

# POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

ELABORADO

**Luciano Daniel Verdi**

Chief Legal & Compliance Officer

**Fátima Ruiz Cárdenas**

Compliance Officer

**DATA**

Junho de 2025

APROVADO

**Pedro Luis Salvado Agapito**

CEO

**DATA**

19 de junho de 2025

*Todas as informações contidas neste documento são confidenciais e o destinatário compromete-se a impedir a sua divulgação a terceiros, limitando o uso formal da sua publicação. O destinatário do presente documento compromete-se a não o copiar ou reproduzir, por si ou por terceiros, seja qual for o meio ou o fim a que se destina, sem obter previamente autorização escrita da **EMPARK**.*

*Apenas o documento informático alojado no servidor da EMPARK é uma cópia controlada. As restantes são cópias não controladas. Esta documentação em papel pode estar desatualizada, pelo que pode consultar a versão atualizada no servidor*

## ÍNDICE

---

|                                                  |   |
|--------------------------------------------------|---|
| 1. OBJETIVO .....                                | 3 |
| 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....                     | 3 |
| 3. PRINCÍPIOS DE AÇÃO .....                      | 4 |
| 4. FORMAÇÃO .....                                | 6 |
| 5. CANAL DE DENÚNCIAS/DENUNCIANTE.....           | 6 |
| 6. MONITORIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA POLÍTICA..... | 7 |
| 7. RESPONSABILIDADE DA POLÍTICA .....            | 7 |
| 8. INCUMPRIMENTO .....                           | 8 |
| 9. ATUALIZAÇÃO.....                              | 8 |
| 10. ENTRADA EM VIGOR .....                       | 9 |

## 1. OBJETIVO

- 1.1. A presente Política Corporativa de Direitos Humanos (doravante, "**Política**") tem por objetivo expressar o compromisso e as responsabilidades do Grupo Empark em matéria de direitos humanos, em particular os que afetam a sua atividade empresarial e as operações realizadas pelos trabalhadores do Grupo Empark e das suas filiais.
- 1.2. O Grupo Empark promove o respeito pelos direitos humanos em todas as suas relações laborais e a adesão dos seus contratantes, fornecedores e parceiros aos mesmos princípios.
- 1.3. O Grupo Empark compromete-se a respeitar os direitos humanos reconhecidos na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, na Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas e nos Princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.
- 1.4. O Grupo Empark assegura uma gestão adequada dos riscos a partir de uma abordagem preventiva, minimizando os impactos negativos e maximizando os impactos positivos.

## 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- 2.1. A presente política aplica-se a todos os trabalhadores/colaboradores, diretores e membros dos órgãos de administração do Grupo Empark, das suas filiais e das sociedades investidas/UTE em que o Grupo Empark é acionista maioritário ou sócio ou em que a sociedade é controlada pela direção do Grupo Empark. É da responsabilidade de todos os colaboradores do Grupo Empark atuar de forma profissional e proteger a reputação da empresa.

- 2.2.** O Grupo Empark pretende que todas as pessoas e empresas com ele relacionadas, especialmente os seus clientes, parceiros, fornecedores, agentes, consultores e subcontratados, cumpram os mesmos padrões e princípios éticos relacionados com a presente Política. Por este motivo, os terceiros com os quais a empresa mantém uma relação contratual serão informados das disposições da presente política, na medida em que lhes sejam aplicáveis.

### **3. PRINCÍPIOS DE AÇÃO**

- 3.1.** O Grupo Empark rejeita qualquer forma de abuso ou violação dos direitos humanos entre os seus empregados, fornecedores, contratantes, colaboradores e parceiros, e compromete-se a defender o cumprimento e a proteção destes direitos em todas as suas atividades e áreas geográficas onde está presente.
- 3.2.** Em particular, o Grupo Empark exige que os seus fornecedores e contratantes respeitem os direitos humanos reconhecidos internacionalmente em toda a sua cadeia de abastecimento, adotando as medidas necessárias para o seu estrito cumprimento.
- 3.3.** O Grupo Empark assume e compromete-se a promover os seguintes princípios que serão aplicados em todas as áreas de negócio e níveis da empresa.

**3.3.1.** Respeito pela igualdade e não-discriminação

O Grupo Empark rejeita qualquer forma de discriminação e compromete-se a garantir que todos os seus colaboradores sejam tratados com respeito pela sua diversidade, promovendo a igualdade de oportunidades, quer no início da relação laboral, quer em qualquer momento do seu desenvolvimento. A empresa controla o cumprimento do seu Plano para a Igualdade, que regula as práticas de gestão da igualdade e da diversidade na empresa.

### **3.3.2.** Rejeição do trabalho forçado e do trabalho infantil

O Grupo Empark rejeita qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, bem como qualquer conduta de assédio moral ou psicológico que possa ser contrária aos direitos das pessoas, tal como definidos na Convenção 29 da OIT. O Grupo Empark não tolera qualquer forma de escravidão moderna ou de tráfico de seres humanos na sua organização ou na sua cadeia de abastecimento e desempenha um papel ativo na promoção e no respeito dos direitos humanos.

O Grupo Empark respeita os direitos da população infantil e rejeita a utilização de trabalho infantil, de acordo com a definição deste conceito estabelecida na legislação em vigor no país em que se desenvolvem as atividades correspondentes e respeitando, em todos os casos, a idade mínima estabelecida na Convenção 138 da OIT. Não obstante o que precede, o Grupo Empark não permite o emprego de pessoas com menos de 15 anos, exceto nos países em desenvolvimento onde a idade mínima para o emprego é fixada em 14 anos. Em especial, a idade mínima para o trabalho considerado perigoso não pode ser inferior a 18 anos.

