

ACERINOX

Procedimiento para la
prevención frente al acoso, las
conductas discriminatorias y
otras violencias en el trabajo

Ámbito: Global

Categoría: Procedimiento

Responsable: Recursos Humanos / Compliance

Fecha de aprobación: 1 de Octubre 2026

Fecha de última modificación: N/A

Referencia: N/A

Versión: 1



Contenido

1	Introducción, objetivo y alcance	1
2	Ámbito de aplicación	1
3	Definiciones	1
4	Principios informadores	3
5	Prevención del acoso laboral	4
6	Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso	4
6.1	Denuncia	4
6.1.1	Forma de denuncia	4
6.1.2	Información de la denuncia	5
6.2	Procedimiento	5
6.3	Medidas cautelares	6
6.4	Finalización del procedimiento	6
6.5	Seguimiento	7
6.6	Reporte	7
7	Comunicación y difusión	7
8	Vigencia y actualización	7

1 Introducción, objetivo y alcance

El objetivo de este documento es definir el marco de actuación de ACERINOX contra **el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones** y proporcionar herramientas claras para identificar y mitigar el acoso, asegurando que el respeto sea la base de todas las relaciones laborales.

El presente Procedimiento constituye un marco corporativo global de estándares mínimos, sujeto a las adaptaciones locales que resulten necesarias. Su aplicación en cada jurisdicción se realizará con pleno respeto a la legislación, los convenios colectivos, los planes de igualdad, las medidas LGTBI, los protocolos y los restantes acuerdos colectivos aplicables. El presente Procedimiento no sustituirá, limitará ni modificará unilateralmente dichos instrumentos. En caso de divergencia, prevalecerá la disposición legal, convencional o negociada aplicable, sin perjuicio de la aplicación complementaria del estándar corporativo que proporcione una mayor protección.

El Grupo ACERINOX adopta una política de tolerancia cero frente al acoso en cualquiera de sus formas. La compañía se compromete a: (i) prevenir cualquier situación de acoso mediante la sensibilización, formación y comunicación; (ii) investigar de forma diligente, imparcial y confidencial todas las denuncias; (iii) proteger a las víctimas y a quienes denuncien de buena fe; y (iv) aplicar las medidas disciplinarias correspondientes cuando se acredite la existencia de conductas de acoso.

2 Ámbito de aplicación

Este Procedimiento resulta de aplicación a todas las personas sujetas en todas empresas del Grupo Acerinox, con independencia de la función que desempeñen, de su posición, del departamento al que estén adscritas o de su ubicación.

3 Definiciones

Personas Sujetas: Son Personas Sujetas: (i) todas las personas físicas que forman parte del Grupo, incluyendo a los integrantes de sus Órganos de Administración, la Alta Dirección, otros Directivos, empleados (incluyendo a aquéllos que sean temporales o estén sujetos a convenio de colaboración), voluntarios y colaboradores, así como el resto de las personas con dependencia jerárquica de cualquiera de las anteriores, en todos los casos cualquiera que sea su cargo, responsabilidad, ocupación, dependencia funcional o la entidad del Grupo Acerinox en que presten sus servicios; (ii) terceras partes, personas u organizaciones con quienes el Grupo Acerinox mantenga una relación comercial, ya sean proveedores, subcontratistas, clientes, consultores, asesores, agentes comerciales, empresas de trabajo temporal, candidatos a ocupar posiciones en el Grupo, socios u otro.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Aunque el acoso generalmente implica un patrón de comportamiento, un solo incidente puede ser suficiente para considerarse acoso de carácter sexual.

El acoso sexual se puede materializar a través de diversas conductas o comportamientos, entre las cuales destacan las siguientes:

- Comportamientos físicos: Se refieren a actos de contacto deliberado y no solicitado ni deseado, tales como besos, caricias, abrazos, acercamiento físico excesivo e innecesario, así como actos violentos de abuso sexual.
- Conductas no verbales: Incluyen el uso de lenguaje corporal y/o gestos sexualmente sugestivos, la exhibición de materiales pornográficos y la difusión de imágenes sexualmente explícitas.

