



MINERSA
group

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA) EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.
 2. AMBITO DE APLICACIÓN.
 3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.
 - 3.1. LA TUTELA PREVENTIVA.
 - 3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
 - 3.1.2. Identificación de conductas.
 - 3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.
 - 3.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.
 - 3.1.2.3. Violencia en el ámbito digital.
 - 3.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
 - 3.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
 - 3.2.1. Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.
 - 3.2.2. La resolución del expediente.
 - 3.2.3. Seguimiento.
 4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.
- ANEXO 1. RELACION DE SOCIEDADES ADHERIDAS.

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

EL Grupo Minersa (en adelante, la “**Empresa**”) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo la Empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que, sin ser parte de su plantilla, presta servicios en las instalaciones de la Empresa. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la Empresa y, por lo tanto, la Empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;



- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa- como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Getxo, a 25 de octubre de 2023.

Fdo. Alberto Barrenechea Guimón.
Presidente del Consejo de Administración.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y APROBACIÓN.

El presente protocolo es de aplicación en todas las sociedades adheridas al Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales del Grupo Minersa y que son las relacionadas en el Anexo 1 del presente.

El presente protocolo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Minerales y Productos Derivados, S.A. en fecha 25 de octubre de 2023.

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. LA TUTELA PREVENTIVA.

- 3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La Empresa realiza la siguiente declaración de principios al objeto de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la Empresa y describir las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en la Empresa.

La Empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas dentro su organización.

En el ámbito de la Empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, ni tampoco cualquier otro

comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La Empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

Todo el personal de la Empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la misma, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, el personal de la Empresa se abstendrá de manifestar comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

En aras a su erradicación y reparación de efectos, de entender que está siendo acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador/a, mediante denuncia o reclamación, dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas la Empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo, y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

3.1.2. Identificación de conductas.

3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas verbales, no verbales, comportamientos físicos, acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

3.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Podrían ser constitutivas de acoso por razón del sexo los ataques con medidas organizativas, las actuaciones que pretenden aislar a la persona objeto de acoso, las actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, y los ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

3.1.2.3. Violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

3.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Cuando los indicios de la conducta denunciada puedan ser constitutivos de delito, la Empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

3.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

3.2.1. Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente.

- 1º) La Empresa designa al Comité de Ética del Grupo Minersa como órgano responsable de tramitar cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos, se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.
- 2º) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.
- 3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es canaldedenuncias@minersa.com. Solo el órgano designado para tramitar las denuncias reguladas en el presente protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- 4º) Las denuncias o reclamaciones igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado a la atención del Comité Ética del Grupo Minersa. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o reclamaciones estará ubicado en el domicilio social de la Empresa, sito en Getxo, Avenida de Algorta 16.
- 5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- 6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.
- 7º) El órgano instructor de la denuncia o reclamación intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación

reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de la actuación del órgano de instrucción, por lo que en caso de concurrir en alguno de sus miembros algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, dicho miembro deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al propio Comité de Ética para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

- 8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima de la denuncia y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.
- 9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- 10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta del órgano instructor, la dirección de la Empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Empresa separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.
- 11º) Finalizada la investigación, el órgano instructor que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los

testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del informe, el órgano instructor propondrá al consejo de administración de la Empresa la adopción de las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, el órgano instructor hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas y propondrá dictar resolución de archivo del expediente.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, el órgano instructor propondrá al consejo de administración de la Empresa la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

- 12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo entiendan oportunas.
- 13º) Cuando de la denuncia planteada el órgano instructor apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de la Empresa proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

3.2.2. La resolución del expediente de acoso.

La dirección de la Empresa una vez recibido el informe del órgano de instrucción, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La

decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones y propuestas elaborado por el órgano instructor la dirección de la Empresa procederá a:

- a) Archivar las actuaciones.
- b) Aplicar las sanciones que procedan y se encuentren amparadas por el convenio colectivo de aplicación y por el ordenamiento jurídico, junto con cuantas medidas adicionales estime oportunas. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes: La dirección de la Empresa (i) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, (ii) reforzará las acciones formativas y de sensibilización y, (iii) llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

3.2.3. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente y si el mismo hubiera dado lugar a la adopción de sanciones y/o medidas accesorias, el Comité de Ética, como órgano encargado de tramitar e investigar la denuncia o reclamación, realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se emitirá informe que recogerá, en su caso, la propuesta de medidas adicionales a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la Empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Empresa a través de su publicación en la página web www.minersa.com.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo o su organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



MINERSA
group

ANEXO 1

RELACIÓN DE SOCIEDADES ADHERIDAS AL MANUAL DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES.

ANHYDRITEC, S.L.U.

SEPIOL, S.A.U.

S.A.U. SULQUISA.

IBÉRICA DE SALES, S.A.

DERIVADOS DEL FLUOR, S.A.U.

MPD FLUORSPAR, S.L.U.

FLUORITAS ASTURIANAS, S.L.U.

MERCADOS MUNDIALES IMPORT EXPORT, S.A.U.

SALINERA DE CARDONA, S.L.

MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS, S.A.