

The image shows two men in a professional setting. On the left, a man with short dark hair and glasses, wearing a blue denim shirt over a dark striped t-shirt and orange trousers, is smiling and looking towards the right. On the right, a man with short dark hair and glasses, wearing an orange button-down shirt over a grey t-shirt and light blue jeans, is also smiling and looking at a tablet held by the first man. He is pointing at the screen with his right hand. They are standing in front of a dark grey wall. In the background, a wooden desk is visible with some papers and a green folder on it.

koVecta

Politique-cadre en matière de ressources humaines

Politiques corporatives 2025

Table des matières

01

OBJET

02

CHAMP D'APPLICATION

03

PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ACTION

04

MISE À JOUR ET RÉVISION

05

ANNEXE 1. POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

06

ANNEXE 2. POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

07

ANNEXE 3. POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

01 Objet

La présente politique-cadre en matière de ressources humaines (ci-après dénommée « la Politique ») a pour objectif de définir, de concevoir et de diffuser le modèle de gestion durable des ressources humaines de Konecta, un groupe multinational d'entreprises spécialisé dans la fourniture de services de gestion de la clientèle et de solutions numériques (ci-après dénommé « Konecta », l'« Entreprise », la « Société » ou encore la « Corporation »), nécessaire au développement de sa stratégie commerciale et à la mise en œuvre de sa culture et de ses valeurs d'entreprise, de sorte à garantir un environnement de travail sûr, équitable et inclusif, à œuvrer au bien-être et à favoriser l'épanouissement de ses travailleurs partout où elle opère, dans le respect des particularités locales.

La présente Politique s'inscrit dans le prolongement du cadre réglementaire de Konecta. Y sont énoncées des lignes directrices de base qui complètent le contenu du Code d'éthique en matière de gestion durable du capital humain, applicables également aux Politiques relatives à la santé et à la sécurité au travail, aux droits de l'homme et à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. De même, elle répond aux attentes de ses parties prenantes (employés, clients, partenaires et actionnaires, investisseurs, entités financières, fournisseurs, administration publique et entités réglementaires), en ce qui concerne toutes les actions de l'entreprise dans ce domaine, afin d'assurer le respect scrupuleux des lois et réglementations en vigueur dans chaque pays, de ses propres exigences et des normes internationales.

La présente Politique sera affichée sur le site web de l'entreprise (www.konecta.com) afin que toutes les parties concernées puissent la consulter.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies, auquel Konecta a adhéré en 2004, et afin de contribuer au programme défini par les Nations unies pour le développement durable, l'entreprise, dans le cadre de la gestion durable de son capital humain, adhère aux principes directeurs du Pacte mondial des Nations unies et à ses objectifs de développement durable (ODD) 3, 4, 5, 8, 10, 16 et 17, approuvés par les Nations unies dans le cadre de l'Agenda 2030. Tout cela est conforme aux principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme à ceux énoncés par l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'OCDE.

Les engagements de Konecta sont les suivants:

- Attirer, gérer, promouvoir et retenir les meilleurs talents, en valorisant le mérite et le capital intellectuel.
- Promouvoir un comportement éthique et responsable.
- Garantir l'égalité des chances et la non-discrimination.
- Promouvoir un environnement de travail diversifié, inclusif et respectueux.
- Prévenir le harcèlement et promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Former les travailleurs et favoriser leur épanouissement professionnel et personnel.
- Garantir un environnement de travail sûr et sain.
- Respecter la liberté d'association.

02

Champ d'application

Cette Politique s'applique à l'échelle mondiale à toutes les entités de Konecta puisqu'elle fait partie de son Programme de conformité. Elle est soutenue par la direction générale de l'entreprise.

Par conséquent, son contenu constitue un guide d'action pour tous les travailleurs de Konecta, quel que soit leur poste ou leur fonction. Nonobstant ce qui précède, son champ d'application peut être élargi en raison de la nature de la relation et toutes les fois que nécessaire et possible, à toutes les personnes physiques et/ou morales liées à Konecta par une relation commerciale ou professionnelle autre que l'emploi : fournisseurs, sous-traitants et travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'aux partenaires commerciaux.

Étant donné que nombre de sociétés de Konecta ont leur siège hors de l'Union européenne, leur règlement interne sera adapté aux réglementations spécifiques de l'État concerné tout en respectant et en garantissant les principes fondamentaux énoncés ici, dans un souci d'amélioration continue afin de garantir le bien-être et l'épanouissement professionnel des travailleurs ainsi que l'égalité de traitement et des chances, l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion des travailleurs, directement ou indirectement embauchés, et la tolérance zéro envers les comportements ou pratiques discriminatoires ou ceux portant atteinte aux droits de l'homme.



03

Principes généraux d'action

La présente Politique-cadre en matière de ressources humaines traduit l'engagement explicite de l'entreprise à déterminer et à établir les lignes directrices et le soutien adéquat pour le développement d'actions garantissant les engagements susmentionnés à l'égard de ses travailleurs. Ainsi, la gestion du capital humain de Konecta est guidée par les principes suivants:

- Comportement éthique au travail: Promouvoir et encourager le respect de son Code d'éthique, où sont énoncés les principes éthiques et les règles de conduite qui doivent régir les actions de tous les travailleurs de l'entreprise, y compris le signalement via les Canaux d'information de tout soupçon, doute ou information faisant état d'écarts par rapport aux dispositions dudit Code ou au non-respect des lignes directrices de la présente politique-cadre et des politiques connexes.
- Protection des droits de l'homme: Respecter et protéger les droits de l'homme et du travail reconnus dans la législation internationale et les réglementations en vigueur dans chaque pays, ainsi que les normes internationales et les bonnes pratiques commerciales dans le domaine de la gestion des travailleurs.

À cet égard, Konecta applique une politique de tolérance zéro envers la violation des droits fondamentaux de l'homme et toute forme d'esclavage moderne, compris comme le travail forcé ou obligatoire, la servitude, le travail des enfants et la traite des êtres humains, ainsi que le recrutement trompeur de main-d'œuvre et de services, tant dans ses opérations que dans ses activités commerciales et ses chaînes d'approvisionnement.