- Conductas verbales: Comprenden comentarios sugerentes y desagradables, insinuaciones o proposiciones sexuales, chistes o comentarios molestos sobre la vida privada, apariencia o condición sexual del empleado. Además, abarcan abusos verbales y contactos indeseados a través de medios electrónicos, como llamadas telefónicas, videollamadas, redes sociales, correo electrónico u otros medios.
- Chantaje sexual: Situación que ocurre cuando la persona acosada, ya sea empleado o solicitante de empleo, se ve obligado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa, o arriesgarse a perder ciertos beneficios o condiciones laborales. Estas situaciones suelen implicar un abuso de autoridad.

Acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género: Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona, su orientación afectivo-sexual o su identidad/expresión de género que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A efectos de este Procedimiento, la existencia de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad/expresión de género se apreciará atendiendo al propósito o efecto de la conducta sobre la dignidad y el entorno laboral de la persona afectada, sin exigirse reiteración de hechos.

De manera ejemplificativa, y sin ánimo excluyente ni limitativo, algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, podrían ser, entre otros:

- Conductas discriminatorias y comentarios sexistas basados en prejuicios de género o identidad sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas.
- Discriminación, demérito de valía profesional o trato desfavorable a una mujer por embarazo o maternidad.
- Conductas discriminatorias relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (LGTBI+ fobia).

Acoso discriminatorio: Cualquier comportamiento dirigido contra una persona basado en motivos como su origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética, lengua y situación socioeconómica, que busca o tiene como efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Este tipo de acoso se materializa a través de conductas negativas que implican un trato desigual y discriminatorio hacia la persona afectada.

De manera ejemplificativa, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos siguientes:

- Racistas y xenófobos.
- Contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- Degradantes hacia la valía personal o profesional de las personas con discapacidad.
- Peyorativos basados en la edad o el aspecto físico.
- Homófobos o relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (LGTBI+ fobia).
- Segregación o aislamiento de las personas discriminadas.
- Clasistas o que denoten aporofobia.

Acoso moral o psicológico: El acoso moral o psicológico es toda conducta realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y

psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Algunas de las conductas susceptibles de constituir acoso moral o psicológico son las siguientes:

- Acciones contra la reputación o dignidad personal de la víctima: comentarios injuriosos, ridiculizándola, burlándose de una discapacidad, de su aspecto físico, de sus convicciones personales, o de su forma de moverse o hablar, etc.
- Acciones contra las posibilidades de comunicación de la víctima (la gerencia no le da la posibilidad de comunicarse, está silenciado, ataque verbal contra la víctima con respecto a tareas de trabajo, ambigüedad de rol, amenazas verbales, comentarios verbales para recriminarlo, etc.).
- Acciones que limitan las oportunidades de la víctima para interactuar socialmente, como cuando se les impide a sus compañeros hablar con la víctima o es aislada creando una situación de exclusión.
- Acciones contra la situación laboral de la víctima (no se le asigna ninguna tarea de trabajo, se le asignan tareas de trabajo insignificantes, negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, diferencia de trato, etc.).
- Acciones que afecten a la salud física de la víctima (se le asignan tareas de trabajo peligrosas, amenazas de ataques físicos, etc.).

Ciberacoso: Cualquier modalidad de acoso ejecutada mediante herramientas tecnológicas. Esto incluye la captura, publicación o envío de contenidos (mensajes, fotos o vídeos) que invadan la privacidad o libertad del empleado. También se considera ciberacoso la suplantación de identidad, la invención de rumores en redes o el uso indebido de datos personales para perjudicar a alguien.

Entorno laboral: Bajo esta política, el "lugar de trabajo" no se limita a la oficina o la fábrica. Es un concepto amplio que abarca espacios físicos como instalaciones, accesos y zonas comunes, eventos como viajes de negocios, conferencias o eventos comerciales, cenas de empresa o almuerzos con clientes y canales virtuales como llamadas telefónicas, correos electrónicos y cualquier plataforma de comunicación digital.

Persona denunciada: Persona a la que se atribuyen inicialmente las conductas comunicadas, sin que dicha denominación implique prejuzgar la existencia de acoso o responsabilidad alguna.

Persona afectada o presuntamente afectada: Persona que manifiesta haber sufrido o respecto de la que se comunica una posible situación de acoso.

