

konecta

A photograph of two men in a professional setting. The man on the left is wearing a blue denim shirt over a dark striped t-shirt and glasses. The man on the right is wearing an orange button-down shirt over a grey t-shirt and glasses. They are both smiling and looking at each other. The man on the right is holding a tablet and pointing at it with his right hand. The man on the left is holding a pen and looking at the tablet. In the background, there is a wooden desk with some papers and a green folder.

Politica quadro delle risorse umane

Politiche Aziendali 2025

Indice

01

SCOPO

02

AMBITO DI APPLICAZIONE

03

PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE

04

AGGIORNAMENTO E REVISIONE

05

ALLEGATO 1. POLITICA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

06

ALLEGATO 2. POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

07

ALLEGATO 3. POLITICA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

01

Scopo

L'obiettivo della presente Politica quadro in materia di risorse umane (di seguito, la "Politica") è definire, progettare e diffondere il modello sostenibile per la gestione delle risorse umane di Konecta, un gruppo multinazionale di società specializzate nella fornitura di servizi di gestione clienti e di soluzioni digitali (di seguito, "Konecta", l'"Impresa", la "Società" o l'"Azienda"). Questo modello è necessario per lo sviluppo della sua strategia aziendale e per l'attuazione della sua cultura e dei suoi valori aziendali, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo, promuovendo il benessere e valorizzando lo sviluppo dei suoi lavoratori e lavoratrici, ovunque operi, nel rispetto delle peculiarità locali.

La presente Politica è un'estensione del quadro normativo di Konecta e include linee guida di base che integrano i contenuti del Codice etico in materia di gestione sostenibile del capitale umano; copre le politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, diritti umani e diversità, equità e inclusione. Allo stesso modo, soddisfa le aspettative dei suoi stakeholder (collaboratori, clienti, partner, azionisti, investitori, enti finanziari, fornitori, pubblica amministrazione ed enti regolatori), con riferimento a tutte le azioni dell'azienda in materia, garantendo il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ciascun Paese, dei propri requisiti e degli standard internazionali.

La presente Politica sarà disponibile sul sito web aziendale (www.konecta.com) per garantirne la consultazione da parte di tutte le parti interessate.

In qualità di firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite, a cui Konecta ha aderito nel 2004, e per contribuire all'agenda fissata dalle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, l'azienda, per la gestione sostenibile del proprio capitale umano, fa propri i Principi Guida del Global Compact delle Nazioni Unite e i suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) 3, 4, 5, 8, 10, 16 e 17, approvati dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030. Tutto ciò è in linea con principi fondamentali quali la Dichiarazione universale dei diritti umani e con quelli stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e dall'OCSE.

Gli impegni di Konecta sono:

- Attrarre, gestire, promuovere e trattenere i migliori talenti, valorizzando il merito e il capitale intellettuale.
- Promuovere un comportamento etico e responsabile.
- Garantire pari opportunità e non discriminazione.
- Promuovere un ambiente professionale diversificato, inclusivo e rispettoso.
- Prevenire le molestie e promuovere l'equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata.
- Formare i lavoratori e le lavoratrici e favorirne lo sviluppo professionale e personale.
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.
- Rispettare la libertà di associazione.

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.

Di conseguenza, il suo contenuto costituisce una guida operativa per tutte le lavoratrici e i lavoratori di Konecta, indipendentemente dalla loro posizione o funzione. Fermo restando quanto sopra, il suo ambito di applicazione può essere esteso, quando necessario e possibile in base alla natura del rapporto, 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 e partner commerciali.

Dato che molte delle società di 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 il benessere e lo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché la parità di trattamento e di opportunità, l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici, assunti direttamente o indirettamente, e la tolleranza zero per comportamenti o pratiche discriminatorie o che violano i diritti umani.



03

Principi generali di attuazione

La presente Politica quadro delle risorse umane riflette l'impegno esplicito dell'azienda a determinare e definire le linee guida e a fornire il supporto adeguato allo sviluppo di azioni volte a garantire i suddetti impegni nei confronti dei suoi lavoratori e delle sue lavoratrici. Pertanto, la gestione del capitale umano di Konecna è guidata dai seguenti principi.

