

A photograph of three business women in an office environment. On the left, a woman with long blonde hair, wearing a black sleeveless top, is smiling and looking towards the center. In the middle, a woman with long red hair, wearing a white button-down shirt, is looking down at a laptop. On the right, an older woman with short grey hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt, is smiling and pointing at the laptop screen. The background shows large windows with a view of a city skyline. The overall lighting is bright and professional.

Estado de la Información No Financiera

Contenido

Carta de Dirección	04
Introducción al Estado de Información no Financiera	06
Análisis de materialidad	06
Nuestro modelo de negocio	08
Entorno empresarial y organización del grupo	08
Mercados servicios	08
Principales marcas	09
Contexto global y evolución del sector	09
Tendencias tecnológicas	010
Estrategia y objetivos	011
Innovación	013
Riesgos y oportunidades	014
Principales riesgos	014
Principales oportunidades	016
Gestión de riesgos	016
Análisis del contexto	017
Análisis del contexto 2022	017
Estructura normativa y procedimientos	021
Principios, normas y procedimientos	022
Medio Ambiente	023
Sistema de gestión ambiental	023
Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	024
Auditorías sistemas de gestión ambiental	026
Cálculo de la huella de carbono	027
Mediciones realizadas	027
Plan de reducción de las emisiones de CO2	029
Análisis de resultados	029
Conclusiones	030
Usos sostenibles de los recursos	031
Consumo de agua	031
Consumo de energía	031
Informe de las Naciones Unidas	031
Personas	032
Transformación cultural y gestión del talento	032
Atracción del talento	033
Gestión de la diversidad	034
Estrategia de diversidad de género	034
Conciliación y beneficios sociales	036
Beneficios sociales	037
Modelo de retribuciones	037
Brecha salarial	037
Relaciones laborales	038
Bienestar laboral: salud y seguridad laboral	038

Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	040
Derechos humanos	047
Compromiso con la protección de los derechos humanos	047
Código de conducta empresarial de SEIDOR	047
Protocolo anti-acoso	048
Identidad y buen gobierno	048
Ética y cumplimiento	048
Compliance y prevención de riesgos penales	049
Canal de denuncias	050
Formación en compliance	051
Protección de datos	051
Blanqueo de capitales	052
Compromiso con la sociedad	052
Donaciones	053
Informe sobre la sociedad	054
Información fiscal SEIDOR 2021-2022	054
Subvenciones	055
Calidad	055
Sistema integrado de gestión	056
Sistema de gestión de calidad	057
Sistema de gestión de servicios TI	057
Sistema de gestión de Seguridad de la información	057
Sistema de gestión del ciclo del Software	058
Compromiso con los clientes	058
Gestión de reclamaciones de clientes y partes interesadas	059
Proceso de seguimiento y auditorías	060
Proceso de mejora continua	061
Estudio de la satisfacción del cliente	061
Compromiso con los proveedores	063
Política de compras	063
Homologación de proveedores	063
Seguimiento periódico y evaluación de proveedores	064
Acontecimientos extraordinarios	064
Resumen	065
Anexo I: Tabla de contenidos del Estado de INFORMACIÓN no Financiera	065



El año 2022 ha estado lleno de incertidumbre, de volatilidad, de incoherencias; un entorno al que nos debemos adaptar y en el que debemos reinventarnos para superar los retos que éste nos propone. La Guerra en Ucrania y Rusia, la elevada inflación, la crisis de materiales y, todo esto envuelto en un momento de emergencia climática, pone de relieve, aún más si cabe, la obligación de la sociedad y, de las empresas como tractoras, de actuar y de generar valor sostenible para el entorno y un impacto positivo en el medio ambiente.

Desde SEIDOR, como consultora tecnológica, creemos que, desde el lado humano de la tecnología, tenemos la capacidad de superar estos retos y estamos comprometidos con la responsabilidad social y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones, y el EINF es un reflejo de ese compromiso. Un año más, renovamos nuestro alineamiento con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y basamos nuestras acciones en la contribución a los 17 ODS para así trabajar en una misma dirección junto a nuestros partners y grupos de interés, con quienes establecemos compromisos que inspiran y rigen nuestras decisiones hacia la sostenibilidad social, económica y medioambiental.

