Política de gestión de personas

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 gestión de personas (en adelante, la "Política").

La Política tiene por objetivo definir y comunicar un modelo de gestión de personas que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento, así como fomentar el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano de Molins, mediante su crecimiento personal y profesional. Asimismo, se prima por garantizar un puesto de trabajo estable en un entorno que respete la igualdad, diversidad e inclusión, favoreciendo la eficacia y competitividad de Molins.

Los principios clave para el cuidado y el desarrollo del equipo humano incluyen el diseño e implementación de unos marcos de gestión de los recursos, capital humano y relaciones laborales. Estos marcos sirven para hacer partícipes a todos los profesionales del éxito de Molins, así como para promover su desarrollo económico y social, contribuyendo con ello al cumplimiento de los objetivos ODS, como ODS 4 "Educación de Calidad", ODS 5 "Igualdad de Género", ODS 10 "Reducción de las desigualdades", ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" y ODS 11 "Ciudades y comunidades sostenibles".

Para el desarrollo de los diferentes aspectos contenidos en esta Política, Molins ha aprobado diversas políticas, protocolos y planes de igualdad.

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 (en adelante, y a los fines exclusivos de lo previsto en esta Política se definen como "Colaboradores").

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. Principios generales de actuación

Para la consecución de los objetivos señalados, Molins asume y promueve los siguientes principios de actuación que deben presidir la gestión de las personas trabajadoras de Molins (en adelante, las "Personas"):

- Establecer un marco de relaciones laborales adecuado y mecanismos para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

- Diseñar una oferta laboral de valor que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo diverso, inclusivo y de calidad, que facilite la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional de las Personas.

- Desarrollar procesos homogéneos que promuevan una cultura del talento y basados en criterios objetivos de desempeño.

- Generar el desarrollo estratégico de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación por ninguna causa y la consideración de la diversidad e inclusión.

- Asegurar el respeto y la defensa de los derechos humanos durante todos los procesos de la vida laboral de las Personas.

- Crear un entorno de trabajo seguro y saludable fomentando e impulsando el bienestar en el puesto de trabajo, cuidando y ofreciendo un clima laboral adecuado, que genere confianza y motivación entre las Personas, así como comprometido con los valores de Molins.

5. Principios específicos de actuación

5.1 En relación con la igualdad, diversidad e inclusión

Molins, en su Política de igualdad, diversidad e inclusión desarrolla los objetivos y pautas básicas de actuación, que pueden sintetizarse en los siguientes:

- Respetar la diversidad de las Personas, promoviendo la no discriminación.

- Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento es esencial para el desarrollo profesional de las Personas y requiere el compromiso de impulsar un trato equitativo que fomente la progresión personal y profesional de las Personas.

- Promover la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

5.2 En relación con la selección y contratación de profesionales

Los principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación son:

- Desarrollar un marco global para la homogeneización de los procedimientos de selección y contratación en Molins.

- Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales.

- Presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.

- Favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de Personas con distintas capacidades.

- Asegurar que las Personas que se encuentran en procesos de selección puedan contribuir a la promoción de la cultura ética empresarial de Molins.

5.3 En relación con la gestión y promoción del talento, y la formación

Uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento en Molins es el fomento de la formación, con arreglo a los siguientes principios de actuación:

- Establecer un marco que incluya todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de las Personas, creando valor y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios.

- Proporcionar programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos, y favorezca al desarrollo profesional de las Personas.

- Generar programas de formación relativos a las Políticas del Sistema de Gobierno Corporativo y el Sistema de Compliance Penal y Antisoborno, con la finalidad de fomentar una cultura de ética empresarial.

5.4 En relación con la conciliación de la vida personal y laboral

Lograr la efectiva conciliación entre la vida personal y laboral de las Personas es una prioridad de Molins, que se lleva a cabo a través de los siguientes principios de actuación:

- Implementar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de las Personas, y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales.