- Comportamento etico sul posto di lavoro: promuove e favorisce il rispetto del proprio Codice etico, che include il catalogo dei principi etici e delle regole di condotta che devono guidare le azioni di tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'azienda, compresa la comunicazione attraverso i Canali di Informazione di qualsiasi sospetto, dubbio o informazione relativa a deviazioni da quanto stabilito in detto Codice o al mancato rispetto delle linee guida della presente Politica Quadro e delle relative politiche.
- Tutela dei diritti umani: rispetta e tutela i diritti umani e del lavoro, riconosciuti dalla legislazione internazionale e dalle normative vigenti in ciascun Paese, nonché gli standard internazionali e le buone pratiche commerciali nella gestione dei lavoratori.

A tal proposito, Konecna applica una politica di tolleranza zero nei confronti della violazione dei diritti umani fondamentali e di qualsiasi forma di schiavitù moderna, intesa come lavoro forzato o obbligatorio, servitù, lavoro minorile e tratta di esseri umani, nonché assunzione ingannevole di manodopera e servizi, sia nelle sue operazioni che nelle sue attività commerciali e nelle sue catene di approvvigionamento. La Politica specifica relativa ai diritti umani è allegata all'Allegato 1.

- Selezione e assunzione: garantisce processi rigorosi e imparziali, evitando pregiudizi, in modo che la selezione e l'assunzione siano effettuate esclusivamente in base a criteri di merito e capacità, con l'obiettivo di attrarre i talenti di cui l'azienda ha bisogno e includere persone i cui valori siano in linea con quelli aziendali.

A tal fine, durante l'intero processo e nella sua fase finale, saranno inclusi tutti i candidati che corrispondono al profilo di conoscenze, abilità, capacità e competenze richieste per i diversi lavori, promuovendo un trattamento equo in questo processo.

L'uso di qualsiasi strumento di IA nei processi di gestione del personale, compreso il reclutamento, richiederà una valutazione e una convalida preventive in conformità con la Politica di Governance e Gestione dell'IA dell'azienda e la Procedura Societaria sull'IA (PG COR 34), garantendo il rispetto dei principi di:

- Supervisione umana: l'IA è uno strumento di supporto; il controllo e il processo decisionale finale spetteranno sempre alle persone.
- Equità e non discriminazione: garantire che i sistemi di IA non perpetuino i pregiudizi esistenti e promuovano le pari opportunità.
- Trasparenza: informare i lavoratori e le lavoratrici e i candidati sull'uso dell'IA nei processi delle risorse umane.

- Privacy: la gestione dei dati sarà effettuata in conformità alla Politica per la privacy dell'azienda e alla legislazione vigente, garantendo la riservatezza delle informazioni.
- Promozione ed equità - gestione dei talenti: impegno a favore della promozione interna e della fidelizzazione dei talenti. Le opportunità di sviluppo si basano su criteri oggettivi di rendimento, competenza, potenziale e merito. La strategia aziendale relativa alle risorse umane include una proposta di valore rivolta ai propri professionisti al fine di favorire la selezione, l'assunzione, la promozione e la fidelizzazione dei migliori talenti, valorizzando, nel farlo, i talenti interni. Una parte fondamentale di questo impegno è la promozione della formazione come aspetto essenziale per la qualificazione e lo sviluppo del team umano e come porta d'accesso alle opportunità di promozione all'interno di Konecta.
- Formazione: promuove lo sviluppo professionale dei suoi lavoratori e lavoratrici attraverso la formazione, fornendo loro i mezzi, i programmi e gli strumenti necessari per migliorare le loro capacità e competenze. La formazione offerta deve soddisfare le esigenze di ciascun individuo in base alla sua posizione e alle sue funzioni all'interno dell'organizzazione e deve essere in linea con gli obiettivi e la strategia dell'azienda.

Ciò consente sia l'esecuzione del lavoro assegnato con i livelli di qualità ed efficienza richiesti dall'azienda, sia l'acquisizione di conoscenze volte a consentire la promozione professionale del personale ad altri ruoli e al suo miglioramento personale.

Tutti i collaboratori devono essere coinvolti nel proprio sviluppo professionale, partecipando e approfittando delle azioni di formazione che l'azienda mette a loro disposizione per aumentare le loro competenze e mantenere le loro conoscenze costantemente aggiornate.

- Pari opportunità e non discriminazione: impegno a sviluppare linee guida e azioni che garantiscano parità di trattamento e di opportunità, uguaglianza di genere, diversità e inclusione per le lavoratrici e i lavoratori, sia direttamente sia indirettamente assunti.

A tal fine, assicura processi equi, trasparenti e imparziali, basati sulla qualifica, 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 dei lavoratori e delle lavoratrici, al fine di garantire una reale uguaglianza tra donne e uomini e la diversità dei profili per tutte le posizioni e a tutti i livelli all'interno dell'azienda.

