



POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

Approuvée en séance du Conseil d'Administration du 30 Juin 2026

Fiche Technique du Document

Direction fonctionnelle responsable	Département Corporativo de Compliance
Version ME	6.2
Organe d'approbation	Conseil d'Administration

Historique		
Version	Date d'approbation	Modifications
6.1	16-12-2024	Version initiale
6.2	30-06-2026	Inclusion du chapitre sur « Les Minerais de conflit »

Le Groupe Mota-Engil applique une politique de suivi et d'amélioration continue de ses Politiques et Procédures. À ce titre, les informations contenues dans la présente Politique sont susceptibles d'être mises à jour. Mota-Engil se réserve le droit d'y apporter toute modification qu'elle jugera nécessaire afin d'en garantir l'adéquation permanente aux exigences applicables et à l'évolution de son cadre normatif interne.

ÍNDICE

I. NOTRE MISSION - BÂTIR UN AVENIR PORTEUR DE SENS	4
II. NOTRE AMBITION - DÉPASSER NOS FRONTIÈRES.....	6
III. NOTRE ENGAGEMENT - PLUS QU'UNE SIMPLE RELATION D'AFFAIRES.....	7
NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS - LA PRIORITÉ À LA PERSONNE HUMAINE.....	8
Les conditions de travail.....	8
L'égalité de traitement et d'opportunités.....	12
Les communautés locales.....	13
Les communautés autochtones	14
L'environnement.....	14
La corruption.....	14
Les minerais de conflit	15
IV. UN VOYAGE EN PERMANENCE	16
ANNEXE I.....	17
Les repères externes.....	17
Les repères internes.....	19

Notre patrimoine nous inspire et nous engage à bâtir un monde meilleur

Chez Mota-Engil notre ambition est de devenir un exemple d'intégrité et de respect pour les individus et la planète. Nous nous engageons, par conséquent, à respecter les droits humains reconnus à l'échelle internationale dans le cadre de toute notre activité et tout au long de notre chaîne de valeur globale. Nous prenons des mesures proactives visant à incorporer les droits humains dans nos politiques et nos procédures de fonctionnement.

Nous adhérons pleinement aux [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) et aux [Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en matière de conduite responsable des entreprises](#) et les [orientation connexes](#). Ainsi, en harmonie avec ces normes globales, nous nous engageons à entreprendre une démarche réfléchie en matière de droits humains et de l'environnement visant à identifier et à faire face aux incidences négatives réelles ou potentielles auxquelles nous pourrions nous confronter dans le cadre de notre activité ou de nos relations d'affaires. Nous déployons donc toutes nos forces pour y faire participer de façon constructive nos parties prenantes tout au long du processus et nous portons une attention toute particulière aux titulaires de droits plus vulnérables.

I. NOTRE MISSION - BÂTIR UN AVENIR PORTEUR DE SENS

En tant qu'entreprise familiale et dirigée depuis nos débuts par une famille, nos choix sont guidés par des valeurs stables qui reflètent notre engagement envers nos collaborateurs et les communautés au sein desquelles nous sommes implantés. Nos filiales, nos sociétés apparentées et nos succursales (ci-après «Groupe Mota-Engil» ou «Groupe») nous sommes tous conscients de l'importance majeure

des droits de la personne humaine dans le cadre de nos opérations et de notre activité, et de nos relations d'affaires, et nous nous engageons donc à les respecter et à en encourager la mise en œuvre. L'égalité devant la dignité et les droits de toute personne humaine avec qui nous travaillons ou qui peuvent être affectées par nos activités sont notre point de mire.