La politique spécifique relative aux droits de l'homme est énoncée dans l'Annexe 1 ci-jointe.

- Sélection et recrutement: Garantir des processus rigoureux et impartiaux, en évitant les préjugés, afin que la sélection et le recrutement soient effectués en tenant compte exclusivement des critères de mérite et de compétence, dans le but d'attirer les talents dont l'entreprise a besoin et d'intégrer des personnes dont les valeurs correspondent à celles de l'entreprise.

À cette fin, que ce soit pendant le processus ou l'étape finale, il sera tenu compte de tous les candidats qui satisfont au profil de connaissances, d'aptitudes, de capacités et de compétences requis pour les postes à pourvoir, de sorte à ménager un traitement équitable tout au long du processus.

L'utilisation de tout outil d'IA dans les processus de gestion des personnes, y compris le recrutement, nécessitera une évaluation et une validation préalables conformément à la Politique de Gouvernance et de Gestion de l'IA de l'entreprise et à la Procédure Corporate d'IA (PG COR 34), garantissant le respect des principes de:

- Surveillance humaine: l'IA est un outil d'aide ; le contrôle et la décision finale sont exercés par des êtres humains.
- Équité et non-discrimination: veiller à ce que les systèmes d'IA ne perpétuent pas les préjugés existants et à ce qu'ils favorisent l'égalité des chances.
- Transparence: informer les travailleurs et les candidats sur l'utilisation de l'IA dans les processus de ressources humaines.
- Confidentialité: la gestion des données est effectuée conformément à la politique de confidentialité de l'entreprise et à la réglementation en vigueur, de sorte à garantir la confidentialité des informations.

- Promotion et équité – gestion des talents: engagement en faveur de la promotion interne et de la fidélisation des talents. Les possibilités de progression sont basées sur des critères objectifs de performance, de compétence, de potentiel et de mérite. La stratégie de l'entreprise en matière de ressources humaines prévoit une proposition de valeur destinée à ses professionnels afin de favoriser la sélection, le recrutement, la promotion et la fidélisation des meilleurs talents, en valorisant les talents internes dans le processus. Un élément fondamental de cet engagement consiste à promouvoir la formation comme aspect essentiel pour la qualification et le développement de son équipe humaine, et comme passerelle vers des chances de promotion au sein de Konecta.
- Formation: favoriser l'épanouissement professionnel de ses employés par la formation, en leur fournissant les moyens, les programmes et les outils nécessaires pour améliorer leurs compétences et leurs aptitudes. La formation proposée doit répondre aux besoins des individus eu égard à leur poste et à leurs fonctions au sein de l'organisation, et doit être en phase avec les objectifs et la stratégie de l'entreprise.
- Cela permet d'exécuter non seulement le travail assigné avec les niveaux de qualité et d'efficacité exigés par l'entreprise mais encore d'acquérir les connaissances nécessaires qui permettent la promotion professionnelle des travailleurs vers d'autres postes et leur épanouissement personnel.
- Tous les travailleurs doivent s'impliquer dans leur épanouissement professionnel, en participant et en mettant à profit les actions de formation proposées par l'entreprise, afin de pouvoir accroître leurs compétences et de maintenir en permanence leurs connaissances à jour.
- Égalité des chances et non-discrimination: engagement à élaborer des lignes directrices et des actions qui garantissent l'égalité de traitement et des chances, l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion des travailleurs, qu'ils soient directement ou indirectement employés.

Pour ce faire, sont garantis des processus équitables, transparents et impartiaux, basés sur les qualifications, les performances et le comportement des individus, lors de la sélection, l'embauche, le développement, la promotion, la politique salariale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé au travail et les conditions de travail des travailleurs, qui garantissent une véritable égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité des profils pour tous les postes et à tous les niveaux de l'entreprise.

Konecta s'engage à une tolérance zéro envers les comportements ou pratiques discriminatoires, contraires à ses valeurs et à sa culture, associés à des préjugés fondés, entre autres, sur l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, et autres formes de discrimination interdites par la réglementation de l'Union européenne et la législation locale des pays où l'entreprise opère.

En outre, elle favorise un environnement exempt de harcèlement, en veillant à ce que tous ses travailleurs puissent exercer leur activité dans un environnement de travail où règnent la dignité et le respect.

- Diversité et inclusion: promouvoir un environnement où la diversité générationnelle, culturelle, fonctionnelle et sexuelle est respectée et valorisée comme source d'innovation et de valeur, sur la base des contributions d'une équipe humaine hétérogène où convergent différentes cultures, générations et capacités.

- Diversité générationnelle: intégrer la contribution de toutes les personnes, quel que soit leur âge.
- Diversité de genre: garantir l'égalité des chances entre tous les travailleurs, indépendamment de leur genre, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité et de leur expression de genre.
- Diversité culturelle: intégrer la valeur actuellement offerte par la mondialisation culturelle.
- Diversité fonctionnelle: faciliter la contribution des personnes handicapées en mettant à profit leurs talents et leurs capacités sans limitations ni obstacles.
- Diversité d'orientation et d'identité sexuelles: garantir le droit des personnes à ne pas être victimes de discrimination en raison de leur orientation et de leur identité sexuelles.

À cette fin, l'entreprise:

- Encourage la diversité à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation.
- Veille à des aménagements raisonnables et à un accès universel dans les processus et les espaces de travail, afin d'éliminer les obstacles physiques, technologiques et comportementaux.
- Encourage tous les niveaux de supervision visant à promouvoir le respect de cette politique au sein de ses équipes par la culture de l'exemple, en leur demandant l'engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à travers leurs comportements.
- Garantit l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les processus de gestion des talents : sélection, recrutement, développement, promotion, politique salariale, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, santé au travail et conditions de travail des employés qui garantissent une véritable égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité des profils pour tous les postes et à tous les niveaux de l'entreprise.
- Favorise un langage neutre, inclusif et non discriminatoire dans les communications internes et externes.
- Promeut la formation des employés de l'entreprise afin d'éliminer leurs préjugés inconscients, de prévenir les situations de harcèlement sexuel et professionnel, et de favoriser une coexistence respectueuse et équitable.
- Divulgue et promeut l'engagement de Konecta en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion auprès d'autres parties prenantes, notamment des fournisseurs et des sous-traitants, dans son Code d'éthique et dans ses processus d'achat.

