

A close-up photograph of a man and a woman 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 smiling. They are both looking at a tablet held by the man. The background is a blurred indoor setting.

koVecta

Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Politiques corporatives 2025

Table des matières

01

OBJET

02

**CHAMP
D'APPLICATION**

03

**PRINCIPES
GÉNÉRAUX
D'ACTION**

04

**MISE À JOUR ET
RÉVISION**

01 Objet

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.

02

Champ d'application

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.



03

Principes généraux d'action

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

04

Mise à jour et révision

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