Notre engagement en matière de droits de la personne humaine est bâti sur les quatre piliers de nos valeurs fondamentales:

- l'**ambition** : une volonté d'aller toujours plus loin et de faire toujours mieux ; nous envisageons le présent et l'avenir avec audace et confiance et nous relevons de nouveaux défis avec détermination et ténacité en vue de favoriser la croissance du Groupe.
- l'**intégrité** : choisir une voie permettant de consolider les principes d'honnêteté, de vérité, de loyauté, de rectitude et de justice qui caractérisent notre comportement.
- la **cohésion** : assurer que les objectifs établis – dont on assume l'ambition – soient atteints avec l'apport de toutes les unités d'affaires et que la vitalité du Groupe résulte à la fois de la sagesse et de la résistance nécessaire à relever de nouveaux défis.
- l'**esprit de corps** : renforcer le sentiment d'appartenance, le respect pour la différence, la loyauté et la réciprocité dans un contexte global et diversifié sur le plan culturel, tout en étant fier du passé et en envisageant l'avenir avec plus de confiance.

Dans ce contexte, la Politique des droits humains du Groupe Mota-Engil (ci-dessous désignée par la «Politique» ou la «Politique des droits humains») a été établie de façon à incorporiser notre engagement permanent envers les individus et la planète dont on reconnaît qu'ils sont fondamentaux pour maintenir la confiance, promouvoir le développement durable et s'assurer que l'avenir que nous construisons honore le passé dont nous sommes fiers. Conformément à notre visée, «Notre patrimoine nous inspire et nous encourage à bâtir un monde meilleur».

II. NOTRE AMBITION - DÉPASSER NOS FRONTIÈRES

Notre politique des droits humains s'inscrit dans le Programme de l'Intégrité et Conformité du Groupe Mota-Engil et se veut une approche chaque fois plus consciente ; elle a été conçue pour être mise en œuvre et interprétée en articulation avec d'autres textes, politiques, règles, procédures et initiatives du Groupe définis plus en détail à l'Annexe I et portant sur des sujets particuliers des droits humains et du développement durable. Pour une connaissance plus approfondie, nous suggérons de consulter ces documents.

Cette politique s'applique à toutes les unités d'affaires, à tous les marchés/projets, contrats et projets de Mota-Engil dans les pays où le Groupe mène son activité ; elle doit être le reflet de nos politiques et de nos procédés de fonctionnement et son champ d'application s'étend à ses salariés, cadres et administrateurs du Groupe Mota-Engil, ainsi qu'à tous ses prestataires sur nos chantiers ou dans nos locaux, y compris nos fournisseurs - assujettis à notre [Code éthique et de conduite à l'intention des fournisseurs](#) - et nos partenaires commerciaux, prestataires de surveillance et toute autre entité concernée. Ceux-ci devront s'aligner, pour ce qui est de leur action et de leurs valeurs, sur la portée de cette politique. Ainsi, tout comportement ou toute activité qui configure une violation des droits humains feront l'objet d'un traitement énergique. Nous travaillons d'une manière collaborative pour assurer que les valeurs visées dans ce document soient largement diffusées et adoptées sur toute notre chaîne de valeur globale.

Pour ce qui est des coentreprises [joint-ventures], consortiums, ou autres type de rapports de coopération, y compris des entités non contrôlées par Mota-Engil, le Groupe incite fortement à une prise de conscience et à l'adhésion à des normes en matière de droits humains qui satisfont ou vont au-delà de ceux mentionnés dans cette Politique. Dans le cadre de tous ces liens d'affaires indiqués, le Groupe Mota-Engil collabore de façon active pour traiter toutes les questions identifiées et ayant trait aux droits de la personne humaine.

L'on notera enfin que cette Politique sert de boussole aux interactions et aux relations établies ou à établir entre le Groupe Mota-Engil et ses parties prenantes, notamment ses salariés, clients, actionnaires, fournisseurs, partenaires commerciaux et les communautés concernées par son activité

et ses opérations, sur la base des principes et engagements dont il est question dans ce document.

