

Çimsa Cementos España, S.A.U.

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

1. PROPOSITO Y ALCANCE

El propósito de esta Política de Derechos Humanos ("Política") es explicar nuestro enfoque hacia los derechos humanos y nuestras prácticas fundamentales para contribuir a la sostenibilidad económica, ambiental y social, las cuales forman parte de nuestra cultura corporativa.

La Compañía garantiza la protección y promoción de los derechos humanos en el entorno laboral y lo considera como parte de la cultura empresarial de Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Afyon Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("la Compañía"), junto con todas sus subsidiarias que operan en diferentes países.

La Compañía cumple plenamente con las normas nacionales e internacionales de derechos humanos, en particular la [Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#), y adopta responsabilidades y principios sobre derechos humanos en sus relaciones comerciales, especialmente con sus empleados, proveedores, socios comerciales y los grupos empresariales con los que opera, alentándolos a ser sensibles a este tema también.

La Política respalda firmemente el [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), [los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas \(PRNU\)](#), [la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#), las declaraciones relevantes de la OIT y las disposiciones de la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), de la cual la compañía es signataria, y los principios éticos que constituyen la base del [Código de Ética Empresarial del Grupo Sabancı](#).

La Compañía trabaja colectivamente con todas las unidades para mejorar la comprensión, crear una cultura e implementar efectivamente la política, siguiendo las implementaciones de la política por el Comité de Gestión de Sostenibilidad y el Comité de Auditoría. Este comité y los grupos de trabajo subordinados (enfoque) creados bajo estos comités revisan regularmente las políticas existentes de la compañía para identificar el alcance y las brechas en materia de derechos humanos en toda la compañía. La Compañía realiza análisis y mediciones de riesgos para mejorar los posibles efectos en los derechos humanos, consultando con las partes interesadas internas y externas. Integra la Política de Derechos Humanos en otros sistemas de gestión operativa, políticas, procedimientos, procesos comerciales, comunicaciones y programas de capacitación.

Esta Política entrará en vigor con la aprobación de la junta directiva a partir de la fecha de publicación y su período de validez continuará mientras la Política siga vigente.

2. DEFINICIONES

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: Es un instrumento de derecho no vinculante que intenta demostrar las responsabilidades de las empresas para respetar las normas internacionales de derechos humanos.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Es una convención basada en declaraciones de responsabilidad social y prácticas de sostenibilidad universalmente reconocidas de las Naciones Unidas, que abarca 10 áreas fundamentales de responsabilidad del mundo empresarial en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Comunicación sobre el Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Las empresas que son signatarias del Pacto Mundial de las Naciones Unidas asumen compromisos en 10 áreas de responsabilidad central derivadas de importantes convenciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con esta declaración, todas las empresas participantes resumen públicamente cómo han implementado estos principios en su área de influencia y las actividades que han llevado a cabo para promover estos principios.

Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Considerada como un hito en la historia de los derechos humanos, la declaración fue elaborada por representantes de diferentes antecedentes legales y culturales de todas las regiones del mundo. Declarada como un estándar común de logros para todos los pueblos y todas las naciones por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948, es el primer documento que enfatiza la protección universal de los derechos humanos fundamentales.

OIT: Se refiere a la Organización Internacional del Trabajo.

Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT: Se refiere a la Declaración de la OIT que indica que, aunque las convenciones pertinentes no hayan sido aprobadas, todos los Estados miembros están obligados a respetar, desarrollar, apoyar e implementar los siguientes cuatro principios de buena fe:

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
- Prevención del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Código de Ética Empresarial del Grupo Sabancı (SA Ethics): SA-Ethics se refiere a los valores y principios de trabajo que el Grupo Sabancı y sus empresas del Grupo toman como base en todos sus procesos comerciales y en todas las relaciones con sus empleados y todas las partes interesadas. Además de proteger a las empresas y empleados, SA-Ethics sirve como guía más allá

de las leyes, regulaciones y procedimientos internos que son decisivos en todas las decisiones y actividades.

Compañía: Çimsa Cementos España, S.A.U.

3. PRINCIPIOS, COMPROMISOS Y PRÁCTICAS RELEVANTES

Respeto a los Derechos Humanos

Observando el cumplimiento pleno de las normas nacionales e internacionales sobre derechos humanos, en particular la [Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#), la Compañía implementa las prácticas necesarias dentro del alcance de su ciclo de actividad. Todas las cuestiones relacionadas con la discriminación y los derechos de los empleados son seguidas por el Departamento de Recursos Humanos, el Consultor de Reglas de SA-Ethics y el Comité Disciplinario.

Igualdad de Oportunidades, Diversidad e Inclusión

La igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión son los pilares de la política de recursos humanos de la Compañía, y la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión de la Compañía incluye todos los detalles de su implementación.

La Compañía se acerca a sus empleados de manera honesta y justa, comprometiéndose a proporcionar un entorno de trabajo no discriminatorio, seguro y saludable. Se opone a la discriminación durante los procesos de contratación y empleo, respalda las iniciativas tomadas en este tema en el mundo empresarial, establece e implementa sistemas para garantizar que todas las demás prácticas, como promoción, traslado, rotación, sistema salarial, recompensas, beneficios sociales, etc., sean justas. Desaprueba la discriminación entre los empleados debido a cualquier identidad social u otra identidad, como el idioma, raza, religión, edad, género, cultura, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, creencia política o religiosa, u orientación sexual. La Compañía gestiona su enfoque hacia sus empleados en todos los procesos con transparencia.

