

A photograph of a man and a woman looking at a tablet together. The man, on the left, has dark curly hair, wears round glasses, and a dark shirt. The woman, on the right, has dark curly hair and is smiling. They are both looking at a tablet held by the man. The background is a blurred office setting.

koVecta

Política de diversidad, igualdad e inclusión

Políticas corporativas 2025

Índice

01

FINALIDAD

02

ÁMBITO DE APLICACIÓN

03

PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

04

ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

01

Finalidad

El objetivo de la presente Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión (en adelante, la “Política”), que forma parte de la Política marco de Recursos Humanos, es establecer y difundir las normas básicas y generales de Konecta, grupo multinacional de sociedades especializadas en la prestación de servicios y soluciones digitales de customer management (en adelante, Konecta, la Empresa, la Sociedad o la Compañía), para promover la diversidad como ventaja competitiva clave, y la igualdad de oportunidades e inclusión como pilares fundamentales de su modelo de gestión de personas. Estas son, además, condiciones indispensables para la defensa de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y el logro de la Agenda 2030.

La presente Política es una extensión del marco normativo de Konecta para establecer un sistema de referencia y dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés empleados, clientes, socios y accionistas, inversores, entidades financieras, proveedores, administración pública y entidades regulatorias), referido a todas las actuaciones de la empresa en esta materia, velando por el escrupuloso cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes en cada país, requerimientos propios, y estándares internacionales.

Para ello, desarrolla lo establecido en los apartados “Igualdad de oportunidades y no discriminación”, “Conciliación del trabajo y vida personal” del Código Ético, está englobada dentro de la Política Marco de Recursos Humanos y apoya los principios contenidos en esta materia en la Política de Derechos Humanos del Grupo.

Como firmante del Pacto Mundial de la ONU, al que la compañía se adhirió en 2004, y para contribuir a la agenda marcada por Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, el Grupo asume los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- relacionados con la Diversidad, Igualdad e Inclusión: 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de desigualdades) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas), aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030.

En el marco de la presente Política, Konecta se adhiere al cumplimiento de las legislaciones y normas internacionales sobre derechos humanos, garantizando el respeto y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas con las que interactúa.

02

Ámbito de aplicación

La presente Política se encuentra incluida en el ámbito de aplicación de la Política Marco de Recursos Humanos y se extiende a todas las entidades de Konecta, respaldada por la dirección general de la compañía. Para la implantación y promoción de sus principios transversalmente en toda la organización, se ha creado el Departamento Global de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

En consecuencia, su contenido se constituye de necesaria observancia para todas las personas trabajadoras de Konecta, independientemente del cargo o función que ocupen dentro de la organización o su ubicación geográfica.

Sin perjuicio de lo anterior, su ámbito de aplicación podrá extenderse, cuando sea necesario y posible por la naturaleza de la relación, a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con Konecta, por una relación distinta de la laboral: proveedores, contratistas y trabajadores de la cadena de suministro, y socios comerciales, así como aquellas personas que participan en nuestros procesos de selección.

Dado que muchas de las sociedades de Konecta tienen su domicilio social fuera de la Unión Europea, se adaptará la regulación interna a la normativa propia de cada Estado, respetando y velando por los principios básicos aquí recogidos, aspirando a obtener una mejora continua para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, equidad de género, diversidad e inclusión, de las personas trabajadoras, directa o indirectamente contratadas, y de tolerancia 0 ante conductas o prácticas discriminatorias o que violen los derechos humanos.

Esta Política rige en todas las actuaciones de la empresa, particularmente en materia de recursos humanos: contratación y selección de candidatos, remuneración y beneficios, promociones, traslados, desarrollo profesional y formación, entre otras.



03

Principios generales de actuación

Principios generales de actuación

La presente Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión refleja el compromiso expreso de la empresa con el fin de determinar y establecer las directrices y el soporte adecuado para el desarrollo de actuaciones que garanticen la igualdad de trato y oportunidades, equidad de género y diversidad e inclusión, de las personas trabajadoras, directa o indirectamente contratadas.

Asimismo declara tolerancia 0 ante conductas o prácticas discriminatorias, contrarias a sus valores y cultura, asociadas a prejuicios por razón de, entre otros, origen racial y étnico, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social u otras formas de discriminación contempladas en la normativa de la Unión Europea y la legislación local de los países en donde la compañía opere y que se gestiona acorde con requerimientos propios, estándares internacionales así como las leyes y regulaciones vigentes en cada país.

Conscientes de que cada uno de los países en los que el Grupo opera cuenta con un contexto social y con unas necesidades diferentes, la presente Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión se articula a través de planes y acciones adaptados a la realidad de cada una de sus operaciones locales para lograr un entorno laboral justo y respetuoso.

La aplicación de la presente política comprende los siguientes principios rectores:

Igualdad de trato y oportunidades

- Asegurar procesos justos, transparentes y sin sesgos -sustentados en la cualificación, desempeño y conducta de las personas-, en la selección, contratación, desarrollo, promoción, política salarial, conciliación, salud laboral y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que garanticen la igualdad real entre mujeres y hombres, y la diversidad de perfiles para todos los puestos y en todos los niveles dentro de la Compañía.
- Eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta, por razón de, entre otros, origen racial y étnico, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social u otras formas de discriminación contempladas en la normativa de la Unión y la legislación local de los países en donde la compañía opere.
- Desarrollar Planes de Igualdad acorde con lo establecido en la normativa de cada país.