Konecta 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.

Inoltre, promuove un ambiente libero da molestie, garantendo che tutti i suoi lavoratori e lavoratrici possano svolgere la loro attività in un ambiente di lavoro in cui prevalgano dignità e rispetto.

- Diversità e inclusione: promozione di un ambiente in cui la diversità generazionale, culturale, funzionale e sessuale sia rispettata e valorizzata come fonte di innovazione e valore, sulla base dei contributi di un team umano eterogeneo in cui convergono culture, generazioni e abilità diverse.
 - Diversità generazionale: integrare il contributo di tutte le persone, indipendentemente dall'età.
 - Diversità di genere: garantire pari opportunità a tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente da genere, sesso, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere.
 - Diversità culturale: includere il contributo attuale della globalizzazione culturale.
 - Diversità funzionale: facilitare il contributo delle persone con disabilità, valorizzandone il talento e le capacità, senza limitazioni né barriere.
 - Diversità di orientamento e identità sessuale: garantire il diritto delle persone a non essere discriminate in base all'orientamento e all'identità sessuale.

A questo scopo, l'azienda:

- Promuove una rappresentanza diversificata a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione;
- Stabilisce adeguamenti ragionevoli e l'accesso universale nei processi e negli spazi di lavoro, al fine di eliminare le barriere fisiche, tecnologiche e attitudinali;
- Incoraggia tutti i livelli di supervisione a promuovere il rispetto di questa politica tra i suoi team con il proprio esempio, dimostrando il proprio impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione attraverso i suoi comportamenti;
- Garantisce equità, diversità e inclusione in tutti i processi di gestione dei talenti: selezione, assunzione, sviluppo, promozione, politica salariale, equilibrio tra vita professionale e vita privata, salute sul lavoro e condizioni di lavoro dei lavoratori e lavoratrici che garantiscono 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;
- Promuove un linguaggio neutro, inclusivo e non discriminatorio nelle comunicazioni interne ed esterne;
- Promuove la formazione rivolta ai professionisti dell'azienda al fine di eliminare pregiudizi inconsci, prevenire situazioni di molestie sessuali e sul lavoro e favorire una convivenza rispettosa ed equa;

- Diffonde ed estende l'impegno di Konecta a favore della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione ad altri gruppi di interesse, in particolare ai fornitori e agli appaltatori, attraverso il proprio Codice etico e i processi di acquisto.

Allo stesso modo, la strategia di Konecta include un forte impegno a favore delle pari opportunità, favorendo l'integrazione delle persone a rischio di esclusione nella sua forza lavoro attraverso l'applicazione di un processo di assunzione specifico, che comprende la selezione, la formazione adeguata e il follow-up particolare di ogni persona fino alla sua piena integrazione.

A tal fine, vengono promossi adeguati meccanismi di sensibilizzazione e formazione per aiutare i team a comprendere le esigenze di questi gruppi, ad includere le migliori pratiche associate a questa dimensione della diversità e a rifiutare espressamente qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, a ogni livello.

La Politica specifica relativa alla diversità, all'equità e all'inclusione è riportata nell'Allegato 2.

Equilibrio vita-lavoro: Konecta si impegna a favorire l'equilibrio vita-lavoro, promuovendo l'organizzazione delle condizioni di lavoro e implementando misure che favoriscano il miglior equilibrio possibile, in particolare quelle relative alla flessibilità sul posto di lavoro.

A tal proposito, stabilisce misure che garantiscono ai lavoratori e alle lavoratrici di poter godere effettivamente del proprio tempo di riposo e delle ferie, nonché la tutela della loro privacy personale e familiare, indipendentemente dalla giornata lavorativa che hanno stabilito o dal fatto che svolgono il proprio lavoro in modalità parzialmente o totalmente remota, meglio nota come "modalità non presenziale".

Konecta garantirà il diritto alla disconnessione digitale sia ai lavoratori e alle lavoratrici che svolgono la loro attività in presenza, sia in caso di lavoro a distanza totale o parziale.

Tutto ciò senza pregiudicare i casi in cui si verificano circostanze di forza maggiore o che comportino un pregiudizio grave, imminente o evidente per l'azienda e che, pertanto, richiedano un intervento preciso da parte dei suoi lavoratori e lavoratrici in quel momento specifico, o anche se per le loro funzioni devono essere reperibili, in particolare nelle posizioni con responsabilità speciali all'interno di un'unità produttiva o organizzativa di Konecta (direttori di piattaforma, capi reparto o simili), nonché per le persone che ricoprono posizioni direttive.