III. NOTRE ENGAGEMENT - PLUS QU'UNE SIMPLE RELATION D'AFFAIRES

Étant devenu l'un des chefs de file dans le secteur du génie civil et du bâtiment, s'activant également dans d'autres domaines tels la gestion des déchets, l'énergie, les concessions et les transports, l'industrie minière et la logistique, établi dans plus de 20 pays par le monde, nous sommes conscients de l'ampleur de la responsabilité qui est la nôtre en matière de droits humains recouvrant différents secteurs et des géographies tout aussi diversifiées. Cette Politique des droits humains est le reflet de notre acharnement à vouloir agir avec intégrité et respect et à contribuer de manière positive à la mise en œuvre des droits humains où que nous soyons présents. Notre engagement en matière de droits humains est inscrit dans les 5 piliers qui nous servent de boussole : la création de valeur, l'engagement, la qualité, l'innovation et la proximité. Pour tenir cet engagement en matière de droits humains, nous déployons tous nos efforts pour entreprendre la bonne démarche, une démarche porteuse de sens, lorsqu'il s'agit des droits de la personne humaine et de l'environnement, nous permettant d'identifier et de faire face aux incidences négatives réelles ou potentielles auxquelles nous pourrions nous confronter en raison de nos activités mêmes et de nos rapports d'affaires.

Nous sommes conscients des défis uniques à relever du fait de notre activité dans différents pays et des cadres législatifs tout aussi diversifiés ; c'est pour cela que, outre le respect des lois et règlements locaux des pays hôtes, nous nous efforçons d'adhérer à des normes internationales en matière de droits humains, y compris celles mentionnées à l'Annexe I.

Nous reconnaissons également l'importance des politiques d'achats responsables contribuant à la mise en œuvre de droits humains et sans incidences négatives réelles en la matière, y compris le droit à un environnement propre, sain, et durable. De la même manière, nous reconnaissons l'importance d'user de notre influence pour favoriser l'adoption de bonnes pratiques en phase avec les attentes en matière de pratiques entrepreneuriales responsables au regard des normes internationales. Nous croyons que les initiatives de sensibilisation et de renforcement des capacités de nos partenaires commerciaux et des communautés jouent un rôle important, traduisant notre

engagement à assumer notre responsabilité qui consiste à faire respecter les droits humains et notre dévouement à la durabilité.

NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS - LA PRIORITÉ À LA PERSONNE HUMAINE

Nous reconnaissons à quel point il est important d'identifier et d'évaluer les risques auxquels les droits humains peuvent être exposés en raison de notre activité lorsqu'il s'agit des différents groupes de parties prenantes, notamment:

- notre propre force de travail
- les salariés embauchés et ceux de nos partenaires commerciaux dans la chaîne d'approvisionnement
- les communautés locales potentiellement affectées par nos activités
- nos consommateurs et utilisateurs finaux.

Nous avons identifié un certain nombre de droits humains de ces parties prenantes pouvant être sérieusement affectés par nos activités et nous avons pris des engagements spécifiques à ce sujet:

Les conditions de travail

Le Groupe Mota-Engil s'engage à garantir un milieu de travail sûr et salubre pour tous ses salariés, son personnel temporaire et stagiaires, de même que pour les salariés, le personnel temporaire et les stagiaires de ses partenaires d'affaires et leurs chaînes de valeur respectives. Le Groupe s'engage également à disposer de mécanismes de réclamation efficaces permettant aux salariés de présenter leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Nos engagements spécifiques englobent:

- **La sécurité et la santé:** le Groupe s'efforce d'assurer un milieu de travail sûr et salubre pour ses travailleurs et de mettre en œuvre des mesures et des politiques de sécurité et de santé solides et efficaces. Nous nous engageons à prendre des mesures actives de prévention des risques d'accidents mortels, de maladies professionnelles, de lésions et dangers concernant

notre activité, tout comme des menaces particulières pour les femmes et de d'adopter une culture de sécurité et de santé totalement intégrée, et connue de toutes les unités d'affaires, de tous les marchés/entreprises, contrats et projets dans les géographies où nous menons notre activité. Nous nous engageons à fournir à nos travailleurs des équipements de protection personnelle et à dispenser des formations régulières en matière de sécurité et santé.