Canal de denuncias: Es una de las vías de ACERINOX para reportar cualquier incumplimiento del Código de Conducta, delitos, infracciones administrativas o casos de acoso. Este mecanismo garantiza la confidencialidad, permite el anonimato y se gestiona bajo los Procedimientos internos de investigación y resolución de la compañía.

Acoso y violencia contra las personas LGTBI: Cualquier comportamiento, verbal, no verbal, físico o digital, realizado por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4 Principios informadores

El procedimiento de actuación quedará sujeto a los siguientes principios informadores, que son:

- **Principio de celeridad:** La tramitación del procedimiento se realizará con carácter urgente.
- **Principio de confidencialidad e intimidad:** Cualquier trámite realizado durante el desarrollo del procedimiento será estrictamente confidencial para garantizar la intimidad de las todas las personas que por cualquier razón intervengan en el procedimiento. Para garantizar lo anterior, todas las partes, personas de apoyo e intervinientes autorizados a acceder al expediente quedan

sujetos al compromiso de confidencialidad corporativo existente o adicionales que pudieran firmar recogidos en el Procedimiento Corporativo de gestión e instrucción de denuncias.

- **Principio de presunción de inocencia y prohibición de represalias:** ACERINOX respetará la presunción de inocencia de la persona denunciada y vigilará que no se produzca ningún tipo de represalia, intimidación o persecución contra la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.
- **Prevención y sensibilización:** ACERINOX promoverá la prevención y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, garantizando la accesibilidad a los procedimientos y medidas disponibles.
- **Investigación imparcial y medidas correctivas:** La compañía llevará a cabo una investigación exhaustiva e imparcial, tomando medidas disciplinarias si las conductas de acoso son confirmadas.
- **Protección de la víctima:** Se garantizará la protección de la salud de la víctima, así como la salvaguarda de sus derechos laborales.
- **Protección de datos:** Los datos personales tratados en el marco de este Procedimiento se gestionarán conforme a la normativa de protección de datos aplicable en cada jurisdicción, con medidas de seguridad, confidencialidad y acceso restringido al personal autorizado. El tratamiento de datos se limitará a lo estrictamente necesario para la gestión de las denuncias e investigaciones. En particular, todo lo relativo al acceso a datos especialmente protegidos (como los de salud), la recopilación de evidencias digitales y grabaciones, así como los plazos de conservación y el bloqueo legal de la información, se regirá por lo dispuesto en la Política de Protección de Datos y Gestión Documental vigente en la compañía. El acceso al expediente quedará estrictamente limitado a las personas expresamente autorizadas para la investigación según dicha normativa interna.

5 Prevención del acoso laboral

Con el propósito de garantizar un entorno laboral, el Grupo ACERINOX implementará las siguientes medidas de prevención frente al acoso:

Formación obligatoria. La compañía desarrollará una formación continua y de carácter obligatorio para todas las Personas Sujetas, con el objetivo de dotar a la plantilla de las herramientas necesarias para identificar, prevenir y rechazar las conductas constitutivas de acoso detalladas en el apartado 3 de este Procedimiento.

Sensibilización y comunicación interna. ACERINOX promoverá campañas periódicas de difusión y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso, garantizando la accesibilidad a los procedimientos y medidas disponibles. Estas campañas reforzarán la política de tolerancia cero frente al acoso y el uso seguro y confidencial del Canal de Denuncias.

6 Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso

6.1 Denuncia

El Canal de Denuncias del Grupo Acerinox es una de las vías para reportar cualquier situación de acoso. Además, se admiten también comunicaciones anónimas o identificadas, por escrito o verbalmente, que vayan dirigidas al responsable de la víctima y/o al Departamento de Recursos Humanos de la unidad de negocio.

La compañía garantiza la confidencialidad, protección frente a represalias y respuesta diligente.

6.1.1 Forma de denuncia

Se pueden presentar denuncias de forma escrita o verbal.