- **Salute e sicurezza sul lavoro:** garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre con l'osservanza di una politica che spazia dalla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle lesioni, alla promozione della salute fisica, sociale e mentale sul posto di lavoro, a seconda della natura dell'attività e dei rischi identificati inerenti all'azienda, sviluppando azioni per la loro gestione e iniziative per il benessere sul lavoro. La Politica specifica relativa alla salute e alla sicurezza sul lavoro è riportata nell'Allegato 3.
- **Retribuzione:** nella definizione delle condizioni di lavoro, Konecta promuove il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, garantendo salari adeguati in conformità alla legislazione locale vigente e assicurando che ognuno, indipendentemente da sesso, razza, orientamento sessuale, identità di

genere, origine etnica, disabilità, età, credo religioso o altre condizioni, riceva una retribuzione equa e giusta.

- Diritti di associazione e negoziazione: garantisce i diritti di libertà di associazione dei lavoratori, promuovendo un dialogo fluido e costruttivo tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori e rispettando la costituzione di organi di rappresentanza che facilitano la comunicazione e la collaborazione, assicurando che i lavoratori e le lavoratrici possano esercitare questo diritto.
- Comunicazione: stabilisce canali di comunicazione e di dialogo con i lavoratori e le lavoratrici, adeguati alle specificità di ciascun Paese. Questi includono: comitati con la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici, o di loro rappresentanti, nelle aree geografiche in cui questa figura esiste; incontri con i leader; riunioni specifiche; il sito web aziendale e altri mezzi di comunicazione interna locali.

Allo stesso modo, verrà promosso l'ascolto attivo delle opinioni e delle proposte dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso canali quali sondaggi sul clima aziendale, interviste o qualsiasi altro mezzo di comunicazione idoneo a tale scopo.

- Globalità: poiché Konecra fornisce i propri servizi su scala quasi globale, le leggi e le pratiche locali devono essere rispettate ovunque. Allo stesso modo, si tiene conto dell'evoluzione di ciascun mercato e della sua capacità di progredire in tutto ciò che riguarda la gestione delle risorse umane.

Consapevole del fatto che ciascuno dei paesi in cui opera l'azienda ha un contesto sociale ed esigenze diversi, la presente Politica quadro in materia di risorse umane è articolata attraverso procedure, piani e azioni adattati alla realtà di ciascuno dei suoi stabilimenti locali, nonché a quanto stabilito nei diversi contratti collettivi o aziendali a cui Konecra è soggetta nei paesi in cui tale condizione si applica, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

Tanto le lavoratrici e i lavoratori che qualsiasi terza parte che subisca o sia testimone di discriminazione, molestie o qualsiasi comportamento che contraddica i principi espressi nella presente Politica, potranno trasmettere le loro informazioni, dubbi o preoccupazioni, in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni, attraverso i Canali di Informazione disponibili sul sito web aziendale all'indirizzo: <https://konecra.integrityline.com>, in conformità con la procedura PG COR 26 Canali di informazione, disponibile nello stesso spazio web, che specifica i diversi canali disponibili e la natura della comunicazione che può essere effettuata attraverso di essi.

Questo canale è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Non saranno tollerate ritorsioni 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.

Le misure disciplinari pertinenti saranno applicate in caso di non conformità alla presente Politica, 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: creazione di posti di lavoro di qualità; attrazione, fidelizzazione e sviluppo dei talenti; diversità, equità e inclusione; salute e sicurezza sul lavoro, non discriminazione e diritti umani.

04

Aggiornamento e revisione

La presente Politica quadro in materia di risorse umane sarà riveduta e aggiornata periodicamente, o quando necessario, per adeguarla ai cambiamenti che il modello di business subisce, o che possono verificarsi nel campo di azione di Konecta, o in conseguenza dell'approvazione di normative direttamente applicabili, garantendone l'efficacia e la conformità.

NOTA: La presente Politica è stata riveduta e approvata il 16 dicembre 2025 dal massimo organo direttivo e sostituisce qualsiasi versione precedente; a partire dalla data odierna sarà ritenuto valido esclusivamente il presente documento.

