de sélection, de promotion et de rémunération reposent uniquement sur le mérite, les compétences et la contribution réelle - et non pas sur les caractéristiques personnelles.

UNE PHILOSOPHIE, SANS FORMALITÉS

Nous n'avons pas besoin de réglementations pour nous rappeler de traiter les personnes équitablement. Notre culture d'entreprise repose sur des valeurs vécues, et non pas sur des obligations formelles. Nous sommes convaincus que l'inclusion se construit par des comportements cohérents, et non par un langage forcé ou des protocoles.

UN GUIDE QUI INSPIRE

Nos dirigeants montrent l'exemple par leurs actions. La crédibilité repose sur la cohérence, la transparence et la capacité à écouter et à valoriser chaque voix.

LANGAGE CLAIR, RÉALITÉ INCLUSIVE

Nous ne ressentons pas le besoin de compliquer le langage pour démontrer notre inclusivité.

Nous utilisons un langage qui reflète notre activité : ouvert, direct et authentique.

VALORISATION DES PERSONNES

Nous ne favorisons aucune catégorie.

Nous promouvons le talent, la passion et l'engagement, où qu'ils soient.

Nous sommes des *Rebels at work*, et cela inclut tous ceux qui partagent notre vision et souhaitent contribuer à l'avenir de l'entreprise.

I UN DIALOGUE QUI GUIDE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Nos collaboratrices et collaborateurs sont au cœur de nos préoccupations, chaque jour de l'année.

Nous n'avons pas besoin de réunions extraordinaires dédiées exclusivement aux questions d'inclusion ou d'égalité des chances, car le bien-être des personnes qui travaillent avec nous fait partie intégrante de notre quotidien.

Le Responsable People & Culture et le dirigeant de

l'entreprise se réunissent toutes les deux semaines pour discuter de tous les aspects concernant notre personnel. Cet espace de dialogue permanent reflète notre engagement concret en faveur d'une culture d'entreprise inclusive, équitable et ouverte à la diversité, qui englobe non seulement la diversité entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les cultures, les religions, les origines, etc...

I APPROCHE CONCRÈTE ET QUOTIDIENNE

1. RECRUTEMENT

Nous avons élaboré un guide interne détaillé qui définit des normes claires et partagées pour chaque phase du recrutement.

Cette approche structurée nous permet de minimiser les risques de discrimination, de conditionnements inconscients ou de décisions subjectives.

Les équipes de sélection sont souvent mixtes, incluant des personnes de genres différents, afin de garantir une pluralité de points de vue et une plus grande équité dans le processus décisionnel.

Chaque candidature est évaluée avec attention, respect et transparence, afin que chacun ait les mêmes chances d'exprimer son potentiel. De plus, nous n'utilisons pas d'outils d'intelligence artificielle dans le processus de recrutement afin d'éviter toute forme d'exclusion automatique ou de biais algorithmique.

2. PROMOTIONS

Nous offrons de nombreuses opportunités de croissance - il suffit de vouloir les saisir.

Ce qui compte vraiment, c'est l'engagement personnel et la performance. Nous avons également établi des directives internes pour les promotions, garantissant un processus d'évaluation structuré et aussi objectif que possible.

Les critères de sélection sont clairs, transparents et axés sur le rendement, les compétences et la contribution réelle de chaque personne.

Le comité d'évaluation est toujours composé de personnes différentes, afin de garantir la pluralité des points de vue et de réduire les risques de distorsions ou de favoritisme.

Notre objectif est de valoriser le mérite.

3. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Dans un monde en constante évolution, ceux qui ne se tiennent pas informés risquent d'être laissés pour compte. Pour nous, la croissance personnelle est un facteur clé de réussite en entreprise.

C'est pourquoi nous investissons dans la formation et le développement de tous nos collaborateurs, quels que soient leur fonction et leur siège : qu'il s'agisse de l'équipe commerciale, du siège social

ou de nos filiales. Grâce à des sessions de développement et d'échanges régulières et structurées, nous identifions les besoins de formation individuels et nous définissons des plans de croissance personnalisés, adaptés aux aspirations et au potentiel de chacun.

4. INVESTIR DANS L'AVENIR

Nous croyons que l'avenir se construit aujourd'hui, en transmettant valeurs, compétences et vision aux nouvelles générations.

C'est pourquoi nous accueillons chaque année des étudiants et étudiantes d'écoles et d'universités pour des stages dans différents secteurs d'activité, leur offrant ainsi une première expérience concrète dans le monde du travail.

Nous invitons également régulièrement des instituts scolaires et universitaires à visiter notre entreprise, où nous présentons non seulement nos activités, mais aussi la manière dont un employeur responsable prend soin de ses collaborateurs.

Ces moments d'échange sont essentiels pour favoriser la valorisation authentique des personnes, la diversité des points de vue et la croissance continue.

5. UNE CULTURE D'ÉCHANGE MUTUEL

Le dialogue est le fondement de tout parcours de développement continu. Même lorsqu'il peut sembler délicat, un dialogue ouvert est essentiel pour favoriser la croissance des personnes et de l'organisation.

Tous les collaborateurs et collaboratrices sont encouragés à exprimer leur opinion, qu'il s'agisse de suggestions pour améliorer l'entreprise, de signalements sur des processus inefficaces ou de situations difficiles au sein des équipes.