Par ailleurs, la stratégie de Konecta mise décidément sur l'égalité des chances en favorisant l'intégration des personnes en risque d'exclusion dans son personnel notamment par un processus de recrutement spécifique qui comprend la sélection, une formation adaptée et un suivi particulier de chaque personne jusqu'à son intégration complète.

À cette fin, des mécanismes de sensibilisation et de formation appropriés sont mis en place pour aider les équipes à comprendre les besoins de ces groupes, à intégrer les meilleures pratiques associées à cette dimension de la diversité

et à rejeter expressément toute discrimination directe et indirecte à tous les niveaux.

La politique spécifique relative à la diversité, l'équité et l'inclusion est énoncée dans l'Annexe 2 ci-jointe.

- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée: Konecta s'engage en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à l'heure d'aménager des conditions de travail et de mettre en œuvre des mesures qui facilitent le meilleur équilibre possible, notamment celles liées à la flexibilité du lieu de travail.

À cet égard, elle met en place des mesures qui garantissent que les travailleurs puissent effectivement profiter de leur temps de repos et de leurs vacances, et que leur vie privée et familiale soit préservée, indépendamment de la durée de travail stipulée ou de la modalité partielle ou totale de travail à distance, dénommée également « modalité non présenteielle ».

Konecta garantit le droit à la déconnexion numérique de ses travailleurs, qu'il s'agisse de ceux travaillant de façon présenteielle ou de ceux travaillant totalement ou partiellement à distance.

Tout cela hormis les cas où existent des circonstances de force majeure ou susceptibles de causer un préjudice grave, imminent ou manifeste pour l'entreprise et qui, par conséquent, nécessitent une action précise de la part de ses travailleurs à ce moment précis, ou bien encore lorsque, en raison de leurs fonctions, ils doivent être opérationnels, en particulier dans les postes à responsabilité particulière au sein d'une unité productive ou organisationnelle de Konecta (directeurs de plateforme, chefs de département ou similaires), ainsi que pour les personnes occupant des postes de direction.

- Santé et sécurité au travail: garantit un environnement de travail sûr et sain grâce au respect d'une politique qui va de la prévention des accidents du travail et des blessures à la promotion de la santé physique, sociale et mentale sur le lieu de travail, en fonction de la nature de l'activité et des risques identifiés inhérents à l'entreprise, en développant des actions pour leur gestion et des initiatives pour le bien-être au travail.

La politique spécifique relative à la santé et à la sécurité au travail est énoncée dans l'Annexe 3 ci-jointe.

- Rémunération: Konecta promeut, dans l'établissement des conditions de travail, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en garantissant des salaires adéquats conformément à la législation locale en vigueur, et en veillant à ce que toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur race, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur origine ethnique, de leur handicap, de leur âge, de leur religion ou de toute autre condition, reçoivent une rémunération juste et équitable.
- Droits d'association et de négociation: garantit les droits à la liberté d'association des travailleurs, en favorisant un dialogue fluide et constructif entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, en respectant la constitution d'organes représentatifs qui facilitent la communication et la collaboration et en veillant à ce que les travailleurs puissent exercer ce droit.
- Communication: met en place des canaux de communication et de dialogue avec les travailleurs, adaptés aux particularités de chaque pays. Cela se traduit notamment en la mise en place de comités auxquels participent les travailleurs

ou leurs représentants dans les territoires où de tels organismes sont prévus, de tenue de réunions avec les dirigeants, de réunions spécifiques, du site web de l'entreprise et d'autres moyens de communication interne locaux.

De même, l'écoute active des opinions et des propositions des travailleurs est encouragée à l'aide d'enquêtes sur le climat social, d'entretiens et autres moyens de communication visant à cet objectif.

- Globalité: étant donné que Konecta fournit ses services à l'échelle quasi mondiale, les lois et pratiques locales doivent être respectées dans tous les pays. De même, l'évolution de chaque marché et sa capacité à progresser dans tout ce qui touche à la gestion des ressources humaines sont prises en compte.

Dans le constat que chacun des pays dans lesquels l'entreprise opère présente un contexte social et des besoins spécifiques, la présente Politique-cadre en matière de ressources humaines se conjugue sous forme de procédures, de plans et d'actions adaptés à la réalité de chacun de ces territoires, ainsi qu'aux dispositions des différentes conventions collectives ou accords d'entreprise régissant l'activité de Konecta dans ces pays, afin de créer un environnement de travail équitable et respectueux.

Les travailleurs et les tiers qui subissent ou sont témoins de discrimination, de harcèlement ou de tout comportement contraire aux principes énoncés dans la présente Politique peuvent transmettre leurs informations, leurs doutes ou leurs préoccupations, de manière confidentielle et sans crainte de représailles, par le biais des Canaux d'information disponibles sur le site web de l'entreprise via l'URL : <https://konecta.integrityline.com> , conformément à la procédure PG COR 26 Canaux d'information, disponible dans le même espace, qui décrit les différents canaux disponibles et la nature des communications qui peuvent être effectuées par leur intermédiaire.

Ce canal est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre de quiconque ayant signalé, de bonne foi, des faits susceptibles de constituer une violation de la présente politique, et les garanties et protections prévues par la réglementation et la loi applicables seront appliquées aux auteurs de ces communications.

Les mesures disciplinaires pertinentes seront prononcées en cas de violation de cette politique, conformément aux règlements internes et à la législation en vigueur dans chaque pays.

Ces principes d'action répondent aux impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux questions essentiellement présentes : création d'emplois de qualité ; attraction, rétention et développement des talents ; diversité, équité et inclusion ; santé et sécurité au travail, non-discrimination et droits de l'homme.