Controllo delle revisioni

Edizione	Data di revisione	Revisionato	Validato	Approvato	Motivo della modifica
2	22/06/2021	Risorse Umane Organizzazioni e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Generale Revisione delle Politiche
3	19/12/2022	Risorse Umane Organizzazioni e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Generale Revisione delle Politiche
4	16/12/2025	Risorse Umane Organizzazioni e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Adeguamento ai requisiti di legge Adeguamento al nuovo formato e al marchio Consolidamento della Politica Quadro e delle sue politiche dipendenti in un unico documento



kovecta

Allegato 1. Politica in materia di diritti umani

Politiche Aziendali 2025

Indice

ALLEGATO 1. POLITICA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

SCOPO

AMBITO DI APPLICAZIONE

PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE

AGGIORNAMENTO E REVISIONE

Scopo

Allegato 1

L'obiettivo della presente Politica sui diritti umani (di seguito, la "Politica"), che fa parte della Politica quadro sulle risorse umane, è quello di stabilire e diffondere le regole di base e generali di Konecta, un gruppo multinazionale di società specializzate nella fornitura di servizi di gestione clienti e soluzioni digitali (di seguito, "Konecta", l'"Impresa", la "Società" o l'"Azienda"), che fungono da quadro di riferimento per le sue operazioni commerciali, affinché siano regolate da processi e procedure volti a garantire il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in ogni caso e in qualsiasi circostanza, in linea con i valori e i principi che guidano la sua attività.

La presente Politica risponde 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, nell'ambito della sua attività, e sarà disponibile sul sito web aziendale (www.konecta.com) per garantirne la consultazione da parte di tutte le parti interessate.

Konecta ratifica questo impegno in qualità di azienda firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite, a cui ha aderito nel 2004, in linea con la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro ("Dichiarazione dell'OIL"). Allo stesso modo, l'azienda si assume gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nell'ambito dell'Agenda 2030.



Ambito di applicazione

Allegato 1

La presente Politica rientra nell'ambito di applicazione della Politica Quadro delle Risorse Umane e si estende a tutte le entità di Konecta, con il sostegno della direzione generale dell'azienda.

Di conseguenza, il suo contenuto costituisce una guida operativa per tutti i lavoratori e le lavoratrici di Konecta, indipendentemente dalla loro posizione o funzione. Fermo restando quanto sopra, il suo ambito di applicazione può essere esteso, quando necessario e possibile in base alla natura del rapporto, a tutte quelle 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 e partner commerciali.



Principi generali di attuazione

Allegato 1

Consapevole che ciascuno dei paesi in cui opera il Gruppo ha un contesto sociale ed esigenze diverse, la presente Politica si articola in piani e azioni adeguati alla realtà di ciascuna delle sue operazioni locali, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Koneccta si impegna a guidare le proprie azioni sulla base dei seguenti principi:

Diritti umani non legati al lavoro

- Rispetto dei diritti delle minoranze e delle comunità locali nei settori in cui opera, nel rispetto delle leggi, della cultura e dei costumi locali.
- Diritto all'intimità, alla protezione dei dati e alla privacy di tutte le persone con cui interagisce, facendo un uso appropriato dei dati personali e delle informazioni raccolte in tutti i paesi in cui opera, con particolare attenzione ai dati dei propri collaboratori e clienti.
- Diritto alla libertà di informazione e di espressione, nell'ambito del proprio campo d'azione, nel rispetto delle differenze di opinione e promuovendo la comunicazione con i propri stakeholder.
- Contribuire alla lotta contro la corruzione, direttamente o indirettamente, in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e la concussione, in conformità con il Principio 10 del Global Compact delle Nazioni Unite.
- Koneccta dispone di un Programma di conformità globale, che include un modello di prevenzione dei rischi penali per evitare il compimento di comportamenti irregolari o illeciti relativi a qualsiasi tipo di corruzione.
- Diritto all'ambiente, integrando criteri relativi all'ambiente naturale, in particolare quelli relativi agli impatti dei cambiamenti climatici nello svolgimento delle proprie attività, e promuovendo comportamenti responsabili dal punto di vista ambientale tra i propri collaboratori e fornitori..

Diritti umani sul lavoro

- Rifiuto dell'uso del lavoro forzato e minorile nell'ambito di qualsiasi sua attività, o di qualsiasi altra forma di schiavitù moderna, che comprende la tratta di esseri umani, il lavoro in condizioni di schiavitù o l'assunzione ingannevole di manodopera e servizi.
- Si impegna a rispettare la legislazione sul lavoro dei paesi in cui opera e, se del caso, ad adottare misure correttive.
- Impegno a favore della diversità e rifiuto di qualsiasi tipo di discriminazione 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 contemplate dai regolamenti dell'Unione europea e dalla legislazione locale dei paesi in cui l'azienda opera.
- Tolleranza zero per situazioni di molestie, abusi, intimidazioni, discriminazioni, mancanza di rispetto e considerazione o qualsiasi altro tipo di aggressione fisica o verbale sul lavoro, rifiutando pienamente qualsiasi comportamento contrario a questi principi.

