Política de igualdad, diversidad e inclusión

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 igualdad, diversidad e inclusión (en adelante, la "Política").

Esta Política tiene por objeto favorecer un entorno que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de las personas trabajadoras, apostando, en consecuencia, por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida. Todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible ("ODS").

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 de actuación

4.1. Principios de actuación vinculados con la igualdad de oportunidades

Para la consecución de los objetivos y acciones señalados en materia de igualdad de oportunidades, Molins asume y promueve los siguientes principios de actuación, que deben presidir el desarrollo de nuestras relaciones laborales. Asimismo, están incluidos en los Planes de Igualdad:

- Promover la igualdad de oportunidades en el trabajo como pilar fundamental del desarrollo profesional de las personas trabajadoras de Molins (en adelante, "Personas"), en los siguientes ámbitos:
    - **Promoción, desarrollo profesional y compensación**: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos, competencias y desempeño. En trabajos de igual valor, igual retribución para las Personas.
    - **Selección**: elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y empresas de selección donde el criterio se base en los conocimientos y las capacidades de las personas candidatas.
    - **Contratación**: no establecer diferencias salariales de carácter discriminatorio y asegurar una adecuada integración de las Personas.
    - **Formación**: asegurar que cada Persona recibe la formación, la capacitación y especialización necesaria para desarrollar su trabajo con los conocimientos y habilidades adecuados.
    - **Apoyo** a las Personas con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
- Promover la igualdad de género, cumpliendo con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, así como lo dispuesto en el quinto ODS aprobado por la Organización de las Naciones Unidas.
- Realizar todas las acciones oportunas para corregir las desigualdades de cualquier tipo que se presenten, y favorecer el acceso del género menos representado a cargos de responsabilidad. En aquellos casos en que la legislación aplicable requiera un porcentaje específico de representación del género menos representado, adecuar los procesos de selección y contratación para cumplir con dichos lineamientos.
- Fomentar condiciones de trabajo idóneas desde la perspectiva de género, permitiendo la corresponsabilidad de la vida personal y laboral de todas las Personas para favorecer

la igualdad de género.

- Colaborar en la lucha contra el acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, para acompañar y proteger a las víctimas de acoso sexual, por razón de sexo, de violencia de género y los colectivos LGTBI.

- Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por las Personas a tiempo parcial y a tiempo completo.

- Garantizar un ambiente libre de acoso laboral, especialmente el que tenga como fundamento o intencionalidad la discriminación directa o indirecta.

4.1. Principios de actuación vinculados con la diversidad y la inclusión

- Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en el respeto. Garantizar la no discriminación entre las Personas mediante la promoción de una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación en el ámbito profesional por razón de cualquier circunstancia: edad, genero, nacionalidad, capacidades, orientación sexual, salud, y cualquier otra condición personal, física o social.

- Fomentar la comunicación inclusiva, de modo que se procure que las comunicaciones y publicaciones realizadas tanto interna como externamente incluyan imágenes y lenguaje que reflejen la realidad diversa de las Personas. Así como, promover el uso de lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicaciones corporativas, internas y externas.

- Fomentar la contratación de Personas con capacidades diferentes, contando con planes de integración que proporcionen las adecuaciones necesarias para que puedan desarrollarse en un entorno de igualdad de oportunidades.

- Asegurar que las decisiones en materia de contratación, promoción y desarrollo profesional se fundamenten en criterios objetivos y equitativos, promoviendo la diversidad e inclusión.

- Incorporar en las formaciones y programas de liderazgo herramientas que favorezcan una mejor toma de decisiones y una cultura organizativa inspirada en los principios de diversidad e inclusión y que pongan en valor la diversidad en Molins.

- Aplicar las debidas medidas de integración y de corresponsabilidad, entre otras,

situaciones de personas solteras, casadas o en pareja de hecho, monoparentales, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con una pluralidad de personas, con o sin hijos, y con otras circunstancias familiares y afectivas particulares.

- En consonancia con la Política de debida diligencia en derechos humanos, Molins garantiza los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa internacional, así como los derechos de los colectivos vulnerables.

- Difundir nuestro compromiso con la diversidad e inclusión, así como con el respeto a los derechos humanos a todos los grupos de interés, haciendo dichos compromisos extensibles a nuestra cadena de valor, analizando los parámetros y compromisos en estas materias de nuestros proveedores y contratistas.

5. Seguimiento y control

Molins periódicamente realiza evaluaciones de las operaciones de cada negocio, con la finalidad de identificar incumplimientos relativos a igualdad, diversidad e inclusión. Una vez identificados, plantea medidas de actuación para corregir los posibles incumplimientos acaecidos. Asimismo, se determinan planes de acción para implementar los controles necesarios que eviten la repetición de los mismos comportamientos.

En este sentido, Molins establece acciones orientadas a asegurar que los principios que sustentan la presente Política sean conocidos, comprendidos y asumidos por los Colaboradores.

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 31 de julio de 2024.

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.28.2025	2	29 de enero de 2025	Actualización y estandarización de las políticas del Sistema de Gobierno Corporativo