04

Mise à jour et révision

La présente Politique-cadre en matière de ressources humaines est révisée et mise à jour périodiquement ainsi que toutes fois que nécessaire, afin de l'adapter aux changements subis par le modèle d'entreprise ou susceptibles de se produire dans le domaine d'activité de Konecta ou à la suite de l'approbation de réglementations directement applicables, afin d'en garantir l'efficacité et la conformité.

REMARQUE: la présente Politique a été révisée et approuvée le 16 décembre 2025 par la plus haute instance dirigeante et remplace toute version antérieure, le présent document étant seul valable à compter de ladite date.

Contrôle des versions

Version	Date de révision	Révisé	Validé	Approuvé	Motif de la modification
2	22/06/2021	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Révision générale de la politique
3	19/12/2022	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Révision générale de la politique
4	16/12/2025	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Adaptation aux exigences légales Adaptation au nouveau format et à l'image de marque Consolidation de la politique-cadre et de ses politiques dépendantes en un seul document



konvecta

Annexe 1. Politique en matière de droits de l'homme

Politiques corporatives 2025

Table des matières

ANNEXE 1. POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

OBJET

CHAMP D'APPLICATION

PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ACTION

MISE À JOUR ET RÉVISION

Objet

Annexe 1

La présente Politique en matière de droits de l'homme (ci-après dénommée « la Politique »), laquelle s'inscrit dans la Politique-cadre en matière de ressources humaines, a pour objectif de définir et de divulguer les règles fondamentales et générales de Konecta, un groupe multinational d'entreprises spécialisées dans la fourniture de services de gestion de la clientèle et de solutions numériques (ci-après dénommé « Konecta », l'« Entreprise », la « Société » ou encore la « Corporation »), encadrant ses opérations commerciales, régies par des processus et des procédures visant à garantir le respect des droits de l'homme internationalement reconnus, dans tous les cas et sous toutes les prémisses, conformément aux valeurs et aux principes qui guident son activité.

La présente Politique répond aux attentes de ses parties prenantes (employés, clients, partenaires et actionnaires, investisseurs, entités financières, fournisseurs, administration publique et entités réglementaires), dans toutes les actions menées par l'entreprise en la matière, dans le cadre de son activité, et sera affichée sur le site web de l'entreprise ([_www.konecta.com](http://www.konecta.com)) afin que toutes les parties concernées puissent la consulter.

Konecta a pris cet engagement en tant que société signataire du Pacte mondial des Nations unies, auquel elle a adhéré en 2004, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail (« Déclaration de l'OIT »). De même, l'entreprise s'engage à respecter les objectifs de développement durable dans le cadre de l'Agenda 2030.



Champ d'application

Annexe 1

La présente Politique s'inscrit dans le champ d'application de la politique-cadre en matière de ressources humaines. Elle est applicable à toutes les entités de Konecta, sous le suivi de la direction générale de l'entreprise.

Par conséquent, son contenu constitue un repère d'action pour tous les travailleurs de Konecta, quel que soit leur poste ou leur fonction. Nonobstant ce qui précède, son champ d'application peut être étendu, lorsque cela est nécessaire et possible en raison de la nature de la relation, à toutes les personnes physiques et/ou morales liées à Konecta par une relation commerciale ou professionnelle autre que l'emploi : fournisseurs, sous-traitants et travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, et partenaires commerciaux.



Principes généraux d'action

Annexe 1

Dans le constat que chacun des pays dans lesquels le Groupe opère présente un contexte social et des besoins spécifiques, la présente Politique se conjugue sous forme de procédures, de plans et d'actions adaptés à la réalité de chacun de ces territoires, afin de garantir un environnement de travail sûr et sain.

Konecta s'engage à mener ses actions à l'aune des principes suivants:

Droits humains non liés au travail

- Respect des droits des minorités et des communautés locales dans les zones où elle opère, dans le respect des lois, de la culture et des coutumes locales.
- Droit à l'intimité, à la protection des données et à la vie privée de toutes les personnes avec lesquelles elle interagit, en faisant un usage approprié des données et informations personnelles collectées dans tous les pays où elle opère, notamment en ce qui concerne les données de ses employés et clients.
- Droit à la liberté d'information et d'expression, dans le cadre de son champ d'action, en respectant la diversité des opinions et en favorisant la communication avec ses parties prenantes.
- Participation à la lutte contre la corruption, tant directe qu'indirecte, sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin, conformément au principe 10 du Pacte mondial des Nations unies.
- Konecta dispose d'un programme de conformité mondial, qui comprend un modèle de prévention des risques de criminalité visant à éviter la commission d'actes irréguliers ou illicites rapportables à la corruption.
- Droit à l'environnement, intégration de critères liés à l'environnement naturel, en particulier ceux liés aux impacts du changement climatique dans le développement de ses activités, et promotion de comportements respectueux de l'environnement auprès de ses employés et de ses fournisseurs.

Droits humains au travail

- Interdiction du recours au travail forcé et au travail des enfants dans toutes ses activités, ou de toute autre forme d'esclavage moderne, y compris la traite des êtres humains, le travail servile ou le recrutement trompeur de main-d'œuvre et de prestataires.
- Elle s'engage à respecter la réglementation du travail des pays où elle opère et, le cas échéant, à prendre des mesures correctives.

Engagement en faveur de la diversité et rejet de toute forme de discrimination fondée, entre autres, sur l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et autres formes de discrimination interdites par la réglementation de l'Union européenne et la législation locale des pays où l'entreprise opère.

- Tolérance zéro envers les situations de harcèlement, d'abus, d'intimidation, de discrimination, de manque de respect et de considération, ou tout autre type d'agression physique ou verbale au travail, et interdiction totale de tout comportement contraire à ce principe.