- Rispetto dei diritti legalmente riconosciuti di sindacalizzazione, di libertà di associazione e di contrattazione collettiva, nonché delle attività svolte dalle organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in conformità alle funzioni e alle competenze loro legalmente attribuite.
- Protezione della salute e della sicurezza dei suoi lavoratori e lavoratrici, promuovendo il loro benessere fisico, mentale e sociale, nonché la prevenzione dei rischi professionali, nel rispetto scrupoloso dei requisiti legali applicabili in base alla legislazione nazionale dei paesi in cui opera.
- Condizioni di lavoro eque, giuste e favorevoli, offrendo ai suoi lavoratori e lavoratrici un'occupazione e una retribuzione dignitose, in conformità con le normative sul lavoro vigenti in tutti i luoghi in cui opera, garantendo anche il diritto al riposo e rispettando che l'orario di lavoro non superi il limite stabilito dalla legislazione locale.

Konecta promuove una cultura del rispetto dei diritti umani e la sensibilizzazione dei propri professionisti in materia. A tal fine, diffonderà il proprio impegno in tal senso lungo tutta la catena del valore (fornitori e appaltatori) incoraggiandoli ad aderire ai principi di attuazione dell'azienda, in conformità ai precetti inclusi nella presente Politica, nel Codice etico e nel Codice etico per i Fornitori, nonché alle procedure stabilite dall'Ufficio acquisti.

Questi principi di attuazione rispondono agli impatti, ai rischi e alle opportunità (IRO) derivanti dai temi materiali applicabili: creazione di posti di lavoro di qualità, salute e sicurezza sul lavoro, diversità, equità e inclusione, condizioni di lavoro e pari trattamento e opportunità nella catena di fornitura, adattamento e mitigazione dei cambiamenti climatici, sicurezza delle informazioni, conformità ed etica aziendale e gestione dei fornitori.

Tanto le lavoratrici e i lavoratori quanto qualsiasi terza parte che sospetti o sia a conoscenza di qualsiasi tipo di non conformità o violazione dei diritti umani potranno trasmettere le loro informazioni, dubbi o preoccupazioni, in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni, attraverso i Canali di Informazione disponibili sul sito web aziendale tramite l'URL: <https://konecta.integrityline.com>, in conformità con la procedura PG COR 26 Canali di informazione, disponibile nello stesso spazio web, che specifica i diversi canali disponibili e la natura delle comunicazioni che possono essere effettuate attraverso di essi.

Questo canale è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Non saranno tollerate ritorsioni 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.

Aggiornamento e revisione

Allegato 1

La presente Politica sui diritti umani sarà riveduta e aggiornata periodicamente, o quando necessario, per adeguarla ai cambiamenti che il modello di business subisce o che possono verificarsi nel campo di azione di Konecta o in conseguenza dell'approvazione di normative direttamente applicabili, garantendone l'efficacia e la conformità.

NOTA: La presente Politica è stata riveduta e approvata il 16 dicembre 2025 dal massimo organo di governance e sostituisce qualsiasi versione precedente, a partire dalla data odierna sarà ritenuto valido esclusivamente il presente documento.

Control de ediciones

Edizione	Data di revisione	Revisionato	Validato	Approvato	Motivo della modifica
1	19/12/2022	Risorse Umane Organizzazioni e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Edizione iniziale
					Adeguamento ai requisiti di legge
2	16/12/2025	Risorse Umane Organizzazioni e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Adeguamento al nuovo formato e al marchio Consolidamento della Politica Quadro e delle sue politiche dipendenti in un unico documento

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 broadly. They are both looking at a tablet held by the man. The background is a plain, light-colored wall.

ko/vecta

Allegato 2. Politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione

Politiche Aziendali 2025

Indice

ALLEGATO 2. POLITICA SULLA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ E L'INCLUSIONE

SCOPO

AMBITO DI APPLICAZIONE

PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE

AGGIORNAMENTO E REVISIONE

Scopo

Allegato 2

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.

Ambito di applicazione

Allegato 2

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.



Principi generali di attuazione

Allegato 2

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:
 - o 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.