### **3.3.3.** Condições de trabalho justas e favoráveis

O Grupo Empark respeita e reconhece o direito dos trabalhadores a manter um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável, rejeitando todas as formas de assédio – verbal, físico, sexual ou psicológico –, ameaças ou intimidações no local de trabalho.

O Grupo Empark tem em consideração o princípio da remuneração justa do trabalho e respeita o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A remuneração mínima recebida pelos trabalhadores do Grupo Empark não pode ser inferior ao mínimo estabelecido na regulamentação laboral em vigor em cada país, em conformidade com as disposições das Convenções da OIT.

#### **3.3.4.** Liberdade de associação e de negociação coletiva

O Grupo Empark respeita o direito dos seus trabalhadores de constituírem ou aderirem a organizações ou sindicatos da sua escolha. Reconhece igualmente o direito dos trabalhadores a serem representados por sindicatos e outras formas de representação eleita, de acordo com as leis e práticas em vigor nos diferentes países onde a relação de trabalho tem lugar. A empresa reconhece o valor da negociação coletiva como instrumento de determinação das condições contratuais dos seus trabalhadores.

#### **3.3.5.** Saúde e segurança

O Grupo Empark disponibiliza os meios e as condições necessárias para fomentar uma cultura de segurança e promoção da saúde junto dos seus colaboradores e dos cidadãos que serve, bem como dos seus contratantes.

A empresa supervisiona o cumprimento e a comunicação das normas e práticas de saúde e segurança e de qualidade do serviço na empresa, respeitando a legislação laboral nacional e os instrumentos jurídicos internacionais.

## **4. FORMAÇÃO**

- 4.1.** O Grupo Empark promoverá uma formação adequada a todo o pessoal da empresa, de acordo com o seu nível de exposição ao risco, para garantir que este esteja consciente dos seus princípios éticos e deveres decorrentes do Código de Conduta e da presente Política.

## **5. CANAL DE DENÚNCIAS/DENUNCIANTE**

- 5.1.** A nossa missão centra-se na promoção de um comportamento ético e na salvaguarda da reputação da nossa empresa através da colaboração das pessoas que a integram.

- 5.2.** Se tiver conhecimento de possíveis ações ou factos que possam constituir uma violação da presente Política e que possam afetar as pessoas ou a nossa reputação, é importante que o comunique através deste canal: <https://telpark.trusty.report/>, ou diretamente a qualquer um dos seguintes: o seu supervisor imediato, os Recursos Humanos ou o departamento de Compliance e Ética. As alegações vão desde alegações graves de normas, conduta ou irregularidades financeiras até possíveis ações ilícitas.
- 5.3.** Este canal é totalmente anónimo e garante a confidencialidade e a proteção das pessoas que o utilizam de boa-fé, visando o interesse da empresa e do público. Juntos, criaremos uma empresa ética de que se pode orgulhar.

## **6. MONITORIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA POLÍTICA**

- 6.1.** A Empark tem um Comité de Compliance, que é o órgão responsável pela supervisão e fiscalização do cumprimento da presente Política.
- 6.2.** A este respeito, tendo em conta o seu papel de supervisão, o Comité é dotado de autoridade e independência, o que lhe permite agir por sua própria iniciativa e com total autonomia em relação ao resto da organização.
- 6.3.** O funcionamento e as responsabilidades deste Comité estão definidos nos seus termos de referência, que estão disponíveis no site da empresa em <https://www.empark.com/es/buen-gobierno/>.

## **7. RESPONSABILIDADE DA POLÍTICA**

- 7.1.** O CEO e os responsáveis pela conformidade têm a responsabilidade geral pela aplicação desta política e pela determinação dos processos administrativos a seguir e do formato dos registos a conservar.

- 7.2.** A Empark compromete-se a atribuir recursos específicos para garantir a implementação efetiva da Política.
- 7.3.** A Empark conduzirá processos apropriados de diligência devida, identificando periodicamente impactos atuais e potenciais de anticorrupção e antissuborno e tomando medidas apropriadas para prevenir e mitigar possíveis consequências negativas.

## **8. INCUMPRIMENTO**

- 8.1.** O incumprimento das disposições desta Política e da legislação aplicável pode resultar em consequências graves para a Empresa, os seus funcionários e a direção.
- 8.2.** A presente Política é considerada uma norma de cumprimento obrigatório, pelo que a sua violação constituirá uma infração à mesma e a empresa adotará as medidas disciplinares adequadas, nos termos da legislação laboral e do Procedimento Sancionatório constante da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, se for o caso, sem prejuízo de outras responsabilidades em que o infrator possa ter incorrido. O Grupo Empark reserva-se igualmente o direito de tomar todas as medidas que considere adequadas contra os seus parceiros comerciais em caso de incumprimento.

## **9. ATUALIZAÇÃO**

- 9.1.** Os responsáveis por garantir o cumprimento da presente Política procederão a uma revisão periódica do seu conteúdo, assegurando-se de que esta reflete as recomendações e as melhores práticas em vigor em cada momento, e efetuarão as modificações e atualizações que contribuam para o seu desenvolvimento e melhoria contínua.

## 10. ENTRADA EM VIGOR

- 10.1.** O presente documento, bem como as normas nele contidas, são imediatamente aplicáveis a todos os trabalhadores da Empark, independentemente da sua posição hierárquica.