

# Política de Debida Diligencia en Derechos Humanos

Referencia interna: P.22.2024.V2

Fecha de aprobación: 31 de enero de 2024

Fecha de entrada en vigor: 31 de enero de 2024

Responsable del documento: Departamento de Sostenibilidad

Responsable de actualización: Departamento de Sostenibilidad

Versión actual: Versión 2

**INDICE**

1. Objetivo .....	3
2. Ámbito de aplicación.....	3
3. Compromisos de actuación.....	3
4. Principios generales de actuación: Debita diligencia en materia de derechos humanos ....	4
5. Responsabilidades.....	5
6. Riesgos de derechos humanos destacados/relevantes.....	6
7. Documentos de referencia .....	7
8. Anexo: Factores de riesgo de derechos humanos .....	8

## **1. Objetivo**

El consejo de administración de Cementos Molins, S.A. tiene la facultad de aprobar la Política de debida diligencia en Derechos Humanos

El objetivo de la presente política es definir los principios generales de actuación de Molins en relación con el respeto a los derechos humanos con la finalidad de asegurar su estricto cumplimiento e integrarlos en las actuaciones de la compañía.

Esta Política complementa lo previsto en los siguientes políticas y códigos:

- Política Marco de Recursos Humanos.
- Política de Selección y Contratación.
- Política Medioambiental.
- Política de Seguridad y Salud Laboral.
- Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.
- Política de Prevención de Delitos y Contra el Fraude.
- Política de Compras.
- Código Ético.
- Código Ético de Proveedores.
- Política Relaciones Grupos de interés.

## **2. Ámbito de aplicación**

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades nacionales e internacionales de Molins controladas de forma individual (sociedades filiales).

En las sociedades nacionales o internacionales donde no se dispone del control o el control es compartido (sociedades participadas), las personas que actúen en ellas como representantes de Molins promoverán, la implementación de principios y directrices coherentes con los establecidos en esta Política.

Por lo que respecta a las partes interesadas (alcance subjetivo) la presente Política es de aplicación a todos los empleados, directivos y órgano de administración. Asimismo, Molins espera de sus socios, proveedores, contratistas, distribuidores y terceros con los que mantiene relaciones comerciales, el respeto absoluto a los compromisos y principios establecidos en esta Política.

## **3. Compromisos de actuación**

Esta política establece una serie de compromisos de actuación dirigidos a dar cumplimiento a los principios de respeto a los Derechos Humanos. Estos compromisos están alineados con los principios y valores contenidos en las siguientes fuentes:

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.
- Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Carta Internacional de Derechos Humanos.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Molins se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2020, incorporando los diez principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones.

A los efectos indicados Molins asume los siguientes compromisos:

- Respetar y promover los derechos humanos en todas las relaciones con los grupos de interés, así como entre las diferentes culturas existentes en la compañía.
- Ofrecer un empleo digno y promover un entorno saludable tanto a sus trabajadores como a terceras partes.
- Fomentar un entorno laboral de respeto y colaboración en toda la organización con la finalidad de prevenir cualquier forma de discriminación y acoso.
- Eliminar cualquier actuación susceptible de trabajo forzoso o trabajo infantil en toda la cadena de valor.
- Respetar a las comunidades donde opera, incluidos los derechos reconocidos a las poblaciones indígenas.
- Impulsar y colaborar con los proveedores y socios comerciales para extender los compromisos en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor.
- Supervisar y controlar el impacto que tienen las operaciones respecto a los derechos humanos
- Fomentar un impacto positivo en el entorno y en las comunidades en las que opera, mediante planes de contribución a las comunidades y al bienestar de las personas.
- Actuar conforme a la legislación vigente en materia de derechos humanos en todas las operaciones.
- Implantar las medidas correctivas que sean necesarias en caso de incumplimiento de los compromisos establecidos en esta política.
- Adoptar las medidas posibles para reparar el daño que se haya podido infligir a las partes interesadas o contribuir a su reparación.

#### **4. Principios generales de actuación: Debida diligencia en materia de derechos humanos**

Molins ha definido los siguientes principios de actuación en materia de derechos humanos:

- Establecer mecanismos para identificar y, en su caso, priorizar los efectos adversos reales o potenciales.

- Establecer medidas para prevenir y mitigar los efectos adversos potenciales.
- Eliminar o minimizar el alcance de los efectos adversos reales.
- Reparar los efectos adversos reales.
- Establecer y mantener un mecanismo de denuncia.
- Supervisar y evaluar la eficacia de la política y de las medidas de diligencia debida.
- Comunicar públicamente las medidas implementadas en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- Consultar y colaborar con las partes interesadas afectadas.