- Respect des droits légalement reconnus de syndicalisation, de liberté d'association et de négociation collective, ainsi que des activités menées par les organisations représentatives des travailleurs, conformément aux fonctions et compétences qui leur sont légalement attribuées.
- Protection de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, promotion de leur bien-être physique, mental et social, ainsi que prévention des risques professionnels, en veillant au respect scrupuleux des exigences légales en la matière applicables conformément à la réglementation nationale des pays dans lesquels elle opère.
- Conditions de travail justes, équitables et favorables, offrant à ses travailleurs un emploi et une rémunération décentes, conformément à la réglementation du travail en vigueur dans tous les lieux où elle opère, veiller également au droit au repos et à ce que la durée de travail ne dépasse pas la limite fixée par la législation locale.

Konecta promeut une culture fondée sur le respect des droits de l'homme et la sensibilisation de ses professionnels à cette question. Pour ce faire, elle divulgue son engagement en la matière dans toute sa chaîne de valeur (fournisseurs et sous-traitants), en les encourageant à souscrire aux principes d'action de l'entreprise conformément aux préceptes inclus dans la présente politique, le Code d'éthique et le Code d'éthique pour les fournisseurs, ainsi qu'aux procédures établies en matière d'achats.

Ces principes d'action répondent aux impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux questions essentiellement présentes : création d'emplois de qualité, santé et sécurité au travail, diversité, équité et inclusion, conditions de travail et égalité de traitement et d'opportunités dans la chaîne d'approvisionnement, adaptation au changement climatique et atténuation de ses effets, sécurité de l'information, conformité et éthique d'entreprise, et gestion des fournisseurs.

Les travailleurs et tout tiers qui soupçonnent ou ont connaissance d'un quelconque type de non-conformité ou de violation des droits de l'homme peuvent transmettre leurs informations, leurs doutes ou leurs préoccupations, de manière confidentielle et sans crainte de représailles, par le biais des canaux d'information disponibles sur le site web de l'entreprise via l'URL : <https://konecta.integrityline.com> , conformément à la procédure PG COR 26 Canaux d'information, disponible dans le même espace, qui précise les différents canaux disponibles et la nature des communications qui peuvent être effectuées par leur intermédiaire.

Ce canal est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre de quiconque ayant signalé, de bonne foi, des faits susceptibles de constituer une violation de la présente politique, et les garanties et protections prévues par la réglementation et la loi applicables seront appliquées aux auteurs de ces communications.

Les mesures disciplinaires pertinentes seront prononcées en cas de violation de cette politique, conformément aux règlements internes et à la législation en vigueur dans chaque pays.

Mise à jour et révision

Annexe 1

La présente Politique-cadre en matière de droits de l'homme est révisée et mise à jour périodiquement ainsi que toutes fois que nécessaire, afin de l'adapter aux changements subis par le modèle d'entreprise ou susceptibles de se produire dans le domaine d'activité de Konecta ou à la suite de l'approbation de réglementations directement applicables, afin d'en garantir l'efficacité et la conformité.

REMARQUE: la présente politique a été révisée et approuvée le 16 décembre 2025 par la plus haute instance dirigeante et remplace toute version antérieure, le présent document étant seul valable à compter de ladite date.

Contrôle des versions

Version	Date de révision	Révisé	Validé	Approuvé	Motif de la modification
1	19/12/2022	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Édition initiale
2	16/12/2025	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Adaptation aux exigences légales Adaptation au nouveau format et à l'image de marque

A close-up photograph of a man and a woman smiling and looking at a tablet together. The man, on the left, has dark curly hair, wears round glasses, a nose ring, and a dark jacket. The woman, on the right, has dark curly hair and is wearing a white top under a dark jacket. They are both smiling warmly at the camera while looking at the tablet held by the man.

konecta

Annexe 2. Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Politiques corporatives 2025

Table des matières

ANNEXE 2. POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

OBJET

CHAMP D'APPLICATION

PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ACTION

MISE À JOUR ET RÉVISION

Objet

Annexe 2

La présente politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (ci-après dénommée « la Politique ») a pour objectif de définir et de divulguer les règles fondamentales et générales de Konectanet S.L.U. (ci-après dénommée « Konecta » ou encore « le Groupe ») afin de promouvoir la diversité en tant qu'avantage concurrentiel clé, ainsi que l'égalité des chances et l'inclusion en tant que piliers fondamentaux de son modèle de gestion des ressources humaines. Plus encore, elles sont vues comme des conditions essentielles à la sauvegarde des droits de l'homme, au développement durable et à la réalisation de l'Agenda 2030.

La présente Politique s'inscrit dans le prolongement du cadre réglementaire de Konecta visant à établir un système référentiel et à répondre aux attentes de ses parties prenantes (employés, clients, partenaires et actionnaires, investisseurs, entités financières, fournisseurs, administration publique et organismes de réglementation). Elle est applicable à toutes les actions de l'entreprise en la matière et vise au respect scrupuleux des lois et réglementations en vigueur dans chaque pays, de ses propres exigences et des normes internationales.

Dans ce sens, elle développe les dispositions énoncées dans les sections « Égalité des chances et non-discrimination » et « Équilibre entre vie professionnelle et vie privée » du Code d'éthique, elle s'inscrit dans la politique-cadre des ressources humaines et étaye les principes énoncés en la matière par le Groupe dans sa Politique de droits de l'homme.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies, auquel l'entreprise a adhéré en 2004, et afin de contribuer au programme défini par les Nations unies pour le développement durable, le Groupe adhère aux principes du Pacte mondial des Nations unies et à ses objectifs de développement durable (ODD) liés à la diversité, à l'équité et l'inclusion : 5 (égalité des sexes), 8 (travail décent et croissance économique), 10 (réduction des inégalités) et 16 (paix, justice et institutions efficaces), approuvés par les Nations unies dans le cadre de l'Agenda 2030.

Dans le cadre de cette politique, Konecta s'engage à respecter les lois et normes internationales en matière de droits de l'homme, en garantissant le respect et la protection des droits fondamentaux de toutes les personnes avec lesquelles elle interagit.

Champ d'application

Annexe 2

La présente Politique s'applique à l'échelle mondiale à toutes les entités de Konecta dans le cadre de son programme de conformité, menée par la direction générale de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre et de promouvoir ses principes de manière transversale dans toute l'organisation, il a été mis en place une Direction mondiale de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Par conséquent, cette Politique est à respecter impérativement par les membres des organes d'administration et par tous les travailleurs de Konecta, quel que soit leur poste ou leur fonction au sein de l'organisation ou leur situation géographique.