Aggiornamento e revisione

Allegato 2

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
4	16/12/2025	Risorse Umane Organizzazione e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Adeguamento ai requisiti di legge Adeguamento al nuovo formato e al marchio Consolidamento delle politiche di Uguaglianza e Diversità in un'unica politica, inclusa la sezione sull'Inclusione



konnecta

Allegato 3. Politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Politiche Aziendali 2025

Indice

ALLEGATO 3. POLITICA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

SCOPO

AMBITO DI APPLICAZIONE

PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE

AGGIORNAMENTO E REVISIONE

Scopo

Allegato 3

L'obiettivo della presente Politica su salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, la "Politica"), che fa parte della Politica quadro per le risorse umane, è quello di stabilire e diffondere le regole di base e generali di Konecta, un gruppo multinazionale di società specializzate nella fornitura di servizi di gestione clienti e soluzioni digitali (di seguito, "Konecta", l'"Impresa", la "Società" o l'"Azienda"), che fungono da quadro di riferimento per la sua gestione al fine di garantire condizioni di lavoro sicure e salubri, sia per il proprio personale che per gli appaltatori o le persone sotto la supervisione della società.

La presente Politica risponde alle aspettative dei suoi stakeholder (collaboratori, clienti, partner, azionisti, investitori, enti finanziari, fornitori, pubblica amministrazione ed enti di regolamentazione), facendo riferimento a tutte le azioni dell'azienda in materia, nell'ambito della sua attività, e sarà disponibile sul sito web aziendale (www.konecta.com) per garantirne la consultazione da parte di tutte le parti interessate.

In qualità di firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite, a cui l'azienda ha aderito nel 2004, Konecta fa propri i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e si allinea ai suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare all'SDG 3 in materia. Si tratta di condizioni indispensabili per la tutela dei diritti umani, lo sviluppo sostenibile e il conseguimento dell'Agenda 2030.

A tal fine, gestirà in modo responsabile le risorse tecniche, umane e materiali necessarie per raggiungere i propri obiettivi.



Ambito di applicazione

Allegato 3

La presente Politica rientra nell'ambito di applicazione della Politica Quadro delle Risorse Umane e si estende a tutte le entità di Konecta, con il sostegno della direzione generale dell'azienda.

Di conseguenza, il suo contenuto costituisce una guida operativa per tutti i lavoratori e le lavoratrici di Konecta, indipendentemente dalla loro posizione o funzione. Fermo restando quanto sopra, il suo ambito di applicazione può essere esteso, quando necessario e possibile, in base alla natura del rapporto, a tutte le persone fisiche e/o giuridiche legate a Konecta da un rapporto commerciale o professionale, diverso da quello di lavoro: fornitori, appaltatori, lavoratrici e lavoratori della catena di fornitura, nonché partner commerciali.

Il Reparto Risorse Umane, in particolare l'area responsabile della salute e della sicurezza e della prevenzione dei rischi professionali in ciascun Paese, è responsabile della gestione e del monitoraggio dei piani e delle azioni sviluppati per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nello svolgimento della loro attività lavorativa.



Principi generali di attuazione

Allegato 3

L'obiettivo di Konecta è ridurre i rischi professionali. Questo impegno comprende la prevenzione degli infortuni sul lavoro, delle lesioni, nonché la promozione della salute fisica, sociale e mentale sul posto di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori, sia direttamente che indirettamente assunti, a seconda della natura dell'attività e dei rischi identificati inerenti all'azienda.

A tal fine, si avvale della partecipazione e della collaborazione della direzione dell'azienda, del personale da essa designato nei diversi reparti dirigenziali, degli organi di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici nei paesi in cui tale figura è presente, nonché della forza lavoro stessa.