Diversidad como valor organizacional

- Fomentar una cultura organizacional de inclusión, basada en el trato justo y equitativo, impulsando el sentido de pertenencia, promoviendo el respeto hacia las personas trabajadoras de colectivos minoritarios, donde cada persona trabajadora tenga la oportunidad de aportar desde sus capacidades individuales.
- Promover un entorno donde la diversidad generacional, cultural, funcional y sexual sea respetada y potenciada como fuente de innovación y valor:
 - o Diversidad generacional: Integrando la aportación de todas las personas independientemente de su edad.

- o Diversidad de género: garantizando la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras, independientemente del género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
 - o Diversidad cultural: incorporando el valor que ofrece actualmente la globalización cultural.
 - o Diversidad funcional: facilitando que las personas con discapacidad puedan aportar su talento y capacidades sin limitaciones ni barreras.
 - o Diversidad de orientación e identidad sexual: asegurando el derecho de las personas a no ser discriminadas por su orientación e identidad sexual.
- Promover la representación diversa en todos los niveles jerárquicos de la organización.
 - Establecer ajustes razonables y accesos universales en procesos y espacios laborales, con el fin de eliminar barreras físicas, tecnológicas y actitudinales.
 - Fomentar que todos los niveles de supervisión promuevan entre sus equipos el cumplimiento de la presente política mediante su ejemplo, demostrando su compromiso con la diversidad, igualdad e inclusión a través de sus comportamientos.

Comunicación y sensibilización

- Fomentar un lenguaje neutro, inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones tanto internas como externas.
- Diseñar e impulsar formaciones dirigidas a los profesionales de la empresa con el fin de eliminar sesgos inconscientes, prevenir situaciones de acoso laboral y sexual, y fomentar una convivencia respetuosa y equitativa.
- Impulsar mecanismos de sensibilización y formación apropiados para ayudar a los equipos a conocer las necesidades de estos grupos, incorporar las mejores prácticas asociadas a esta dimensión de la diversidad y rechazando de manera expresa cualquier discriminación directa e indirecta a todos los niveles.
- Promover la escucha activa de las opiniones y propuestas de las personas trabajadoras a través de canales como encuestas, entrevistas o cualquier otro medio de comunicación con dicho fin.
- Difundir y extender el compromiso del Grupo con la diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión hacia otros grupos de interés, especialmente proveedores y contratistas, a través del Código ético para proveedores y la valoración de compromisos y parámetros DE&I en los procesos de compras y contratación.
- Difundir los logros, avances y resultados de la estrategia DE&I del Grupo a través de canales oficiales para sensibilizar a los equipos sobre el aporte positivo de la diversidad.

Prevención y responsabilidad

- Tanto las personas trabajadoras como cualquier tercero que experimenten o presencien discriminación, acoso o cualquier comportamiento que contradiga los principios expresados en la presente Política, podrán transmitir sus informaciones, dudas o inquietudes, de manera confidencial y sin temor a represalias, a través de los Canales de Información disponibles en la web corporativa a través de la URL: <https://konecta.integrityline.com>, de conformidad con el procedimiento Corporativo PG COR 26 Canales de Información, disponible en el mismo espacio, en el cual se especifican los diferentes canales disponibles y la naturaleza de la comunicación que se puede realizar a través de los mismos.

Este canal se encuentra disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. No se tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran constituir un incumplimiento de esta política y aplicará a los comunicantes las garantías y protecciones establecidas por la normativa y legislación aplicable.

El incumplimiento de la presente política estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes acorde con las normas y procedimiento internos, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello y que sean impuestas por la autoridad competente.

Estos principios de actuación dan respuesta a los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) derivados de los temas materiales aplicables: atracción y retención del talento; igualdad, diversidad, no discriminación y derechos humanos.

La implantación de esta política se apoya en la participación del Comité de Diversidad, Igualdad e Inclusión, el cual estará integrado por:

- Chief Executive Officer.
- Chief Human Resources Officer.
- Secretary General, Chief Legal, Compliance and Sustainability Officer.
- Global Head of Diversity, Equity and Inclusion

04

Actualización y revisión

La presente Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, se revisará y actualizará periódicamente, o cuando sea necesario, para ajustarla a los cambios que sufra el modelo de negocio o que puedan producirse en el campo de actuación de Konecta o a consecuencia de la aprobación de normativa de directa aplicación, velando por la efectividad de la misma y su cumplimiento.

NOTA: La presente Política ha sido revisada y aprobada el 16 de diciembre de 2025 por el máximo órgano de gobierno y sustituye a cualquier versión anterior del mismo, siendo válido solo este documento a partir de la fecha.

Control de ediciones

Edición	Fecha de revisión	Revisado	Validado	Aprobado	Motivo del cambio
2	22/06/2021	RR. HH. Organización y Procedimientos	Asesoría Jurídica	Consejo de Administración	Revisión general de la Política de Igualdad y edición inicial de la Política de Diversidad
3	19/12/2022	RR. HH. Organización y Procedimientos	Asesoría Jurídica	Consejo de Administración	Revisión general de las políticas de Igualdad y edición inicial de la Política de Diversidad
4	16/12/2025	RR. HH. Organización y Procedimientos	Asesoría Jurídica	Consejo de Administración	Adaptación requisitos legales
					Adecuación al nuevo formato y a la marca
					Consolidación de las políticas de Igualdad y Diversidad en una sola política, incluyendo el apartado de Inclusión
					Consolidación de la Política marco y sus políticas dependientes en un documento