- **La santé mentale et le bien-être:** Le Groupe s'engage à promouvoir un environnement de travail avec priorité à la santé mentale et au bien-être. Nous reconnaissons l'importance de la santé mentale comme faisant partie de la santé en général et nous souhaitons mettre en place une culture de soutien où tous se sentent en sécurité pour s'exprimer librement au sujets des défis de la santé mentale. Nous sommes engagés à fournir l'accès à des outils de santé mentale, car nous nous efforçons pour garantir que tous nos travailleurs et ceux avec lesquels nous travaillons soient dotés des ressources leur permettant de prospérer tant sur le plan personnel que professionnel. Le Groupe s'engage également à s'attaquer aux risques socioprofessionnels sur le lieu de travail et à les réduire, notamment le stress, l'épuisement et les conditions de santé mentale liées au travail. Nous sommes convaincus de la nécessité d'accorder notre priorité à la prévention, au dépistage précoce et au soutien aux personnes affectées, car nous voulons promouvoir un milieu de travail sûr et salubre pour tous.
- **La sécurité :** le Groupe reconnaît les défis uniques à relever dans le cadre de notre activité dans des régions instables sur le plan politique et les zones affectées par des conflits. Nous sommes engagés à promouvoir la sécurité et la stabilité dans les régions et les pays où nous sommes implantés. Nous mettons en œuvre des protocoles de sécurité adaptés qui respectent les normes internationales des droits humains, assurent la protection de nos travailleurs et des parties prenantes et qui évitent de contribuer aux tensions locales. Notre approche prévoit des démarches renforcées en matière de droits humains, des formations, l'implication des parties prenantes locales et l'assurance que toutes nos opérations respectent les principes de sensibilité aux conflits.
- **L'horaire de travail :** le Groupe s'efforce de maintenir des heures de travail raisonnables et d'éviter le surmenage. Le Groupe reconnaît le droit au repos et aux loisirs et garantit le respect

des lois, réglementations ou coutumes locales en ce qui concerne la durée du travail et les heures supplémentaires au minimum. En outre, nous reconnaissons le droit des travailleurs à des pauses et à des congés payés raisonnables, conformément à la législation du pays où ils travaillent et aux normes de l'OIT.

- **Les salaires adéquats et justes** : Le Groupe s'efforce de payer des salaires justes, décents et compétitifs qui respectent ou dépassent les exigences du salaire minimum local et permettent un niveau de vie décent. Nous accordons la priorité et nous nous engageons à faire de notre mieux pour offrir à nos travailleurs une rémunération qui répond à leurs besoins fondamentaux et à ceux des membres de leur famille qui dépendent directement d'eux. De surcroît, notre point de vue est que les conditions de rémunération doivent être clairement communiquées aux travailleurs et que le principe «travail égal, salaire égal» doit être appliqué.
- **Les conditions de vie** : le Groupe Mota-Engil s'engage à assurer des conditions de vie adéquates aux travailleurs, en particulier dans les régions éloignées ou difficiles. Nous sommes conscients de l'importance : d'un logement qui offre des normes adéquates de sécurité, de confort, d'hygiène et d'intimité ; de l'approvisionnement en denrées et en eau en prenant compte de la diversité culturelle des travailleurs et de leurs besoins alimentaires ; d'assurer la sécurité et la vie privée des salariés ; de garantir l'accès aux soins de santé, y compris les soins médicaux d'urgence et les mesures de prévention en matière de santé.
- **La vie familiale** : Le Groupe s'engage à mettre en œuvre des congés de maternité et de paternité applicables ainsi que des avantages sociaux qui aident nos travailleurs à s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Nous nous efforçons de faire bénéficier nos travailleurs de congés applicables, des modalités de travail flexibles et des dispositions en matière de soins parentaux afin de promouvoir la santé et leur bien-être, en veillant à ce qu'ils disposent des ressources et du soutien nécessaires pendant cette période importante.
- **Les personnes handicapées** : Le Groupe favorise un milieu de travail inclusif pour les personnes handicapées en assurant l'égalité des chances en matière d'emploi, des aménagements raisonnables et l'accessibilité. Nous nous engageons à éliminer les obstacles

et à promouvoir la pleine participation des personnes handicapées à toutes les activités de l'entreprise.