Nonobstant ce qui précède, son champ d'application peut être étendu, lorsque cela est nécessaire et possible en raison de la nature de la relation, à toutes les personnes physiques et/ou morales liées à Konecta par une relation commerciale ou professionnelle autre que l'emploi : fournisseurs, sous-traitants et travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, partenaires commerciaux ainsi que les personnes qui participent à nos processus de sélection.

Étant donné que nombre de sociétés de Konecta ont leur siège hors de l'Union européenne, leur règlement interne sera adapté aux réglementations spécifiques de l'État concerné tout en respectant et en garantissant les principes fondamentaux énoncés ici, dans un souci d'amélioration continue afin de garantir le bien-être et l'épanouissement professionnel des travailleurs ainsi que l'égalité de traitement et des chances, l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion des travailleurs, directement ou indirectement embauchés, et la tolérance zéro envers les comportements ou pratiques discriminatoires.

Cette Politique régit toutes les actions de l'entreprise, en particulier en matière de ressources humaines : recrutement et sélection des candidats, rémunération et avantages sociaux, promotions, mutations, épanouissement professionnel et formation, entre autres.



Principes généraux d'action

Annexe 2

Principes généraux d'action

La présente Politique de diversité, d'équité et d'inclusion traduit l'engagement explicite de l'entreprise à déterminer et à établir les lignes directrices et le soutien adéquat pour le développement d'actions garantissant l'égalité de traitement et des chances, l'équité entre les sexes, la diversité et l'inclusion des travailleurs, qu'ils soient directement ou indirectement embauchés.

De même, elle affirme une tolérance zéro envers les comportements ou pratiques discriminatoires, contraires à ses valeurs et à sa culture, associés à des préjugés fondés, entre autres, sur l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, et autres formes de discrimination interdites par la réglementation de l'Union européenne et la législation locale des pays où l'entreprise opère. Une Politique gérée conformément à ses propres exigences, aux normes internationales, ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur dans chaque pays.

Dans le constat que chacun des pays dans lesquels le Groupe opère présente un contexte social et des besoins spécifiques, la présente Politique de diversité, d'équité et d'inclusion se conjugue sous forme de procédures, de plans et d'actions adaptés à la réalité de chacun de ces territoires, afin de garantir un environnement de travail équitable et respectueux.

L'application de cette Politique repose sur les principes directeurs suivants:

Égalité de traitement et d'opportunités

- Garantir des processus équitables, transparents et impartiaux, fondés sur les qualifications, les performances et le comportement des individus, en matière de sélection, d'embauche, de développement, de promotion, de politique salariale, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de santé au travail et de conditions de travail des travailleurs, afin de garantir une véritable égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité des profils pour tous les postes et à tous les niveaux au sein de l'entreprise.
- Éliminer toutes les formes de discrimination directe ou indirecte fondées, entre autres, sur l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou autres formes de discrimination interdites par la réglementation de l'Union et la législation locale des pays où l'entreprise opère.
- Élaborer des plans d'équité conformément à ce qui est établi dans la réglementation de chaque pays.

La diversité comme valeur organisationnelle

- Favoriser une culture organisationnelle d'inclusion, fondée sur un traitement juste et équitable, en promouvant un sentiment d'appartenance, en encourageant le respect des travailleurs issus de groupes minoritaires, où chaque travailleur a la possibilité de contribuer à partir de ses capacités individuelles.

- Promouvoir un environnement où la diversité générationnelle, culturelle, fonctionnelle et sexuelle est respectée et valorisée comme source d'innovation et de valeur:
 - Diversité générationnelle: intégrer la contribution de toutes les personnes, quel que soit leur âge.
 - Diversité de genre: garantir l'égalité des chances entre tous les travailleurs, indépendamment de leur genre, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité et de leur expression de genre.
 - Diversité culturelle: intégrer la valeur actuellement offerte par la mondialisation culturelle.
 - Diversité fonctionnelle: faciliter la contribution des personnes handicapées en mettant à profit leurs talents et leurs capacités sans limitations ni obstacles.
 - Diversité de l'orientation et de l'identité sexuelles: garantir le droit des personnes à ne pas être victimes de discrimination en raison de leur orientation et de leur identité sexuelles.
- Promouvoir une représentation diversifiée à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation.
- Veiller à des aménagements raisonnables et à un accès universel dans les processus et les espaces de travail, afin d'éliminer les obstacles physiques, technologiques et comportementaux.
- Encourager tous les niveaux de supervision visant à promouvoir le respect de cette politique au sein de ses équipes par la culture de l'exemple, en leur demandant l'engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à travers leurs comportements.

Communication et sensibilisation

- Favoriser un langage neutre, inclusif et non discriminatoire dans les communications internes et externes.
- Concevoir et promouvoir des formations destinées aux professionnels de l'entreprise afin d'éliminer les préjugés inconscients, de prévenir les situations de harcèlement sexuel et professionnel, et de favoriser une coexistence respectueuse et équitable.
- Promouvoir des mécanismes de sensibilisation et de formation appropriés pour aider les équipes à comprendre les besoins de ces groupes, intégrer les meilleures pratiques associées à cette dimension de la diversité et rejeter expressément toute discrimination directe et indirecte à tous les niveaux.
- Promouvoir l'écoute active des opinions et des propositions des travailleurs à l'aide d'enquêtes, d'entretiens et autres moyens de communication à cette fin.
- Diffuser et étendre l'engagement du Groupe en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion auprès d'autres parties prenantes, en particulier les fournisseurs et les sous-traitants, dans le Code d'éthique des

fournisseurs et de la valorisation des engagements et des critères de DEI dans les processus d'achat et de recrutement.

- Diffuser les réalisations, les progrès et les résultats de la stratégie DEI du Groupe à travers les canaux officiels afin de sensibiliser les équipes à la contribution positive de la diversité.