No se tolerarán comportamientos irrespetuosos o inapropiados, trato injusto o cualquier tipo de represalia. No se tolerará ningún tipo de acoso.

La Compañía, no solo en Turquía, sino también en sus subsidiarias en Estados Unidos y diferentes países de la Unión Europea, cuenta con un capital humano diverso y rico en términos de género, idioma, religión, raza y nacionalidad. El propósito de la Compañía es fomentar la felicidad, la eficiencia y la productividad de esta riqueza alimentándola con una cultura corporativa común y compartida.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El objetivo inquebrantable de la Compañía es alcanzar la meta de "Cero accidentes laborales y Cero enfermedades profesionales" manteniendo bajo control los riesgos definidos en términos de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) con un enfoque proactivo. En este sentido, la Compañía cumple plenamente con los principios internacionales y las leyes y regulaciones nacionales con respecto a la SSO y se compromete no solo a cumplir con las obligaciones legales, sino también a proporcionar buenas prácticas.

Entorno de trabajo

La compañía se compromete a proporcionar un entorno de trabajo saludable y libre de cualquier situación amenazante o perturbadora, como maltrato, abuso físico o psicológico, violencia y acoso.

Trata de personas, trabajo forzado y trabajo infantil

La Compañía adopta una postura en contra de todas las formas de trabajo forzado, incluida la trata de personas. Además, la Compañía respalda el principio de prevención del trabajo infantil como se indica en la [Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) y se opone al trabajo infantil, respaldando las iniciativas tomadas en el mundo empresarial sobre este tema.

Además de sus propias operaciones, la Compañía también respalda este principio en sus proveedores y empresas subcontratadas.

El derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación

La empresa es un empleador ejemplar que reconoce la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de sus empleados. La empresa concede importancia al establecimiento de una relación sana entre la dirección y los empleados y al mantenimiento de esta relación dentro de una estructura eficaz. En consecuencia, la empresa garantiza que sus empleados puedan ejercer libremente su derecho a la negociación colectiva y a la asociación.

Libertad de Expresión

La empresa evita cualquier situación que impida a los empleados ejercer su derecho a la libertad de expresión en el entorno laboral. La Empresa crea un ambiente de trabajo colaborativo, positivo y armonioso dentro de la Empresa, previniendo posibles conflictos y garantizando que personas de diferentes creencias, opiniones e ideologías trabajen en armonía.

Situaciones Criminales

La Empresa y sus subsidiarias en todos los países en los que opera se abstienen de participar en actividades delictivas o tomar acciones que puedan violar derechos. Se espera que sus directivos y empleados adopten el mismo enfoque y se adhieran a estándares legales y éticos.

Salarios y Horarios de Trabajo

La Empresa implementa una política salarial y de beneficios que promueve una cultura competitiva, igualitaria y basada en altos resultados. Los salarios y beneficios se determinan de manera objetiva en función de evaluaciones de puestos, teniendo en cuenta las definiciones de trabajo y los niveles de cargo. La política considera datos del mercado, equilibrio interno y objetivos de la empresa. La Empresa cumple con las leyes locales sobre horarios de trabajo y legislación laboral relevante en diferentes regiones de Turquía y otros países donde opera.

Desarrollo Personal, Carrera y Gestión del Talento

La Empresa prioriza el desarrollo profesional, la satisfacción laboral y el desarrollo de habilidades en su gestión del talento y carrera en sus prácticas de recursos humanos. Busca mejorar el crecimiento profesional de los empleados de todos los niveles, así como su nivel de conocimiento y habilidades. Se desarrollan e implementan estrategias, procesos empresariales y sistemas que tienen como objetivo garantizar la sostenibilidad de la fuerza laboral competente y que contribuyen a este objetivo de la empresa.

Privacidad de Datos

La protección de los datos personales es una prioridad máxima para la Empresa. Esto incluye la protección y el procesamiento de datos personales relacionados con clientes, clientes potenciales, candidatos a empleo, accionistas de la empresa, ejecutivos de la empresa, visitantes, empleados, accionistas y ejecutivos de las instituciones con las que la empresa coopera, así como terceros. Las actividades de protección de datos personales de los empleados se gestionan según la Política de Protección y Procesamiento de Datos Personales.

4. CODIGO DE PRACTICA

El promotor de esta política dentro de la Empresa es el CEO de la Empresa, siendo el Consejo de Administración de la Empresa el responsable de la supervisión superior que incluye la denuncia del incumplimiento de los principios, compromisos y prácticas relevantes declarados y la determinación de los mecanismos de inspección y sanción. La Política será revisada por el Consejo de Ética cada dos años y se supervisará su aplicación.

Los comentarios, incumplimientos e infracciones en relación con la Política se comunicarán al Comité de Ética o se transmitirán a través de etica@cimsacementos.es

La identidad de la persona que denuncie cualquier violación de la política se mantendrá confidencial.

5. INFORMAR AL PUBLICO

Anualmente, Çimsa informa al público sobre su compromiso con los derechos humanos, esfuerzos, actividades y declaraciones relacionadas con el cumplimiento de su responsabilidad de

respetar los derechos humanos a través del Informe Anual Integrado y la Comunicación sobre el Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

EYS-EN-IK-PL-01

First Issued: 15.06.2022

Rev. Date / No: -- / 00