Política de debida diligencia en derechos humanos

Molins

molins.es

1. Objeto

El Consejo de Administración de Cementos Molins, S.A. tiene la responsabilidad de definir y aprobar las políticas que forman parte integral del Sistema de Gobierno Corporativo, incluyendo la presente Política de debida diligencia en derechos humanos (en adelante, la "Política").

La Política tiene por objeto definir los principios generales de actuación en relación con el respeto a los derechos humanos, con la finalidad de asegurar su estricto cumplimiento e integrarlos en nuestras operaciones y procesos.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a Cementos Molins, S.A. (en adelante, "Molins") y 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.

La presente Política es de aplicación a todos los empleados/as, directivos/as y miembros de los órganos de administración, así como a los terceros relacionados con Molins (en adelante, y a los fines exclusivos de lo previsto en esta Política se definen como "Colaboradores"). En este sentido, 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. Comunicación del incumplimiento

Cualquier incidencia o incumplimiento de los principios establecidos en la presente Política debe ser comunicado a través del Canal Ético. Todo incumplimiento será sancionado por el Comité de Ética y Cumplimiento de manera proporcionada a la gravedad de los hechos, sin perjuicio de otras consecuencias legales que puedan derivarse.

4. Compromisos de actuación

Esta Política establece una serie de compromisos de actuación dirigidos a dar cumplimiento a los principios aplicables en materia de 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 nuestras 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 nuestros Colaboradores como a terceras partes relacionadas con la compañía.
- 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 ser considerada como trata de personas, trabajo forzoso o trabajo infantil en toda la cadena de valor.
- Respetar a las comunidades de los lugares donde operamos, incluido el respeto a 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 nuestras operaciones respecto a los derechos humanos.
- Fomentar un impacto positivo en el entorno y en las comunidades en las que operamos, 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.
- Implementar las medidas correctivas 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.

5. 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.

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, identificamos aquellos derechos humanos que pueden sufrir un impacto negativo más severo debido a nuestras actividades, o a los que podemos contribuir o con los que nuestros productos pueden estar vinculados.

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

- Colaboradores propios.
- Colaboradores 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, los cuales se detallan en el Anexo I de la Política:

- Condiciones de trabajo adecuadas.
- Seguridad y salud de los Colaboradores.
- 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. Aprobación, entrada en vigor y revisión

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Cementos Molins, S.A. y entró en vigor en fecha 31 de enero de 2024.

El Departamento de Desarrollo Corporativo y Sostenibilidad es el responsable de garantizar la correcta implementación y la adecuación de la presente Política, por ello, dará a conocer a los Colaboradores los principios de actuación y revisará periódicamente el contenido. Las revisiones estarán sujetas a la aprobación por el Consejo de Administración, previa validación por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, con efectos inmediatos tras su publicación.

7.1 Histórico de revisiones

Referencia interna	Versión	Fecha de actualización	Objeto de la revisión
P.25.2025	3	29 de enero de 2025	Actualización y estandarización de las políticas del Sistema de Gobierno Corporativo

Anexo I: 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 estén facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como contribuir a ese desarrollo y su disfrute.
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.
Seguridad y salud de los trabajadores	La salud y la seguridad laboral 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.
Libertad sindical y derecho de sindicación	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.
Abolición efectiva del trabajo infantil	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.

Igualdad ante la ley	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.