Prévention et responsabilité

- Les travailleurs et tout tiers qui subissent ou sont témoins de discrimination, de harcèlement ou de tout comportement contraire aux principes énoncés dans la présente Politique peuvent communiquer leurs informations, leurs doutes ou leurs préoccupations, de manière confidentielle et sans crainte de représailles, par le biais des canaux d'information disponibles sur le site web de l'entreprise Konecta (<https://konecta.integrityline.com>), conformément à la procédure d'entreprise PG COR 26 Canaux d'information, disponible dans le même espace, qui précise les différents canaux disponibles et la nature des communications qui peuvent être effectuées par leur intermédiaire.

Ce canal est géré par une société indépendante et il est opérationnel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre de quiconque signalant de bonne foi des faits susceptibles de constituer une violation de la présente Politique, et les garanties et protections prévues par la réglementation et la législation applicables seront appliquées aux auteurs de ces communications.

Les mesures disciplinaires pertinentes seront prononcées en cas de violation de cette Politique, conformément aux règlements internes et à la législation en vigueur dans chaque pays.

Ces principes d'action répondent aux impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux questions essentiellement présentes: attraction et rétention des talents ; équité, diversité, non-discrimination et droits de l'homme.

La mise en œuvre de cette Politique est assurée par la participation du Comité pour la diversité, l'équité et l'inclusion, à la composition suivante:

- Directeur général
- Directeur des ressources humaines du Groupe.
- Secrétaire général, Directeur juridique, Conformité et Développement durable.
- Responsable mondial de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Mise à jour et révision

Annexe 2

La Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sera révisée et mise à jour, le cas échéant, afin de l'adapter aux changements que subit le modèle d'entreprise ou qui peuvent survenir dans le domaine d'activité de Konecta ou à la suite de l'approbation de réglementations directement applicables, afin d'en garantir l'efficacité et la conformité.

REMARQUE: la présente Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion a été révisée et approuvée le 16 décembre 2025 par l'organe de direction de Grupo Konectanet, S.L.U.

Contrôle des versions

Version	Date de révision	Révisé	Validé	Approuvé	Motif de la modification
2	22/06/2021	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Révision générale de la Politique d'Égalité et rédaction initiale de la Politique de Diversité
3	19/12/2022	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Révision générale des politiques d'Égalité et rédaction initiale de la Politique de Diversité
4	16/12/2025	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Adaptation aux exigences légales Adaptation au nouveau format et à l'image de marque Fusion des politiques d'Égalité et de Diversité en une politique unique, intégrant une section dédiée à l'Inclusion Consolidation de la politique-cadre et de ses politiques dépendantes en un seul document



konnecta

Annexe 3. Politique en matière de santé et de sécurité au travail

Politiques corporatives 2025

Table des matières

ANNEXE 3. POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

OBJET

CHAMP D'APPLICATION

PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ACTION

MISE À JOUR ET RÉVISION

Objet

Annexe 3

La présente Politique en matière de santé et de sécurité au travail (ci-après dénommée « la Politique »), qui fait partie de la politique-cadre en matière de ressources humaines, a pour objectif d'établir et de diffuser les règles fondamentales et générales de Konecta, un groupe multinational d'entreprises spécialisées dans la fourniture de services de gestion de la clientèle et de solutions numériques (ci-après dénommé « Konecta », l'« Entreprise », la « Société » ou la « Corporation »), qui servent de cadre à sa direction pour garantir des conditions de travail sûres et saines, tant pour son propre personnel que pour les sous-traitants ou les personnes sous la supervision de la société.

La présente Politique répond aux attentes de ses parties prenantes (employés, clients, partenaires et actionnaires, investisseurs, entités financières, fournisseurs, administration publique et entités réglementaires), en se référant à toutes les actions de l'entreprise en la matière, dans le cadre de son activité, et sera affichée sur le site web de l'entreprise (www.konecta.com) afin que toutes les parties concernées puissent la consulter.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies, auquel l'entreprise a adhéré en 2004, Konecta adhère aux principes du Pacte mondial des Nations unies et s'aligne sur ses objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'ODD 3 en la matière. Il s'agit là de conditions indispensables à la défense des droits de l'homme, au développement durable et à la réalisation de l'Agenda 2030.

À cette fin, elle s'engage à gérer de manière responsable les ressources techniques, humaines et matérielles nécessaires à la réalisation de ses objectifs.



Champ d'application

Annexe 3

La présente Politique s'inscrit dans le champ d'application de la Politique-cadre en matière de ressources humaines et s'étend à toutes les entités de Konecta. Elle est soutenue par la direction générale de l'entreprise.

Par conséquent, son contenu constitue un repère pour l'action de tous les travailleurs de Konecta, quel que soit leur poste ou leur fonction. Nonobstant ce qui précède, son champ d'application peut être étendu, lorsque cela est nécessaire et possible en raison de la nature de la relation, à toutes les personnes physiques et/ou morales liées à Konecta par une relation commerciale ou professionnelle d'autres que l'emploi : fournisseurs, sous-traitants et travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, et partenaires commerciaux.

La direction des ressources humaines, et plus particulièrement le service chargé de la santé et de la sécurité et de la prévention des risques professionnels dans chaque pays, est responsable de la gestion et du suivi des plans et des actions mis en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur activité professionnelle.



Principes généraux d'action

Annexe 3

L'objectif de Konecta est de réduire les risques professionnels. Cet engagement comprend la prévention des accidents du travail et des blessures, ainsi que la promotion de la santé physique, sociale et mentale sur le lieu de travail pour les travailleurs, qu'ils soient directement ou indirectement employés, en fonction de la nature de l'activité et des risques identifiés inhérents à l'entreprise.

Pour ce faire, elle s'appuie sur la participation et la collaboration de la direction de l'entreprise, du personnel désigné par celle-ci dans les différents départements de gestion, des instances représentatives des travailleurs dans les pays où celles-ci sont constituées, ainsi que de la main-d'œuvre elle-même.