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

- Tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dalla posizione che ricoprono, si impegnano a rispettare le norme di sicurezza applicabili in base all'attività svolta e a garantirne il rispetto.
- Proteggere le persone dai rischi inerenti al loro lavoro, identificandoli, valutandoli e gestendoli, con l'obiettivo di evitarli o mitigarli, migliorando le condizioni di lavoro e l'ambiente.
- Sviluppare, applicare e mantenere una cultura preventiva per il miglioramento continuo della gestione della salute, della sicurezza e delle condizioni di lavoro, includendo gli aspetti preventivi dell'attività aziendale a tutti i livelli decisionali e di responsabilità e adottando le misure stabilite dalle normative applicabili in ciascun Paese.
- Promuovere la sorveglianza sanitaria continua dei suoi lavoratori e lavoratrici, sia fisica che psicosociale, per garantire una corretta corrispondenza tra il professionista e il proprio lavoro.
- Queste misure preventive saranno richieste anche ai fornitori che operano all'interno delle strutture aziendali.
- Favorire la diffusione della presente Politica e dei principi in essa contenuti, incoraggiando la partecipazione e l'impegno della forza lavoro per garantire la sicurezza di tutti, utilizzando in modo appropriato le strutture e assicurandone la manutenzione.
- Promuovere la formazione, la competenza e la consapevolezza in materia di sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando una cultura di corresponsabilità in questo ambito.
- L'informazione, la consultazione e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori saranno fondamentali affinché questi principi siano conosciuti, compresi, sviluppati e mantenuti.
- Garantire la collaborazione tra i vari reparti, lavorando su progetti di integrazione e accessibilità, adattando le posizioni al personale particolarmente sensibile, garantendo l'equità tra le persone e considerando la diversità come un valore positivo che aggiunge sempre valore.
- Adattare le condizioni di lavoro, siano esse fisiche, organizzative o di qualsiasi altro tipo, alle esigenze specifiche del collettivo dei collaboratori, composto da persone con mobilità ridotta o con altre tipologie di disabilità.

- Promuovere e collaborare alla progettazione e al miglioramento dei processi che incidono sul benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, come la comunicazione assertiva, la motivazione, la formazione e la promozione personale, nonché agire contro qualsiasi forma di molestia sessuale o psicologica.
- Promuovere una leadership partecipativa impegnata nella salute e sicurezza sul lavoro, che agisca attraverso modelli positivi, promuova il lavoro di squadra e una comunicazione chiara e fluida.
- Promuovere azioni che favoriscano abitudini sane, il benessere fisico ed emotivo e la consapevolezza della salute e della sicurezza a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Condurre audit sistematici, quando richiesti, che consentano di verificare la conformità, valutare l'efficacia dei piani preventivi e identificare opportunità di miglioramento, garantendo così la costante evoluzione delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro è sviluppata in piani locali di prevenzione e di emergenza, adeguati ai rischi e agli scenari prevedibili in ciascun centro di lavoro, che garantiscono una risposta rapida, coordinata ed efficace, proteggendo l'integrità fisica e psicologica dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché la continuità operativa dell'organizzazione.

Konecta informa tutti i suoi fornitori della necessità di impegnarsi attivamente nel miglioramento delle condizioni di lavoro, sviluppando i protocolli necessari per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, includendo aspetti di prevenzione dei rischi professionali nei loro processi di selezione e assunzione, in modo che l'esecuzione dei lavori, l'acquisizione e l'installazione di attrezzature e lo svolgimento di attività da parte di personale esterno siano effettuati a livelli adeguati di salute e sicurezza.

Questi principi di attuazione rispondono agli impatti, ai rischi e alle opportunità (IRO) derivanti dai temi materiali applicabili: salute e sicurezza sul lavoro, diversità, equità e inclusione, condizioni di lavoro e pari trattamento e opportunità nella catena di fornitura, conformità ed etica aziendale e gestione dei fornitori.

Tanto le lavoratrici e i lavoratori quanto qualsiasi terza parte che presuma o sia a conoscenza di comportamenti contrari ai principi espressi nella presente Politica dovranno 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 all'indirizzo: <https://konecta.integrityline.com>, in conformità con la procedura PG COR 26 Canali di informazione, disponibile nello stesso spazio, che specifica i diversi canali disponibili e la natura della comunicazione che può essere effettuata attraverso di essi.

Questo canale è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Non saranno tollerate ritorsioni 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.

Aggiornamento e revisione

Allegato 3

La Politica sulla salute e sicurezza sul lavoro sarà riveduta e aggiornata periodicamente, o quando necessario, per adeguarla ai cambiamenti che il modello di business subisce o che possono verificarsi nel campo di azione di Konecta o in conseguenza dell'approvazione di normative direttamente applicabili, garantendone l'efficacia e la conformità.

NOTA: La presente Politica è stata riveduta e approvata il 16 dicembre 2025 dal massimo organo direttivo e sostituisce qualsiasi versione precedente; a partire dalla data odierna sarà ritenuto valido esclusivamente questo documento.

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
4	16/12/2025	Risorse Umane Organizzazione e Procedure	Consulenza Legale	Consiglio di Amministrazione	Adeguamento ai requisiti di legge Adeguamento al nuovo formato e al marchio Consolidamento della Politica Quadro e delle sue politiche dipendenti in un unico documento