Si desea presentar una denuncia de forma escrita se pueden emplear los siguientes mecanismos:

- La plataforma digital de denuncias:
 - <https://acerinoxgroup.integrityline.app/>
- Las siguientes direcciones de correo electrónico:
 - canaldedenuncias@acerinox.com
 - whistleblowing@acerinox.com
- La dirección postal Calle de Santiago de Compostela nº 100, CP. 28035, Madrid (España), remitiendo la denuncia a la atención del Comité Ético

Si, por el contrario, quiere presentar la denuncia de forma verbal puede emplear los siguientes medios:

- Los siguientes números de teléfono:
 - España: +34 910477636 pin 4591
 - Estados Unidos: +1 2132791015
 - North American Stainless (NAS) pin 4591
 - Haynes International pin 1049
 - Sudáfrica: +27 105901101 pin 4591
 - Alemania: +49 3099257146 pin 4591

Se pueden presentar las denuncias de manera anónima o identificándose, por escrito o verbalmente, ante el Canal de Denuncias, el responsable de la víctima y/o ante el Departamento de Recursos Humanos de la unidad de negocio.

Además del Canal de denuncias interno, las personas podrán acudir a las autoridades competentes en cada jurisdicción, incluyendo autoridades laborales, organismos de protección de denunciantes, y cuando proceda, la jurisdicción laboral, civil o penal aplicable, sin que ello suponga represalia alguna.

La compañía garantizará el acceso al canal en formatos accesibles y en distintos idiomas cuando sea necesario, facilitando ajustes razonables para personas con discapacidad. El formulario orientativo de denuncia se encuentra íntegramente alojado y disponible a través de esta plataforma digital web. Dicho formulario electrónico guía al usuario sobre la información requerida de manera interactiva, sirviendo como modelo oficial.

6.1.2 Información de la denuncia

La denuncia podrá tener en todo caso la siguiente información: explicación detallada del caso, fechas, personas y departamentos involucrados y cualquier otro dato relevante en relación con los hechos, así como el motivo de la denuncia y la documentación que pueda soportar o corroborar los datos aportados.

6.2 Procedimiento

Se seguirá el Procedimiento Corporativo de Gestión e Instrucción de Denuncias del Grupo Acerinox aprobado por el Consejo de Administración, que a modo de resumen no exhaustivo consiste en:

El denunciante recibirá una confirmación de que los gestores del Canal de Denuncias han recibido su denuncia.

Las denuncias serán gestionadas por el Comité Ético del Grupo ACERINOX, que está formado por la Secretaría General, la Dirección de Cumplimiento y la Dirección de Auditoría. El Comité Ético podrá solicitar la colaboración de un tercero experto que participe en la investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité Ético podrá encomendar en todo o en parte la investigación a otros órganos específicos de la sociedad, quienes la ejercerán por delegación del Comité y al que reportarán el resultado de sus actuaciones.

El Comité Ético realizará una evaluación preliminar de la denuncia, que podrá ser archivada si no se encuentran indicios suficientes para proceder, debiendo justificarse esta decisión y comunicarse el archivo de actuaciones al denunciante. Si se considera que existen indicios o hechos suficientes que respaldan la denuncia, se procederá con la tramitación del expediente.

Durante las investigaciones se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse útiles y pertinentes para la aclaración de los hechos.

Las investigaciones serán realizadas por personas imparciales, con criterios de independencia y ausencia de conflicto de interés; las partes podrán recusar por causa justificada.

Cuando la comunicación se refiera a una posible situación de acoso, la investigación será realizada por personas con formación adecuada y suficiente en materia de igualdad y no discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral. La composición, las competencias y las reglas de actuación del órgano instructor se concretarán en las correspondientes adaptaciones locales, pudiendo encomendarse la investigación a profesionales externos especializados, con pleno respeto de las garantías previstas en este Procedimiento.

Ambas partes tendrán derecho de audiencia, respetando la confidencialidad y la protección de datos. Las partes intervinientes tienen derecho a estar acompañadas por una persona de confianza, representante legal o sindical, asesoría jurídica, intérprete o persona de apoyo.

La compañía asegurará la cadena de custodia y conservación segura de evidencias, incluida evidencia digital, y el tratamiento lícito de datos personales.

El plazo máximo para realizar las investigaciones es de tres meses, si bien, en caso de investigaciones especialmente complejas, dicho plazo podrá extenderse otros tres meses adicionales. Sin perjuicio de los plazos máximos señalados, las actuaciones relativas a posibles situaciones de acoso se tramitarán con carácter urgente y en el plazo más breve posible, atendiendo a la naturaleza de los hechos, al riesgo para las personas afectadas y a los plazos más reducidos que puedan establecer las adaptaciones locales.

