



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Índice

| | | |
|------|--|---|
| 1. | INTRODUÇÃO | 3 |
| 1.1. | NOTA INTRODUTÓRIA | 3 |
| 1.2. | ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DESTINATÁRIOS | 3 |
| 2. | COMPROMISSOS SUBSCRITOS | 4 |
| 3. | TEMAS DE DIREITOS HUMANOS | 5 |
| 3.1. | PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL, FORÇADO E NÃO DECLARADO | 5 |
| 3.2. | ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO | 5 |
| 3.3. | LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA | 5 |
| 3.4. | REMUNERAÇÃO DIGNA E CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS | 5 |
| 4. | RELAÇÕES COM AS PARTES INTERESSADAS | 6 |
| 4.1. | TRABALHADORES E ORGÃOS SOCIAIS | 6 |
| 4.2. | CLIENTES | 6 |
| 4.3. | FORNECEDORES E PARCEIROS | 6 |
| 4.4. | COMUNIDADE ENVOLVENTE | 6 |
| 5. | ADESÃO, MONITORIZAÇÃO, DENÚNCIA E CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO | 7 |
| 5.1. | ADESÃO | 7 |
| 5.2. | MONITORIZAÇÃO, DENÚNCIA E CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO | 7 |
| 6. | REVISÃO E DIVULGAÇÃO | 9 |
| 7. | POLÍTICAS RELACIONADAS | 9 |

1. INTRODUÇÃO

1.1. NOTA INTRODUTÓRIA

A SETLING desenvolve a sua atividade com base no respeito pelas pessoas, pela diversidade e pela dignidade humana, promovendo relações de confiança com todos os seus stakeholders. A proteção e promoção dos Direitos Humanos são parte integrante da nossa cultura organizacional e um compromisso transversal à atuação da empresa.

Esta Política formaliza o compromisso da SETLING com os princípios fundamentais dos Direitos Humanos, aplicando-se a todas as áreas da sua atividade e aos seus parceiros, fornecedores e demais entidades com quem colabora.

1.2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DESTINATÁRIOS

A presente Política de Direitos Humanos aplica-se a todas as atividades da SETLING em território nacional, abrangendo:

- Todos os trabalhadores da SETLING, independentemente do vínculo contratual, função ou nível hierárquico;
- Os membros dos órgãos sociais;
- Prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e parceiros de negócio que, direta ou indiretamente, colaboram com a empresa;
- Quaisquer outras partes interessadas que, no exercício da sua atividade, possam ter impacto ou influência sobre o respeito pelos Direitos Humanos no contexto da atuação da SETLING.

A empresa promove igualmente o alinhamento com esta Política junto das suas partes externas relevantes, procurando assegurar que os princípios aqui definidos são reconhecidos, respeitados e implementados em toda a cadeia de valor.

2. COMPROMISSOS SUBSCRITOS

A SETLING rege a sua atuação pelos seguintes referenciais nacionais e internacionais:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas;
- Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Princípios do Pacto Global das Nações Unidas (UN Global Compact);
- Orientações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE);
- Princípios da Código de Ética e Conduta Empresarial da Setling;
- Princípios da Código de Ética e Conduta de Fornecedores e Parceiros da Setling;

Sempre que haja discrepância entre a legislação local e os compromissos internacionais, será observado, como mínimo, o cumprimento da legislação em vigor, procurando-se, sempre que possível, adotar as melhores práticas em matéria de Direitos Humanos.

3. TEMAS DE DIREITOS HUMANOS

A SETLING está comprometida com o respeito e promoção dos Direitos Humanos em todas as suas áreas de atividade, assumindo os seguintes princípios como essenciais:

3.1. PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL, FORÇADO E NÃO DECLARADO

A SETLING considera inaceitável qualquer forma de exploração laboral, rejeitando expressamente o recurso a trabalho infantil, forçado, não declarado ou a práticas associadas ao tráfico de seres humanos.

Estas práticas são absolutamente incompatíveis com os valores da empresa. Cabe à SETLING e aos seus parceiros garantir que estas situações não ocorrem, direta ou indiretamente, em nenhuma fase da sua cadeia de valor.

3.2. ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A SETLING promove uma cultura de igualdade, respeito e inclusão. Não são toleradas práticas discriminatórias com base em género, idade, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, religião, situação económica, deficiência ou qualquer outro fator protegido por lei. Da mesma forma, a empresa repudia todas as formas de assédio — moral, sexual ou laboral — e promove ambientes de trabalho seguros, diversos e livres de intimidação.

3.3. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A SETLING respeita e apoia o direito dos trabalhadores à liberdade de associação, à filiação sindical e à negociação coletiva, promovendo o diálogo social e a participação ativa nas decisões que lhes dizem respeito.

3.4. REMUNERAÇÃO DIGNA E CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS

SETLING assegura o cumprimento integral da legislação laboral aplicável, garantindo uma remuneração justa, o pagamento atempado das retribuições e o respeito pelos limites legais do tempo de trabalho.

