

**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, smiling. The man on the right is wearing an orange button-down shirt over a grey t-shirt and glasses, also smiling and gesturing with his hands. They are standing in front of a wooden table with some papers on it. The background is a dark, solid color.

# Politica quadro delle risorse umane

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 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](http://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 Koneccta 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, Koneccta 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.

In questo senso, l'uso dell'IA nella gestione delle risorse umane si baserà sui seguenti principi:

- 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 Konecra 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 Konecra 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 verifichino 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 Konecna 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 Konecna 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://konecna.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