



## POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

### 1.

#### (Âmbito)

1. A Secil, Companhia Geral de Cal e Cimento S.A. (doravante, "Secil" ou "Sociedade") reconhece que o respeito pelos direitos humanos, incluindo os direitos laborais, constitui, nos termos previstos na presente política, um princípio estruturante da sua atividade e integra o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável.
2. A presente política constitui um referencial e abrange a atuação da Secil e das sociedades que com a mesma se encontrem em relação de domínio ou de grupo (doravante, "Grupo Secil"), independentemente da localização das respetivas sedes e atividades, no âmbito dos direitos humanos, incluindo direitos laborais, devendo essas sociedades adotar princípios e compromissos equivalentes aos estabelecidos na presente política tendo em consideração o contexto e as especificidades da respetiva atividade e com a observância da legislação que lhes seja aplicável.

### 2.

#### (Enquadramento)

Os compromissos de respeito pelos direitos humanos assumidos pela Secil, na presente política, foram estabelecidos em conformidade com as Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, nomeadamente a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as oito convenções fundamentais da OIT e a Carta Internacional dos Direitos Humanos.

### 3.

#### (Compromissos)

Nos termos e para os efeitos previstos na presente política são assumidos pela Secil os seguintes compromissos no que respeita aos direitos humanos, incluindo direitos laborais:

- a) Implementar boas práticas de governo societário e atuar com respeito pelos direitos humanos, incluindo os direitos laborais, e cumprir a legislação e regulamentação aplicável, no âmbito do desenvolvimento da sua atividade, nomeadamente junto dos seus trabalhadores, colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, demais contrapartes e comunidades locais;
- b) Respeitar a liberdade de associação dos trabalhadores e o direito à negociação coletiva, reconhecendo a importância da manutenção de um diálogo construtivo e benéfico entre todas as partes;
- c) Promover a dignidade e o respeito pelo ser humano no contexto laboral, não permitindo atuações discriminatórias em relação aos seus colaboradores, designadamente em função de ascendência, raça, religião, língua, sexo, orientação sexual, incapacidade, idade, nacionalidade, convicções políticas ou situação económica ou social e valorizando a diversidade, a igualdade de género e a inclusão, como forma de assegurar uma efetiva igualdade de oportunidades, nomeadamente no que respeita a pessoas portadoras de deficiência;



- d) Impedir todas as formas de assédio, abuso e violência no ambiente de trabalho, reprimando e sancionando qualquer comportamento que tenha por objetivo ou efeito humilhar, ameaçar ou intimidar;
- e) Não recorrer, sob qualquer forma, ao trabalho infantil ou ao trabalho forçado ou coercivo;
- f) Proporcionar o acesso a um emprego digno, garantindo aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável, do ponto de vista físico e psicológico, uma remuneração justa e equitativa, o seu desenvolvimento pessoal e formação contínua, a privacidade dos seus dados pessoais, o respeito pelos tempos de descanso, o acesso a regimes de proteção social aplicáveis e o respeito pelo direito à parentalidade e incentivando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- g) Respeitar os direitos humanos junto de todas as comunidades locais nas quais a sua atividade esteja inserida, nomeadamente através da adoção de medidas que minimizem eventuais impactos negativos das suas atividades, atendendo aos seus valores, cultura e tradições; e
- h) Incentivar a comunicação de operações suspeitas de implicar violação das normas e boas práticas aqui vertidas através dos procedimentos de reporte habituais ou, alternativamente, através do Canal de Integridade do Grupo Secil.

#### 4.

##### **(Divulgação, implementação e acompanhamento)**

1. A Secil promoverá a divulgação da presente política no seio da Sociedade e do Grupo Secil e junto de todos aqueles que colaborem ou venham a colaborar com a Secil e, bem assim, a sua incorporação na respetiva cultura empresarial, nomeadamente através da realização de ações de formação e da inclusão dos seus princípios e compromissos em procedimentos operacionais.
2. O Conselho de Administração aprovará os atos necessários à adoção da presente política, nomeadamente os que conduzam à implementação de medidas preventivas e corretivas e de procedimentos de avaliação da sua conformidade - *destinados a identificar os principais impactos e riscos potenciais da sua atividade em matéria de direitos humanos, incluindo os direitos laborais* - e as ações necessárias executar, procedendo ainda à divulgação, no respetivo relatório anual e de modo transparente, da informação relevante sobre esta matéria.
3. A Comissão Executiva da Secil concretizará as medidas concretas de promoção e cumprimento da presente política, incluindo a implementação das medidas de mitigação, correção ou remedeio que sejam necessárias aplicar.
4. Cabe aos colaboradores da Secil a comunicação do incumprimento dos princípios e compromissos consagrados nesta política e a verificação de situações de não conformidade, através dos procedimentos de reporte em vigor ou do Canal de Integridade do Grupo Secil.

#### 5.

##### **(Aprovação e entrada em vigor)**



A presente política foi aprovada pelo Conselho de Administração no dia 23 de Novembro de 2023, entrando em vigor a partir da data da sua aprovação.

O Conselho de Administração,