- **La représentation des salariés, les syndicats et le droit de grève** : Le Groupe respecte et soutient la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit de grève des travailleurs. Nous croyons fermement à l'importance d'entamer des négociations, que ce soit individuellement ou par l'intermédiaire d'associations patronales, pour parvenir à un accord sur les conditions de travail.
- **Le travail des enfants**: ¹Le Groupe s'engage à agir en faveur de l'éradication du travail des enfants et de la protection des enfants . En ce sens, nous nous opposons fermement à tout recours au travail des enfants et, conformément aux conventions 138 et 182 de l'OIT, nous nous efforçons d'éliminer le recrutement et le recours au travail des enfants. Nous nous employons également à effectuer des contrôles réguliers ciblant notre chaîne d'approvisionnement primaire et, en cas d'incidents de travail des enfants avérés, des mesures appropriées seront prises pour y remédier.
- **Le travail forcé et le trafic d'êtres humains** : le Groupe s'efforce d'agir pour abolir l'esclavage moderne, le travail forcé et la traite des êtres humains. Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de travail forcé, qu'il s'agisse notamment du travail pénitentiaire, du travail forcé ou du servage. Nous condamnons également l'intimidation sous toutes ses formes, que ce soit comme moyen de coercition ou comme punition pour les travailleurs. Nous nous employons également à effectuer des contrôles réguliers ciblant notre chaîne d'approvisionnement primaire et, en cas d'incidents de travail forcé avérés, des mesures appropriées seront prises pour y remédier.
- **Les travailleurs migrants** : le Groupe promeut l'inclusion, la non-discrimination et l'égalité des droits des travailleurs migrants. Le Groupe reconnaît qu'il est important de dénoncer les cas de perception de frais aux candidats à tous les stades du processus de sélection, de recrutement et de placement. En outre, nous condamnons la coercition, la tromperie ou

¹ Dans le cadre de cet engagement, «enfant» veut dire tout individu âgé de moins de quinze ans, sauf si les lois locales stipulent un âge plus élevé pour l'instruction obligatoire ou un âge minimum pour le travail, auquel cas l'âge le plus élevé s'appliquerait.

l'omission au cours des procédures susmentionnées, ainsi que la rétention des documents personnels de voyage ou d'identité des travailleurs ou de tout autre bien personnel à des fins autres que celles strictement nécessaires à l'enregistrement auprès des autorités.

L'égalité de traitement et d'opportunités

Le Groupe Mota-Engil s'engage à assurer une culture d'inclusion qui favorise la diversité. Nous nous efforçons de promouvoir un traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs. Nous nous engageons tout particulièrement à :

- **Lutter contre la discrimination** : le Groupe entend lutter contre toutes les formes de discrimination de nos salariés lors de la procédure de recrutement ou sur le lieu de travail, y compris pour ce qui est de la rémunération, des avantages sociaux, l'accès à la formation, l'avancement, la réaffectation et la rupture du lien de travail. Tous les travailleurs doivent être traités de manière équitable et sans discrimination. Nous nous efforçons de lutter contre tout type de discrimination fondée sur la race, la religion, la nationalité, le handicap, le sexe, l'âge, le lieu de résidence, l'état de santé, la grossesse, l'état matrimonial et familial, les responsabilités familiales, l'appartenance ethnique, le statut de migrant, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'appartenance syndicale, l'affiliation politique, la situation économique ou sociale.
- **Promouvoir l'égalité homme-femme** : notre démarche a pour but de promouvoir l'égalité de genre comme faisant partie de notre culture du respect des droits humains au sein du Groupe. S'agissant de notre Plan pour l'égalité de genre, nous faisons de notre mieux pour accorder la priorité à des actions qui incorporent des pratiques positives en matière de lutte contre la discrimination et les inégalités à l'égard des femmes, des groupes LGBTQIA+ et d'autres groupes vulnérables. Nous travaillons également activement à promouvoir et à rechercher une approche sensible au genre dans le cadre du devoir de vigilance en matière des droits humains.

