

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 broadly. They are both looking at a tablet held by the man. The background is a blurred office setting.

koVecta

Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione

Politiche Aziendali 2025

Indice

01

SCOPO

02

AMBITO DI APPLICAZIONE

03

PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE

04

AGGIORNAMENTO E REVISIONE

01

Scopo

L'obiettivo della presente Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione (di seguito, la "Politica") è stabilire e diffondere le regole di base e generali di Konectanet S.L.U. (di seguito, "Konecta" o il "Gruppo") per promuovere la diversità come vantaggio competitivo chiave, nonché le pari opportunità e l'inclusione come pilastri fondamentali del proprio modello di gestione delle risorse umane. Queste sono inoltre condizioni indispensabili per la difesa dei diritti umani, lo sviluppo sostenibile e il conseguimento dell'Agenda 2030.

La presente Politica è un'estensione del quadro normativo di Konecta volta a stabilire un sistema di riferimento e a rispondere alle aspettative dei suoi stakeholder (collaboratori, clienti, partner e azionisti, investitori, enti finanziari, fornitori, Pubblica Amministrazione ed enti di regolamentazione), facendo riferimento a tutte le azioni dell'azienda in materia, garantendo il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore in ciascun Paese, dei propri requisiti e degli standard internazionali.

A tal fine, sviluppa quanto stabilito nelle sezioni "Pari opportunità e non discriminazione" e "Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata" del Codice etico, è compreso nella Politica Quadro delle Risorse Umane e sostiene i principi contenuti in materia nella Politica sui Diritti Umani del Gruppo.

In qualità di firmatario del Global Compact delle Nazioni Unite, a cui l'azienda ha aderito nel 2004, e per contribuire all'agenda fissata dalle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, il Gruppo fa propri i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e i suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) relativi a Diversità, Equità e inclusione: 5 (Parità di genere), 8 (Condizioni di lavoro dignitose e crescita economica), 10 (Riduzione delle disuguaglianze) e 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide), approvati dalle Nazioni Unite nel quadro dell'Agenda 2030.

Nell'ambito della presente Politica, Konecta si impegna a rispettare le leggi e gli standard internazionali in materia di diritti umani, garantendo il rispetto e la tutela dei diritti fondamentali di tutte le persone con cui interagisce.

02

Ambito di applicazione

La presente Politica prevede l'applicazione globale a tutte le entità di Konecta nell'ambito del suo Programma di Conformità ed è sostenuta dalla direzione generale dell'azienda. Per l'attuazione e la promozione dei suoi principi in modo trasversale all'interno dell'organizzazione, è stata istituita la Direzione Globale per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione.

Di conseguenza, essa è obbligatoria per i membri degli organi amministrativi e per tutti i lavoratori e le lavoratrici di Konecta, indipendentemente dalla posizione o dalla funzione ricoperte all'interno dell'organizzazione, nonché dalla loro ubicazione geografica.

Fermo restando quanto sopra, il suo ambito di attuazione e di applicazione possono, se necessario e possibile in base alla natura del rapporto, essere estesi a tutte le persone fisiche e/o giuridiche legate a Konecta da un rapporto commerciale o professionale diverso dal rapporto di lavoro: fornitori, appaltatori, lavoratrici e lavoratori della catena di fornitura, partner commerciali, nonché persone che partecipano ai nostri processi di selezione.

Dato che molte delle società che compongono Konecta hanno sede al di fuori dell'Unione europea, il regolamento interno sarà adattato alle normative specifiche di ciascuno Stato, rispettando e garantendo i principi fondamentali qui raccolti, con l'obiettivo di ottenere un miglioramento continuo per garantire parità di trattamento e di opportunità, parità di genere, diversità e inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori, assunti direttamente o indirettamente, e tolleranza zero per comportamenti o pratiche discriminatorie.