L'application de cette Politique repose sur les principes directeurs suivants:

- Tous les travailleurs, quel que soit leur poste, s'engagent à respecter les règles de sécurité applicables en raison de l'activité qu'ils exercent, à les respecter et à veiller à leur application.
- Protéger les personnes contre les risques inhérents à leur travail, pour ce faire identifier, évaluer et gérer ces risques, dans le souci permanent de les éviter ou de les atténuer, et également d'améliorer les conditions de travail et l'environnement.
- Développer, appliquer et maintenir une culture préventive pour l'amélioration continue de la gestion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, en intégrant les aspects préventifs de l'activité de l'entreprise à tous les niveaux de décision et de responsabilité, et en adoptant les mesures établies dans la réglementation applicable dans chaque pays.
- Promouvoir une surveillance continue de la santé de ses travailleurs, tant physique que psychosociale, afin de garantir une adéquation entre le professionnel et son poste.
- Ces mesures préventives seront également exigées des fournisseurs qui exercent leur activité dans les installations de l'entreprise.
- Favoriser la divulgation de cette Politique et des principes y énoncés, en encourageant la participation et l'engagement du personnel afin de garantir la sécurité de tous, notamment utiliser les installations de manière appropriée et assurer leur entretien.
- Promouvoir la formation, la compétence et la sensibilisation des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, notamment œuvrer à une culture qui encourage la coresponsabilité dans ce domaine.
- L'information, la consultation et la participation des travailleurs sont des aspects fondamentaux pour la divulgation, l'assimilation, le développement et le maintien de ces principes.
- Garantir la collaboration entre les services, pour ce faire travailler sur des projets d'intégration et d'accessibilité, adapter les postes aux personnes particulièrement sensibles, garantir l'équité entre les personnes et considérer la diversité comme une valeur positive constituant à tout moment un atout.
- Adapter les conditions de travail, qu'elles soient physiques, organisationnelles ou autres, aux besoins particuliers du collectif de travailleurs composé de personnes à mobilité réduite ou souffrant d'autres types de handicap.

- Promouvoir et œuvrer à la conception et à l'amélioration des processus qui interviennent dans le bien-être psychologique des travailleurs, tels que la communication assertive, la motivation, la formation, la promotion personnelle, ainsi que la lutte contre toute forme de harcèlement sexuel ou psychologique.
- Encourager un leadership participatif misant sur la santé et la sécurité au travail, qui agit par l'exemple et qui favorise le travail d'équipe ainsi qu'une communication claire et fluide.
- Promouvoir des actions qui favorisent des habitudes saines, le bien-être physique et émotionnel, et la sensibilisation à la santé et à la sécurité à tous les niveaux de l'organisation.
- Mener des audits systématiques, toutes les fois que nécessaire, afin de vérifier la conformité, d'évaluer l'efficacité des plans de prévention et d'identifier les possibilités d'amélioration, garantir ainsi l'évolution constante des performances en matière de santé et de sécurité au travail.

La Politique de santé et de sécurité au travail est précisée dans des plans de prévention et d'urgence au niveau local, adaptés aux risques et aux scénarios prévisibles sur le site de travail concerné, et qui garantissent une réponse rapide, coordonnée et efficace visant à protéger l'intégrité physique et psychologique des travailleurs ainsi que la continuité opérationnelle de l'organisation.

Konecta informe tous ses fournisseurs de la nécessité de s'engager activement dans l'amélioration des conditions de travail, de concevoir pour ce faire les protocoles requis pour la santé et la sécurité des travailleurs, d'intégrer les aspects de prévention des risques professionnels dans leurs processus de sélection et de recrutement, afin que l'exécution des travaux, l'acquisition et l'installation d'équipements, ainsi que la réalisation d'activités par le personnel externe soient effectuées dans des conditions de santé et de sécurité appropriées.

Ces principes d'action répondent aux impacts, risques et opportunités (IRO) découlant des thèmes matériels applicables : santé et sécurité au travail, diversité, équité et inclusion, conditions de travail et égalité de traitement et d'opportunités dans la chaîne d'approvisionnement, conformité et éthique d'entreprise, et gestion des fournisseurs.

Les travailleurs et tout tiers qui soupçonnent ou ont connaissance d'un comportement contraire aux principes énoncés dans la présente politique doivent transmettre leurs informations, doutes ou préoccupations, de manière confidentielle et sans crainte de représailles, par le biais des canaux d'information disponibles sur le site web de l'entreprise via l'URL : <https://konecta.integrityline.com>, conformément à la procédure PG COR 26 Canaux d'information, disponible dans le même espace, qui précise les différents canaux disponibles et la nature des communications qui peuvent être effectuées par leur intermédiaire.

Ce canal est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre de quiconque signalant de bonne foi des faits susceptibles de constituer une violation de la présente Politique, et les garanties et protections prévues par la réglementation et la loi applicables seront appliquées aux auteurs de ces communications.

Les mesures disciplinaires pertinentes seront prononcées en cas de violation de cette Politique, conformément aux règlements internes et à la législation en vigueur dans chaque pays.

Mise à jour et révision

Annexe 3

La Politique de santé et de sécurité au travail sera révisée et mise à jour périodiquement, ou lorsque cela s'avérerait nécessaire, afin de l'adapter aux changements que subit le modèle d'entreprise ou qui peuvent survenir dans le domaine d'activité de Konecta ou à la suite de l'approbation de réglementations directement applicables, afin d'en garantir l'efficacité et la conformité.

REMARQUE: la présente politique a été révisée et approuvée le 16 décembre 2025 par la plus haute instance dirigeante et remplace toute version antérieure, le présent document étant seul valable à compter de ladite date.

Contrôle des versions

Version	Date de révision	Révisé	Validé	Approuvé	Motif de la modification
2	22/06/2021	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Révision générale de la politique
3	19/12/2022	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Révision générale de la politique
4	16/12/2025	RH Organisation et Procédures	Direction Juridique	Conseil d'administration	Adaptation aux exigences légales Adaptation au nouveau format et à l'image de marque Consolidation de la politique-cadre et de ses politiques dépendantes en un seul document