São promovidas condições de trabalho seguras e que contribuam para o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, incluindo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

4. RELAÇÕES COM AS PARTES INTERESSADAS

4.1. TRABALHADORES E ORGÃOS SOCIAIS

A Política de Direitos Humanos aplica-se a todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais da SETLING. O seu cumprimento é regulado pelo Código de Ética e Conduta Empresarial e demais políticas internas.

4.2. CLIENTES

A SETLING compromete-se a tratar todos os clientes com respeito, igualdade e justiça, garantindo o acesso a serviços adequados às suas necessidades e a proteção dos seus dados pessoais.

4.3. FORNECEDORES E PARCEIROS

Exige-se dos fornecedores e parceiros o alinhamento com os princípios aqui definidos, nomeadamente em matéria de condições de trabalho, respeito pela diversidade, proibição de práticas abusivas e compromisso com a não discriminação. Adicionalmente, o cumprimento destes princípios é regulado pelo Código de Ética e Conduta de Fornecedores e Parceiros.

4.4. COMUNIDADE ENVOLVENTE

A SETLING atua de forma responsável nas comunidades onde se insere, promovendo o desenvolvimento local, a inclusão social e a minimização de potenciais impactos negativos decorrentes da sua atividade.

5. ADESÃO, MONITORIZAÇÃO, DENÚNCIA E CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

5.1. ADESÃO

A presente Política de Direitos Humanos aplica-se a todas as atividades da SETLING em território nacional, abrangendo:

- Todos os trabalhadores da SETLING, independentemente do vínculo contratual, função ou nível hierárquico;
- Os membros dos órgãos sociais;
- Prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e parceiros de negócio que, direta ou indiretamente, colaboram com a empresa;
- Quaisquer outras partes interessadas que, no exercício da sua atividade, possam ter impacto ou influência sobre o respeito pelos Direitos Humanos no contexto da atuação da SETLING.

A empresa promove igualmente o alinhamento com esta Política junto das suas partes externas relevantes, procurando assegurar que os princípios aqui definidos são reconhecidos, respeitados e implementados em toda a cadeia de valor.

5.2. MONITORIZAÇÃO, DENÚNCIA E CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

A SETLING reserva-se o direito de monitorizar o cumprimento da presente Política, podendo solicitar informações, realizar auditorias ou aplicar mecanismos de verificação sempre que considere necessário.

Caso sejam identificadas situações de incumprimento os todas as partes interessadas devem:

- Informar de imediato a SETLING, através dos canais definidos para o efeito;
- Colaborar na resolução da situação e implementar, num prazo razoável, as ações corretivas necessárias;
- Demonstrar abertura, cooperação e boa-fé na gestão de qualquer não conformidade detetada.

A SETLING implementa as seguintes medidas para garantir a efetividade desta Política:

- Adoção de critérios de avaliação e monitorização de riscos relacionados com Direitos Humanos;
- Inclusão de cláusulas contratuais em fornecedores sobre o cumprimento de princípios éticos e sociais;

- Formação e sensibilização interna sobre os temas desta Política;
- Acesso ao Canal de Denúncias para comunicação de infrações ou situações de risco, com proteção do denunciante;
- Análise e resposta a todas as denúncias ou indícios de incumprimento de forma justa, confidencial e tempestiva.

A SETLING poderá considerar o incumprimento desta Política como fundamento para aplicar medidas proporcionais, que podem incluir:

- Emissão de advertências ou recomendações formais;
- Suspensão temporária da relação contratual;
- Resolução contratual por justa causa;
- Exclusão de processos futuros de contratação.

A comunicação de irregularidades pode ser efetuada de forma segura e confidencial através do Canal de Denúncias da SETLING, nos termos da legislação aplicável.

6. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

A Política de Direitos Humanos da SETLING será revista a cada três anos ou sempre que tal se revele necessário, nomeadamente em virtude de alterações legislativas, regulamentares ou organizacionais que justifiquem a sua atualização.

A responsabilidade pela revisão e atualização da Política cabe à área de Compliance da SETLING, sendo a sua versão final submetida à aprovação da Administração.

Esta Política será divulgada:

- Internamente, através da intranet ou outros canais de comunicação interna disponíveis;
- Externamente, através do site oficial da SETLING, garantindo o seu acesso a todos os fornecedores, parceiros e demais partes interessadas.

7. POLÍTICAS RELACIONADAS

Esta Política articula-se com os seguintes documentos internos da SETLING:

- Código de Ética e Conduta Empresarial
- Código de Ética e Conduta de Fornecedores e Parceiros
- Política de Qualidade, Ambiente e Segurança
- Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação

Esta Política entra em vigor e é de cumprimento obrigatório a partir da data abaixo indicada.

Aprovada pelo Diretor Geral em 27 de maio de 2025

As cópias deste documento em suporte de papel não estão controladas, pelo que a sua utilização nestas condições é da responsabilidade exclusiva do utilizador.