6.3 Medidas cautelares

A la vista de las circunstancias, sin prejuzgar el fondo del asunto y con objeto de proteger a la persona denunciante, el Comité Ético podrá acordar medidas cautelares temporales y proporcionadas que no supongan perjuicio para la persona denunciante, tales como: cambio de turnos de trabajo, limitación de contacto, teletrabajo, cambio temporal de departamento o ubicación.

Toda medida cautelar será motivada y revisable en caso de que cese la necesidad. Las medidas cautelares serán motivadas, temporales, proporcionadas y revisables, sin constituir una sanción anticipada ni perjudicar a la presunta víctima.

6.4 Finalización del procedimiento

El procedimiento finalizará con la emisión de un informe por parte del Comité Ético.

Este informe determinará las conclusiones y resultado del procedimiento, que podrá ser:

- **Sobreseimiento:** Se pondrá fin al procedimiento cuando, tras la evaluación de las evidencias y pruebas practicadas, no se aprecien indicios de acoso o estas no sean concluyentes.

En ningún caso se represaliará a la persona trabajadora denunciante de buena fe y se supervisará con especial atención su situación para constatar que el acoso no se produce. Sin embargo, en

caso de que la comunicación haya sido realizada a sabiendas de su falsedad, no será de aplicación la protección al informante y podrá estar sujeto al régimen disciplinario que sea de aplicación.

Si, aun no existiendo acoso, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, se podrán proponer la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

- **Resolución con propuesta de sanción y/o medidas correctivas:** Si de la prueba practicada se deduce la existencia de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones el Comité Ético propondrá internamente al órgano y/o departamentos competentes la adopción de **medidas disciplinarias**, dentro de los plazos aplicables y conforme al régimen sancionador vigente en cada jurisdicción, sin perjuicio de la posible adopción de **medidas correctivas**.

A este respecto, se citan a título ejemplificativo como medidas correctivas:

- Modificación y actualización de la evaluación de riesgos laborales y realización de una evaluación de riesgos psicosociales específica, con participación del servicio de prevención correspondiente, propuesta de medidas preventivas y verificación de su eficacia.
- Acciones de formación y sensibilización a la plantilla, incluyendo formación avanzada a mandos directivos e intermedios, RRHH y *Compliance*.

6.5 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, el Comité Ético, junto con el Departamento de *Compliance* y el servicio de prevención correspondiente, realizará un seguimiento de las medidas adoptadas a fin de asegurar la ejecución efectiva y la cesación de la situación de acoso, con verificación periódica documentada.

En el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose o no se hayan implantado las medidas sancionadoras y/o correctivas propuestas, el Comité Ético instará a los órganos correspondientes al establecimiento de manera inmediata de las medidas de remediación necesarias.

El Departamento de *Compliance* mantendrá un registro de los casos y reclamaciones procesados e investigados internamente.

6.6 Reporte

El Comité Ético, en coordinación con el Departamento de *Compliance*, elaborará un informe anual agregado y anonimizado que incluirá: (i) número y tipología de denuncias recibidas; (ii) tiempo medio de resolución; (iii) resultados de las investigaciones; (iv) medidas adoptadas; y (v) recomendaciones de mejora. Este informe se presentará al Consejo de Administración.

7 Comunicación y difusión

El Grupo Acerinox comunicará y difundirá el contenido de este Procedimiento, promoverá su aplicación y la formación de las Personas Sujetas en su contenido. El Procedimiento se pondrá a disposición de todos sus destinatarios, publicándose en la página web corporativa del Grupo Acerinox (www.acerinox.com), así como en la intranet corporativa y en el Registro Interno de normas del Grupo.

8 Vigencia y actualización

La presente versión del Procedimiento entrará en vigor el 1 de octubre de 2026.

La entrada en vigor del presente marco corporativo no determinará por sí sola la sustitución o modificación de los protocolos locales vigentes. Su implantación como procedimiento aplicable en cada sociedad se producirá una vez realizada la correspondiente adaptación y, cuando resulte legal o convencionalmente exigible, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.



Este documento se revisará y actualizará cuando se realice algún cambio al proceso descrito, se establezcan modificaciones regulatorias o por recomendación de autoridades/organismos externos.