La presente Politica disciplina tutte le azioni aziendali, in particolare in materia di risorse umane: assunzione e selezione dei candidati, retribuzione e benefici, promozioni, trasferimenti, sviluppo professionale e formazione, tra le altre.



03

Principi generali di attuazione

Principi generali di attuazione

La presente Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione riflette l'impegno esplicito dell'azienda a determinare e definire le linee guida e il supporto adeguato allo sviluppo di azioni che garantiscano pari trattamento e opportunità, equità di genere, diversità e inclusione per le lavoratrici e i lavoratori, sia direttamente sia indirettamente assunti.

Allo stesso modo, dichiara tolleranza zero per comportamenti o pratiche discriminatorie, contrari ai suoi valori e alla sua cultura, associati a pregiudizi basati, tra l'altro, su origine razziale ed etnica, colore, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinione politica, ascendenza nazionale o origine sociale, o altre forme di discriminazione contemplate dai regolamenti dell'Unione europea e dalla legislazione locale dei paesi in cui l'azienda opera, e che viene gestita in conformità con i propri requisiti, gli standard internazionali, nonché le leggi e i regolamenti in vigore in ciascun Paese.

Consapevole che ciascuno dei paesi in cui il Gruppo opera ha un contesto sociale ed esigenze diverse, la presente Politica di diversità, equità e inclusione è articolata in piani e azioni adattati alla realtà di ciascuna delle sue operazioni locali, per ottenere un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

L'applicazione di questa politica include i seguenti principi guida.

Parità di trattamento e opportunità

- Garanzia di processi equi, trasparenti e imparziali, basati sulle qualifiche, sulle prestazioni e sulla condotta delle persone, nella selezione, nell'assunzione, nello sviluppo, nella promozione, nella politica salariale, nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nella salute sul lavoro e nelle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, che assicurino una reale parità tra donne e uomini e la diversità dei profili per tutte le posizioni e a tutti i livelli all'interno dell'azienda.
- Eliminazione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata, tra l'altro, su origine razziale ed etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinioni politiche, ascendenza nazionale o origine sociale, o altre forme di discriminazione previste dalle normative dell'Unione europea e dalla legislazione locale dei paesi in cui l'azienda opera.
- Sviluppo di piani di equità in conformità alla normativa di ciascun Paese.

La diversità come valore organizzativo

- Promozione di una cultura organizzativa dell'inclusione, basata su un trattamento equo e paritario, che favorisca il senso di appartenenza e il rispetto dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti a gruppi minoritari, in cui ogni lavoratore e lavoratrice abbia l'opportunità di contribuire con le proprie capacità individuali.
- Promozione di un ambiente in cui la diversità generazionale, culturale, funzionale e sessuale sia rispettata e valorizzata come fonte di innovazione e valore:
 - Diversità generazionale: integrazione del contributo di ciascuno, indipendentemente dall'età.

- o Diversità di genere: garanzia di pari opportunità a tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente da genere, sesso, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere.
 - o Diversità culturale: integrazione del valore offerto dalla globalizzazione culturale.
 - o Diversità funzionale: facilitazione del contributo delle persone con disabilità, valorizzando il loro talento e le loro capacità, senza limitazioni o barriere.
 - o Diversità di orientamento e identità sessuale: garanzia del diritto delle persone a non essere discriminate per il loro orientamento e identità sessuale.
- Promozione di una rappresentanza diversificata a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione.
 - Definizione di adeguamenti ragionevoli e accesso universale nei processi e negli spazi di lavoro, al fine di eliminare le barriere fisiche, tecnologiche e attitudinali.
 - Incoraggiamento a tutti i livelli di supervisione a promuovere il rispetto di questa politica tra i team con il proprio esempio, dimostrando il proprio impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione attraverso i propri comportamenti.