- **Lutter contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail** : le Groupe est déterminé à garantir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, qu'il soit physique, verbal, sexuel ou psychologique, où chaque personne est traitée avec dignité et respect. Le Groupe ne tolère pas le recours aux châtiments corporels, aux menaces de violence, aux actes offensants, aux commentaires ou aux manifestations qui humilient, insultent ou embarrassent, ou tout acte d'intimidation ou de menace.
- **La diversité**: le Groupe s'efforce de promouvoir une culture inclusive qui favorise la diversité à tous les niveaux. Nous sommes engagés pour faire en sorte qu'un large éventail de perspectives, d'antécédents et d'expériences soient représentés et valorisés, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, le handicap, l'ethnie et la nationalité. Nous sommes fermement convaincus que l'environnement du travail doit promouvoir la diversité conçue sur une voie transversale globale, sociale, engagée et libre de toute discrimination.

Les communautés locales

Le Groupe Mota-Engil est déterminé à garantir que nous continuions à être des membres actifs responsables de la société, en apportant une contribution durable et positive aux pays et aux communautés où nous sommes implantés. Nous nous efforçons de prévenir et d'éliminer les effets négatifs sur la santé et la sécurité des communautés tout au long de la durée de vie de nos projets. Nous nous efforçons également d'éviter ou d'atténuer les incidences négatives sur les communautés en raison de l'achat de terrains et à un usage restreint des terres dans l'emprise de nos projets. Nous estimons qu'il est de la plus haute importance de maintenir un engagement ouvert et transparent avec les communautés touchées par nos activités. Nous apportons notre soutien à ces parties prenantes dans le développement d'infrastructures et d'initiatives de responsabilité sociale des entreprises, de contrats locaux et les encourageons dans les travaux ou les activités, en utilisant les connaissances locales, les biens, les matériaux, les services et la main-d'œuvre directe.

Les communautés autochtones

Le Groupe Mota-Engil s'engage à soutenir les droits uniques et importants des peuples autochtones sur la terre, les eaux et l'environnement, ainsi que leur histoire, leur culture, leur patrimoine et leurs formes traditionnelles, conformément aux normes internationales, à la Convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). Dans la mesure du possible et avant de lancer un projet susceptible d'avoir une incidence sur les populations autochtones, et tout au long du cycle de vie du projet, nous sommes déterminés à maintenir un dialogue continu avec les représentants des communautés autochtones concernées et, le cas échéant, à obtenir leur consentement libre, préalable et éclairé (FPIC). Nous croyons également à l'importance d'établir un mécanisme de règlement des griefs accessible à la communauté et d'élaborer et de mettre en œuvre des plans correctifs pour répondre aux griefs présentés.

L'environnement

Afin de protéger le droit à un environnement propre, sain et durable en tant que droit de la personne humaine, le Groupe Mota-Engil s'engage à minimiser ses incidences sur l'environnement et la santé humaine, à éviter ou à minimiser la pollution résultant des activités de ses projets. Nous nous efforçons également de contribuer à la protection et à la conservation de la biodiversité. De la même manière, nous nous attachons à promouvoir une utilisation plus durable des ressources, y compris l'eau et l'énergie, et à réduire nos émissions de carbone et nos déchets en adoptant des objectifs stratégiques en phase avec notre [Plan stratégique du Groupe Mota-Engil en vigueur à tout moment](#). Dans ce sens, notre politique SHEQ cherche à relever les défis des changements climatiques, de dégradation des écosystèmes et des habitats naturels et de la pénurie des ressources naturelles en adoptant des mesures et des politiques de grande envergure afin de faire face et de mitiger des dégâts environnementaux et de promouvoir des comportements durables pour tous nos projets.