- Promover una organización de los horarios y jornadas que tenga en cuenta tanto las necesidades operativas de la actividad como el adecuado funcionamiento de los equipos y el bienestar de las personas trabajadoras. La planificación de la jornada laboral se desarrolla de acuerdo con el marco normativo vigente en cada país y con las políticas y procedimientos internos de la organización. Para ello, se evalúan de manera periódica posibles iniciativas relacionadas con la organización del tiempo de trabajo que, cuando las características de la actividad lo permitan, puedan contribuir a mejorar la gestión de los horarios y a facilitar la coordinación de los equipos.

- Favorecer la contratación de proveedores que cuenten con medidas internas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y laboral de su personal.

- En relación con el respeto a la desconexión digital, Molins dispone de un Protocolo de desconexión digital que favorece la efectiva separación de los ámbitos personal y profesional. En este sentido, fomenta el respeto del tiempo de descanso y facilita que las Personas puedan desarrollar plenamente su vida personal fuera del horario de trabajo y con las menores interferencias posibles de sus obligaciones profesionales, que solo han de darse en situaciones de justificada necesidad.

5.5 En relación con el Sistema de seguridad y salud laboral

Reconociendo la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, Molins desarrolla en su Política de seguridad y salud laboral las acciones necesarias para proporcionar condiciones seguras y saludables. Estas acciones están orientadas a la prevención de lesiones y el deterioro de la salud física o mental relacionados con el trabajo, y son apropiadas y adaptadas al propósito, tamaño y contexto de cada negocio, así como a la naturaleza específica de los riesgos para las Personas. Con ello, contribuimos a la consecución del ODS 3 “salud y bienestar” y el ODS 8 “trabajo decente y crecimiento económico”.

5.6 En relación con el sistema retributivo

En Molins, creemos que la compensación debe ser un motor clave para atraer, motivar y retener al talento. Por ello, nuestro sistema retributivo está diseñado para valorar los logros, reconocer

el desempeño y fomentar el compromiso, de manera competitiva, transparente y alineada con nuestros valores y estrategia global.

Asimismo, estamos comprometidos con la construcción de una cultura sólida de Pago por Desempeño, en la que la compensación refleje de forma justa y diferenciada la contribución individual y colectiva al éxito de la compañía, con arreglo a los siguientes principios de actuación:

- Atracción y fidelización del talento: Diseñamos paquetes retributivos competitivos que nos posicionan como empleador de referencia y fidelizan el mejor talento en todos los mercados donde operamos.

- Equidad interna y competitividad externa: Garantizamos la coherencia interna entre roles y niveles, y nos comparamos regularmente con el mercado para asegurar una propuesta atractiva y sostenible.

- Reconocimiento del desempeño y la contribución: Recompensamos la dedicación, la responsabilidad y los resultados, promoviendo una cultura meritocrática basada en objetivos claros y medibles.

- Adaptabilidad local con visión global: Respetamos las particularidades culturales, legales y económicas de cada país, manteniendo una alineación con la estrategia corporativa global.

- Transparencia y comunicación: Fomentamos una gestión clara y comprensible de la compensación, asegurando que todos los colaboradores comprenden cómo se determina su retribución y qué acciones pueden emprender para progresar.

- Sostenibilidad y responsabilidad: Alineamos nuestras políticas retributivas con los principios de sostenibilidad, diversidad e inclusión, contribuyendo al desarrollo de un entorno laboral justo y responsable.

5.7 En relación con las evaluaciones del desempeño y el desarrollo

Las evaluaciones del desempeño de las personas trabajadoras y la comunicación de su resultado a los evaluados son un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios básicos de actuación relativos a este ámbito son:

- Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de las personas trabajadoras de Molins basadas en criterios objetivos.

- Comunicar su resultado al evaluado, de forma que se favorezca su desarrollo profesional, contribuyendo a la creación de una cultura de *feedback* y al desarrollo individual y colectivo.

6. 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 15 de mayo de 2017.

El Departamento de Recursos Humanos 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.

6.1 Histórico de revisiones

Referencia interna	Versión	Fecha de actualización	Objeto de la revisión
P.27.2025	2	29 de enero de 2025	Actualización y estandarización de las políticas del Sistema de Gobierno Corporativo
P.27.2025	3	25 de marzo de 2026	Política actualizada como resultado de un proceso de auditoría para obtener una certificación