Comunicazione e sensibilizzazione

- Promozione di un linguaggio neutro, inclusivo e non discriminatorio nelle comunicazioni interne ed esterne.
- Progettazione e promozione di corsi di formazione rivolti ai professionisti dell'azienda al fine di eliminare pregiudizi inconsci, prevenire situazioni di molestie sessuali e sul lavoro e promuovere una convivenza rispettosa ed equa.
- Promozione di meccanismi di sensibilizzazione e formazione adeguati per aiutare i team a comprendere le esigenze di questi gruppi, includere le migliori pratiche relative a questa dimensione della diversità e rifiutare espressamente qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, a tutti i livelli.
- Promozione dell'ascolto attivo delle opinioni e delle proposte dei lavoratori e lavoratrici attraverso canali quali sondaggi, interviste o qualsiasi altro mezzo di comunicazione a tal fine.
- Diffusione ed estensione dell'impegno del Gruppo a favore della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione ad altri gruppi di interesse, in particolare fornitori e appaltatori, attraverso il Codice etico per i Fornitori e la valutazione degli impegni e dei parametri DE&I nei processi di acquisto e assunzione.
- Diffusione dei successi, progressi e risultati della strategia DE&I del Gruppo attraverso canali ufficiali per sensibilizzare i team sul contributo positivo della diversità.

Prevenzione e responsabilità

Tanto le lavoratrici e i lavoratori quanto qualsiasi terza parte che subisca o sia testimone di discriminazione, molestie o qualsiasi comportamento che contraddica i principi espressi nella presente Politica, può trasmettere le proprie informazioni, dubbi o preoccupazioni, in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni, attraverso i Canali di Informazione disponibili sul sito web aziendale di Konecna (<https://konecna.integrityline.com>), in conformità con la procedura aziendale PG COR 26 Canali di informazione, disponibile nello stesso spazio, che specifica i diversi canali disponibili e la natura delle comunicazioni che possono essere effettuate attraverso di essi.

Questo canale è gestito da una società indipendente ed è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Non sarà tollerata alcuna ritorsione nei confronti di chiunque, in buona fede, comunichi fatti che potrebbero costituire una violazione della presente politica, e ai comunicatori saranno applicate le garanzie e le tutele previste dalla normativa e dalla legislazione applicabile.

In caso di mancato rispetto della presente politica, saranno applicate le misure disciplinari pertinenti, in conformità ai regolamenti interni e alla legislazione vigente in ciascun Paese.

Questi principi di attuazione rispondono agli impatti, ai rischi e alle opportunità (IRO) derivanti dai temi materiali applicabili: attrazione e fidelizzazione dei talenti; equità, diversità, non discriminazione e diritti umani.

L'attuazione della presente politica è supportata dalla partecipazione del Comitato per la diversità, l'equità e l'inclusione, che sarà composto da:

- Amministratore delegato.
- Direttore generale delle risorse umane del gruppo.
- Segretario generale, Direttore legale, Responsabile della conformità e della Sostenibilità.
- Responsabile globale Diversità, Equità e Inclusione.

04

Aggiornamento e revisione

La Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione sarà riveduta e, se del caso, aggiornata per adeguarla ai cambiamenti che il modello di business subisce o che possono verificarsi nel campo di azione di Konecta, nonché in conseguenza dell'approvazione di normative direttamente applicabili, garantendone l'efficacia e la conformità.

NOTA: La presente Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione è stata riveduta e approvata il 16 dicembre 2025 dall'organo di gestione di Grupo Konectanet, S.L.U.

Controllo delle revisioni

Edizione	Data di revisione	Revisionato	Validato	Approvato	Motivo della modifica
2	22/06/2021	Risorse Umane Organizzazione e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Generale Revisione delle Politiche
3	19/12/2022	Risorse Umane Organizzazione e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Generale Revisione delle Politiche
					Adeguamento ai requisiti di legge
4	16/12/2025	Risorse Umane Organizzazione e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Adeguamento al nuovo formato e al marchio Consolidamento delle politiche di Uguaglianza e Diversità in un'unica politica, inclusa la sezione sull'Inclusione