La corruption

Le Groupe Mota-Engil s'engage à préserver les normes les plus rigoureuses en matière d'éthique et

de transparence. De surcroît, nous sommes conscients de l'importance d'une conduite des affaires marquée par l'intégrité et de mettre en œuvre des politiques et des pratiques anticorruption rigoureuses pour prévenir la corruption, le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, la fraude et d'autres activités de corruption. Pour plus d'informations sur nos politiques et pratiques anticorruption spécifiques, veuillez consulter nos politiques consacrées à ce sujet.

Les minerais de conflit

Le Groupe Mota-Engil est pleinement conscient que l'extraction et le commerce de certains minerais, notamment l'étain, le tantale, le tungstène et l'or (3TG), peuvent être associés à des conflits armés, au financement d'activités illicites et à de graves violations des droits humains, y compris l'exploitation des communautés locales. Le Groupe s'engage à éviter toute contribution directe ou indirecte à ces effets négatifs, en incorporant la problématique des minerais de conflit dans sa gestion des risques et dans ses processus de diligence raisonnable en matière de droits humains et de la chaîne de valeur.

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains et aux normes internationales applicables, le Groupe promeut des pratiques d'approvisionnement responsables, exigeant des niveaux appropriés de transparence, de traçabilité et de conformité de la part de ses partenaires et fournisseurs. Dans tous les cas où cela se justifie, les risques liés à l'origine des matières premières sont évalués, et des mesures préventives et correctives seront adoptées de façon proportionnée ; il s'agit notamment de renforcer les contrôles établis de façon contractuelle, de coopérer avec les fournisseurs et, si nécessaire, de rompre les relations d'affaires en cas de non-conformité.

Le Groupe Mota-Engil suivra en permanence tout évènement survenu dans des zones affectées par les minerais de conflit et à haut risque, y compris en République démocratique du Congo et ses pays voisins, valorisant tout fait nouveau à cet égard, en tant que de besoin.

Le groupe Mota-Engil s'engage également à favoriser la prise de conscience en interne aux risques liés aux minerais de conflit, en veillant à ce que les employés concernés reçoivent une formation appropriée et actualisée sur cette problématique. Le Groupe encourage également à communiquer tout soupçon ou toute préoccupation liés à l'origine des matières premières par des canaux

appropriés, y compris le canal de dénonciation, garantissant la confidentialité et la protection contre les représailles, conformément aux principes d'éthique et d'intégrité qui guident ses opérations.

IV. UN VOYAGE EN PERMANENCE

Le Groupe Mota-Engil déploie tous ses efforts à promouvoir une culture de respect des droits humains touchant à tous les aspects de son activité. Cette Politique des droits humains constitue la pierre de touche de notre engagement à l'égard de pratiques commerciales éthiques, en veillant à ce que la dignité, l'équité et le respect guident nos interactions avec toutes les parties prenantes. Approuvée en conseil d'administration et mise à jour régulièrement, cette politique est un document évolutif qui s'adapte à nos besoins changeants et au paysage changeant des droits de la personne humaine. La mise en œuvre de cette Politique est confiée au Service de la Conformité de Mota-Engil. Le comité exécutif de Mota-Engil, les cadres supérieurs et les gestionnaires opérationnels doivent donner l'exemple, orienter et soutenir leurs équipes dans l'application de cette Politique. Nous nous attachons à diriger en donnant l'exemple, influant notre chaîne de valeur et nos partenaires d'affaires qui en font partie et à adopter et à préserver ces normes.

La conformité n'est pas notre unique point de mire; le développement durable et la responsabilité sociale envers les communautés avec lesquelles nous entretenons des rapports corporisent également notre engagement.