En este documento, queremos plasmar información detallada sobre nuestras políticas en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG), con el objetivo de ofrecer una visión transparente y completa de nuestro impacto en la sociedad, el medio ambiente y en la economía.

Como empresa NET-Zero, desde SEIDOR creemos que el pilar fundamental de nuestra continuidad es el medio ambiente y por ello, cabe destacar nuestra neutralidad en el impacto de gases de efecto invernadero. Además, la generación de energía para nuestras oficinas proviene de fuentes renovables y contribuimos al reciclaje y

Alejandro Daniel O'Davoren
Director General Adjunto

a la economía circular de los materiales electrónicos que utilizamos en nuestra actividad.

Gracias a esta economía circular, nos permite también contribuir a la reducción de la brecha digital, facilitando el acceso a tecnología a todos los colectivos. Resaltamos nuestra política de diversidad e inclusión, nuestra gestión de la salud y seguridad laboral, nuestro compromiso con la introducción y el desarrollo del talento, y nuestro compromiso con los derechos humanos.

En SEIDOR, estamos comprometidos con la protección del medio ambiente y la implementación de prácticas sostenibles en nuestras operaciones, y esperamos seguir trabajando juntos para un futuro más sostenible para todos.

Introducción al Estado de Información no Financiera

El presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión del grupo de empresas pertenecientes a SEIDOR, S.A. (en adelante SEIDOR), hace referencia al ejercicio 2022. Con el presente Informe, SEIDOR da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. SEIDOR, S.A. es una sociedad domiciliada en España, cuya sede operativa principal está en Barcelona (C. Pujades, 350), y su domicilio fiscal en Vic (Barcelona).

Las entidades incluidas en el perímetro del reporting no financiero son las mismas que se siguen en los principios de consolidación de la información financiera de la compañía. Ello representa un total de más de 100 sociedades y 7.371 personas.

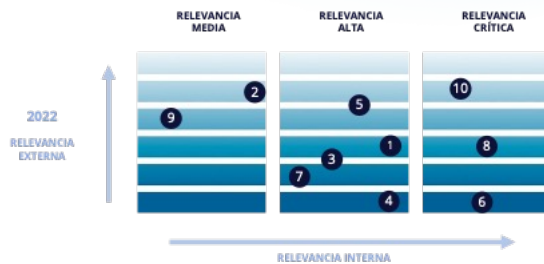
Para elaborar el Estado de Información No Financiera se han seguido los requisitos establecidos por la Ley, así como los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Para mayor comprensión, se puede consultar el ANEXO 1 de este documento, que contiene una tabla con la relación entre los requerimientos legales y los Estándares GRI.

Siguiendo los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa, comparable y verificable. El Estado de Información no Financiera se emite anualmente, coincidiendo con el cierre del ejercicio social. El Estado de Información no Financiera correspondiente al ejercicio anterior fue formulado por el Órgano de Administración el 30 de junio de 2022. No se han producido cambios en la elaboración de los informes ni ha sido necesario la reexpresión de la información del Estado de Información Financiera del ejercicio anterior.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de Busquet Estudi Jurídic, S.L. El Informe de Verificación Independiente consta adjunto en la página 72. Con fecha 30 de junio de 2022, Busquet Estudi Jurídic, S.L. emitió el informe de verificación independiente correspondiente al Estado de Información no Financiera de 2021.

Análisis de materialidad

El análisis de temas relevantes para el negocio y para los grupos de interés, o análisis de materialidad, es clave en el proceso de gestión de la Responsabilidad Empresarial, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, las iniciativas y la relación con los grupos de interés. Este proceso se ha realizado en diferentes fases, siguiendo las recomendaciones de GRI de identificación, priorización y validación. Para la identificación de los ámbitos materiales se ha contado con la opinión de profesionales de SEIDOR, así como clientes y con el informe de GRI por sectores que pone de manifiesto aquellos aspectos más representativos de cada sector. Los resultados del análisis se presentan en la Matriz de Materialidad según los dos ejes de relevancia para la actividad de SEIDOR y para sus grupos de interés. En ella, pueden identificarse 10 puntos con alto impacto en las actividades de la compañía y con influencia sobre las decisiones de los grupos de interés prioritarios: accionistas, proveedores, clientes y profesionales.



- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. Cumplimiento en la prestación de proyectos y servicios | 6. <i>Compliance</i> |
| 2. Inversión y ayudas del sector público | 7. Talento |
| 3. Innovación y oportunidades de negocio | 8. Seguridad de la información |
| 4. Liquidez financiera y gestión de créditos | 9. Nuevas modalidades de trabajo |
| 5. Economía | 10. Sostenibilidad |

*Estos datos no son comparativos respecto al ejercicio anterior debido al cambio en los parámetros analizados.

Para la obtención de los aspectos reflejados en la Matriz de Materialidad, se ha partido del análisis de contexto donde hemos identificado y analizado:

- 18 partes interesadas y elementos de contexto.
- 187 expectativas y objetivos estratégicos.

A continuación, se hace una breve exposición de la materialidad de los ámbitos considerados en la matriz:

- 1. Cumplimiento en la prestación de proyectos y servicios:** durante el 2022, el cumplimiento de contratos a través de la óptima prestación de proyectos y servicios se ha considerado un ámbito clave para el crecimiento dada la competencia global en el sector, así como la escasez de talento.
- 2. Inversión y ayudas del sector público:** las ayudas potenciadas tanto a nivel nacional como a nivel europeo han sido una palanca para la reactivación de la economía por parte de todo el tejido empresarial.
- 3. Innovación y oportunidades de negocio:** en 2022 se ha hecho aún más evidente la “comoditización” de la innovación. Para poder seguir en el mercado y obtener buenas oportunidades de negocio, la innovación debe estar integrada en la organización.
- 4. Liquidez financiera y gestión de créditos:** en un año con una elevada volatilidad en el ámbito macroeconómico, sobre todo en términos de interés e inflación, la salud financiera de la organización ha sido un ámbito básico para la negociación y la rentabilidad.
- 5. Economía:** el estado de la economía global durante 2022 se ha visto altamente afectada por conflictos geopolíticos, crisis de suministros y otros eventos acontecidos que han provocado que éste sea uno de los ámbitos de mayor relevancia.
- 6. Compliance:** en una etapa en la que la descentralización de las organizaciones en términos de plantilla sigue creciendo, se debe asegurar una correcta implementación de medidas de prevención para garantizar el cumplimiento normativo.
- 7. Talento:** en 2022 sigue la elevada competitividad por el talento, aún más evidente en el sector tecnológico y, concretamente, en la figura de la mujer.

8. Seguridad de la información: la privacidad de las personas y la información de las organizaciones es un aspecto clave en un entorno lleno de ciberamenazas y con ubicuidad de información.
9. Nuevas modalidades de trabajo: la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo como el trabajo en remoto es un aspecto necesario que se debe compartir entre clientes y proveedores para conseguir una mayor atracción y fidelización del talento, asegurando la calidad del trabajo.
10. Sostenibilidad: posicionada como un factor crítico, la sostenibilidad tanto a nivel medioambiental, social o económica debe ser asegurada en toda la actividad del tejido empresarial y, en general, de toda la sociedad.

Nuestro modelo de negocio

Entorno empresarial y organización del grupo

SEIDOR es una consultora tecnológica internacional con una propuesta de valor diferenciada para gran empresa y PYME, con un portafolio integral de soluciones y servicios: consultoría de transformación e innovación, implantación, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones, gestión y aprovisionamiento de infraestructuras y servicios de outsourcing TI. Con una facturación de 750 millones de euros en el ejercicio 2022 y una plantilla formada por más de 7.000 profesionales altamente cualificados, SEIDOR tiene presencia directa en 44 países de Europa, América Latina, Estados Unidos, Oriente Próximo, África y Asia, prestando servicio a más de 8.500 clientes.