## 5. Responsabilidades

A continuación, se detallan los roles y responsabilidades de la Política de debida diligencia en Derechos Humanos:

- **Consejo de Administración:** es el responsable de:
  - definir y aprobar la Política de debida diligencia en Derechos Humanos de Molins.
- **Comisión de Auditoría y Cumplimiento:** es responsable de:
  - Supervisar el sistema interno de información y el control de los riesgos en materia de derechos humanos
  - Coordinar el proceso de reporte sobre sostenibilidad.
- **Comité de Ética y Cumplimiento:** es responsable de mantener actualizada la presente Política.
- **Comité ejecutivo, direcciones generales de negocio y responsables corporativos** son responsables de:
  - Identificar los riesgos de derechos humanos a los que está expuesta cada unidad de negocio.
  - Evaluar y priorizar los riesgos en materia de derechos humanos.
  - Definir las medidas de prevención y mitigación de los riesgos identificados.
  - Proporcionar los recursos necesarios para el adecuado control y gestión de los riesgos.
- **Auditoría Interna:** Como tercera línea de defensa es responsable de:
  - evaluar la efectividad del sistema de control y gestión de riesgos de derechos humanos y de reportar a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento los resultados de las evaluaciones realizadas.
- **Compliance:** Como segunda línea de defensa es responsable de:

- supervisar el cumplimiento de la presente política, de las leyes y la normativa de referencia relacionadas con los derechos humanos que sean de aplicación en los países donde opera Molins.
- **Función de gestión de riesgos:** como segunda línea de defensa es responsable de
  - Elaborar el catálogo de riesgos potenciales de derechos humanos en colaboración con las áreas implicadas.
  - Elaborar la metodología para la identificación y evaluación de los riesgos de derechos humanos.
  - Revisar la evaluación de los riesgos en cada negocio, así como revisar las medidas de prevención y mitigación.
- **Estrategia y Sostenibilidad** como área experta en Sostenibilidad es responsable de:
  - dar asesoramiento, formación y apoyo a las unidades de negocio y departamentos corporativos en todos los asuntos relacionados a las tres líneas de defensa del sistema de gestión y control de riesgos de derechos humanos.
- **Responsable de cada departamento:** es responsable de:
  - velar por el cumplimiento de la presente Política y de las leyes relacionadas con los derechos humanos que sean de aplicación en su área de influencia.
- **Todos los empleados de Molins:** son responsables de actuar de acuerdo a las normas internas y externas aplicables en materia de respeto a los derechos humanos.

## 6. Riesgos de derechos humanos destacados/relevantes

Molins lleva a cabo periódicamente una identificación de los riesgos destacados o relevantes en materia de derechos humanos (es decir, aquellos derechos humanos que pueden sufrir impacto negativo más severo) que sus actividades pueden causar, a los que puede contribuir, o con los que sus productos pueden estar vinculados

Las partes interesadas afectadas e identificadas por Molins pueden clasificarse en las siguientes categorías:

- Empleados propios.
- Empleados de la cadena de valor.
- Comunidades locales.
- Comunidades indígenas.
- Defensores de los derechos humanos.
- Clientes y Consumidores.

Los factores de riesgos potenciales: identificados son los siguientes:

- Condiciones de trabajo adecuadas.
- Seguridad y Salud de los trabajadores
- Libertad sindical
- Igualdad de oportunidades y trato
- Igualdad ante la ley.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Recursos naturales y medio ambiente.
- Desarrollo económico
- Convivencia pacífica.
- Integridad física.
- Tierras y territorios en comunidades indígenas.
- Productos.

## **7. Documentos de referencia**

En este apartado se incluyen los documentos referenciados en la presente política:

- Código Ético
- Reglamento del Consejo de Administración
- Política General de Control y Gestión de Riesgos

## 8. Anexo: Factores de riesgo de derechos humanos

Tierras y territorios de las comunidades indígenas	Para las comunidades indígenas la relación con la tierra no es meramente una cuestión de posesión y producción sino un elemento material y espiritual del que deben gozar plenamente, inclusive para preservar su legado cultural y transmitirlo a las generaciones futuras.
Desarrollo económico de la comunidad	Asegurar que todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar del él.
Medioambiente sano y acceso a recursos naturales	Todos los habitantes deben gozar de un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras. También se debe asegurar la protección y el acceso a recursos naturales.
Salud y seguridad de las comunidades	La Organización Mundial de la Salud define el derecho a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social” que “consiste no solamente en el acceso a la atención médica, sino también en el acceso a todos los bienes y servicios que son esenciales para una vida saludable o que conducen a ella”.
Convivencia pacífica	La convivencia pacífica es una forma de conocimiento y de interrelación humana que constituye un conjunto de enseñanzas y aprendizajes que permiten aceptar las diferencias y el pluralismo generando espacios de confianza. Las empresas pueden tener este impacto en relación con el uso de fuerzas de seguridad, conflictos sociales/étnicos/culturales en las zonas donde la empresa opera, conflictos internos, corrupción, etc.
Integridad física	Hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud.
Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo adecuadas	Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.
Igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores	Para calificar como discriminatoria una conducta o acto determinado resulta necesario observar la concurrencia de 3 elementos, a saber: Un trato diferenciado o desigual; Un motivo o razón prohibida por las normas (raza, origen, sexo, identidad étnica o cultural, religión, opinión, filiación política, preferencias sexuales, indumentaria o de cualquier otra índole) y; Un objetivo o un resultado que anule o menoscabe el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho.



<p>Seguridad y salud de los trabajadores</p>	<p>La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a: el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales; la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.</p>
<p>Libertad sindical y derecho de sindicación</p>	<p>La libertad sindical es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes. Todas estas manifestaciones son atribuibles también a los empleadores y sus organizaciones.</p>
<p>Abolición efectiva del trabajo infantil</p>	<p>El término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.</p>
<p>Igualdad ante la ley</p>	<p>El Debido Proceso es el derecho de toda persona a ser oída públicamente, y por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones. Aunque es un deber del estado, las empresas deben asegurarse de no intervenir en este proceso.</p>