ANNEXE I

LE CADRE DE LA POLITIQUE DES DROITS HUMAINS DE MOTA-ENGIL:

Les repères externes

Forte des connaissances internes et externes, cette Politique est le reflet d'un engagement élargi et éclairé de Mota-Engil en matière de droits humains. En conséquence, la méthodologie sous-jacente à sa mise en œuvre se traduit par un examen approfondi de documents, de politiques et de contrats adoptés en interne, ainsi que de normes internationales de référence dans le domaine des entreprises et des droits humains. Notre approche a suivi les recommandations du Pacte global des Nations Unies - [Guide à l'intention des entreprises sur la mise en œuvre d'une Politique des droits humains](#). Des parties prenantes tant en interne qu'à l'externe dans différentes régions et rattachées à plusieurs secteurs ont été écoutées/interrogées, nous permettant d'inclure leurs perspectives et leurs attentes, et de cartographier les priorités et les risques majeurs en matière de droits humains. Tirant sa force de ces connaissances-là, notre engagement d'adhérer à un socle d'instruments, de normes et d'initiatives internationales fondamentales en matière de droits de l'être humain, comprend, au minimum, les textes suivants:

- Déclarations, traités multilatéraux et résolutions des Nations Unies
 - [Déclaration universelle des Droits de l'Homme](#) (DUDH).
 - [Pacte international relatifs aux droits civils et politiques](#) (PIDCP).
 - [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#) (PIDESC).
 - [Déclaration des Nations Unies sur les droits des Peuples autochtones](#) (UNDRIP).
 - [Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale sur le droit à un environnement propre, sain et durable](#).
- Normes internationales du Travail

Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT)

- [Convention relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical](#) (n.º 87)
 - [Convention relative au droit d'organisation et de la négociation collective](#) (n.º 98)
 - [Convention sur le travail forcé \(n.º 29\) \(et son Protocole de 2014\)](#).
 - [Convention sur l'abolition du travail forcé](#) (n.º 105).
 - [Convention sur l'âge minimum](#) (n.º 138).
 - [Convention sur les pires formes de travail des enfants](#) (n.º 182).
 - [Convention sur l'égalité de rémunération](#) (n.º 100).
 - [Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#) (n.º 111)
 - [Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs](#) (n.º 155)
 - [Tableau de la promotion de la Convention sur la sécurité et la santé du travail](#) (n.º 187)
 - [Convention de l'OIT relative aux peuples autochtones et tribaux dans des pays indépendants](#) (n.º 169).
- Instruments internationaux de droit souple
 - [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour la conduite responsable des entreprises](#).
 - [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#).
 - [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme](#).
 - [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : Guide interprétatif](#).
 - [Les dimensions de genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#).
 - [L'Accès des Nations Unies à des voies de recours en cas violation des droits de l'homme commises par des entreprises : Guide interprétatif](#).
 - [Lignes directrices de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque](#).
 - Exigences de l'IFC pour le [Cadre de Durabilité de l'IFC](#)

Les repères internes

Notre Politique des Droits Humains a été conçue de façon à permettre une articulation avec d'autres politiques et initiatives du Groupe ; il en résulte une approche élargie des droits humains et de la durabilité. Les voici, plus en détail:

- [Plan stratégique du Groupe Mota-Engil en vigueur à tout moment.](#)
- [Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes.](#)
- [Politique de sécurité, santé, environnement et qualité \(SHEQ\).](#)
- [Programme d'intégrité et conformité](#) dont cette politique est un élément et qui comprend notamment:
 - [Code d'éthique et de conduite de la société.](#)
 - [Politique contre le harcèlement et la discrimination.](#)
 - [Politique de lancement d'alertes professionnelles et de non-représailles.](#)
 - [Politique de lutte contre la corruption et les pots de vin, et de prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme.](#)
 - [Code d'éthique et de conduite à l'intention des fournisseurs](#)
 - [Politique Communautaire.](#)

MOTAENGIL

Um Mundo de Inspiração