Nous privilégions les échanges directs et personnels et encourageons chacun à oser aborder les problèmes ouvertement.

L'anonymat, bien que possible, peut parfois se transformer en une plainte stérile, dénuée de propositions constructives ; c'est pourquoi nous privilégions un dialogue transparent. Nous croyons fortement que le dialogue personnel contribue à la résolution des problèmes.

Nos responsables sont formés à formuler et à recevoir des suggestions de manière constructive, à

réagir avec pondération et à privilégier la recherche de solutions.

Le département People & Culture est toujours disponible pour écouter lorsque le dialogue direct avec le responsable s'avère difficile.

Si quelqu'un se sent incapable d'engager un dialogue direct en raison de la gravité de la situation, un canal anonyme est également disponible sur notre site Web.

6. LANGUAGE – REBELS AT WORK

Nous n'adoptons pas systématiquement de formules linguistiques neutres ou complexes : nous croyons que l'inclusion se vit et ne s'écrit pas.

Notre slogan « *Rebels at work* » nous représente tous, quels que soient notre sexe, notre âge ou notre origine culturelle.

Qu'il s'agisse d'un jeune talent fraîchement sorti de l'université ou d'une collaboratrice ayant plusieurs années d'expérience, nous nous considérons tous comme faisant partie du même mouvement : un mouvement qui partage nos valeurs, notre mission et notre vision pour faire progresser l'entreprise.

Nous privilégions l'efficacité, l'authenticité et les valeurs vécues, évitant les complications linguistiques qui risquent de détourner l'attention de l'essentiel : la contribution de chaque personne.

7. LE RESPECT MUTUEL COMME FONDEMENT

Dans notre milieu de travail, les comportements offensants, discriminatoires ou harcelants n'ont pas leur place. Toute forme de dévalorisation, d'exclusion, d'intimidation, de harcèlement ou d'agression, qu'elle soit verbale, physique ou psychologique, est inacceptable et ne sera pas tolérée. Nous favorisons un climat de respect mutuel, où chacun se sent en sécurité, écouté et valorisé. Nous nous concentrons sur ce qui nous unit : la passion pour notre travail, nos valeurs communes et notre engagement commun à bâtir un environnement inclusif et collaboratif.

8. LA FAMILLE AU CENTRE

Pour nous, la famille compte.

Et lorsqu'une personne de notre équipe attend un bébé, elle n'est jamais seule : nous offrons un sup-

port concret et personnalisé, incluant un accompagnement détaillé sur toutes les démarches administratives liées au congé de maternité ou de paternité.

Au retour de congé parental, nous garantissons une flexibilité maximale : horaires adaptables, possibilité de télétravail, planification de vacances sur mesure et même un service de garde d'enfants pour l'été.

Nous maintenons le contact même pendant les congés de maternité ou de paternité, pour ceux qui le souhaitent, en les tenant informés des nouveautés de l'entreprise et en facilitant ainsi leur réintégration.

Les personnes en congé continuent d'être invitées aux événements de l'entreprise, car nous les considérons comme des membres à part entière de l'équipe, même en cas d'absence temporaire.

À leur retour, nous organisons une réunion d'information dédiée pour partager les changements intervenus au sein de l'entreprise et faciliter leur réintégration dans les meilleures conditions.

Nous soutenons également activement les parents dans la recherche de places dans les gardes d'enfants, en intervenant si nécessaire auprès des institutions locales pour les sensibiliser à la disponibilité de places à temps plein.

Pour nous, soutenir les familles ne se limite pas au monde de l'entreprise, mais s'étend au contexte social dans lequel nous opérons.

9. ROTHOSCHOOL – FORMATION AVEC VISION

Rothoschool est notre centre de formation interne et externe, dont nous sommes particulièrement fiers.

Nos groupes de présentation sont composés d'experts et expertes dans leurs domaines respectifs, reflétant la diversité et les compétences qui caractérisent notre entreprise.

En plus d'offrir des mises à jour régulières sur les dernières nouveautés dans le secteur du bois et des systèmes anti-chute, la diversité des intervenants contribue à sensibiliser les femmes et les hommes au fait qu'ils peuvent atteindre le même niveau de compétence et d'excellence professionnelle, même

dans des domaines techniques traditionnellement réservés à un seul genre.

10. PENSER L'AVENIR DÈS AUJOURD'HUI

Outre les initiatives de formation et de développement, nous proposons également des séances d'information sur des sujets qui concernent tous, comme par exemple le régime de retraite ou la complémentaire santé.

Notre objectif est de sensibiliser les personnes à réfléchir à leur propre avenir dès aujourd'hui, en leur fournissant des outils et des connaissances utiles pour prendre des décisions éclairées.

La responsabilité incombe à chacun d'entre nous.

Chaque jour, nous contribuons tous à rendre notre milieu de travail aussi ouvert, inclusif et authentique que possible.

Sigrid Rammel

Responsable People & Culture

Robert Blaas

Propriétaire

Rotho Blaas Srl

Via dell'Adige N.2/1 | 39040, Cortaccia (BZ) | Italia
Tel : +39 0471 81 84 00 | Fax: +39 0471 81 84 84
info@rothoblaas.com | www.rothoblaas.com