Mercados servidos

SEIDOR presta servicio en los siguientes países distribuidos por continente:

Europa

Andorra · Bélgica · España · Irlanda · Italia · Portugal · Francia · Reino Unido

América del Norte

Estados Unidos · México

América Central

Costa Rica · El Salvador · Guatemala · Honduras · Nicaragua · Panamá · República Dominicana

América del Sur

Argentina · Bolivia · Brasil · Chile · Colombia · Ecuador · Paraguay · Perú · Uruguay

Oriente Medio

Arabia Saudí · Emiratos Árabes · Israel · Kuwait · Líbano · Omán · Qatar

África

Egipto · Kenia · Marruecos · Mauricio · Sudáfrica · Tanzania · Zambia

Asia

China · India · Singapur · Taiwán

Además, tiene presencia en más de 100 países a través de nuestra red de socios.

SEIDOR presta servicios en la gran mayoría de países, ofreciendo una cobertura prácticamente integral de todos los mercados. Los principales sectores a los que ofrece servicios son: Administración Pública, Agroalimentario, Alimentación y Bebidas, Banca y Seguros, Cerámico, Construcción, Distribución farmacéutica, Educación, Farmacéutico, Químico, Automoción y Aeronáutico, Ingeniería y Maquinaria, Productos de procesamiento, Retail, Sanidad, Servicios Profesionales y Transporte.

Dada la naturaleza del negocio de SEIDOR, su oferta de servicios va destinada a empresas y dispone de una oferta diferenciada para Gran empresa, PYME y Administración Pública.

Principales marcas

La estrategia de marca de SEIDOR ha sido impulsada en 2022 en base a una serie de ejes clave, con el fin de seguir fortaleciendo y ampliando el posicionamiento de su identidad corporativa entre sus distintas partes interesadas y marcar el camino para el siguiente periodo.

Destacamos los siguientes puntos:

*En 2022, seguimiento de la estrategia de marca y fortalecimiento de la vinculación de la marca con el humanismo tecnológico.

*Inicio de búsqueda de colaboraciones para posicionar la marca con entornos sociales y sostenibles.

*Ampliación de las propuestas de valor de la compañía tanto de las unidades de negocio como de las verticales sectoriales.

*Análisis del offering y de campañas a nivel internacional enfocado a la homogeneización en el posicionamiento utilizado en los diferentes mercados en los que opera SEIDOR.

Los elementos clave de la nueva estrategia de marca pivotan sobre los siguientes ejes:

- Marca única y global: SEIDOR.
- Valores vinculados a: Valentía, Apertura, Confianza.
- Exploración de territorio de marca para acercar más a SEIDOR a las personas y la tecnología, desde la óptica del humanismo tecnológico.

Con esta estrategia como base, SEIDOR se presenta al mercado a través de una única marca global a través de la cual ofrece su amplio portfolio de servicios de la mano de los principales fabricantes del mercado, siendo sus principales partners SAP, Microsoft, IBM, Adobe, Salesforce, Google, AWS y Cisco.

Contexto global y evolución del sector

Prácticamente todo el ejercicio 2022 estuvo caracterizado por el anticipo de una crisis económica que no llegó a materializarse en los términos que se temían. La subida de la inflación y la respuesta en forma de subidas de tipos de interés de los bancos centrales añadieron tensión a la incertidumbre global agravada por la guerra en Ucrania y los consecuentes problemas de suministro. No obstante, las predicciones más catastrofistas no se llegaron a cumplir - incluyendo las de la temida recesión, la cual cada vez se veía más alejada de todos los escenarios de previsión.

En este contexto, el sector TIC logró un crecimiento en España de casi el 17% durante 2022 (11,4% interanual entre diciembre de 2022 y el mismo mes de 2021). El sector continuó siendo un atractor de talento durante el año, con un aumento interanual de empleo de un 7,2% en el mismo período, a pesar de haber pasado por un corto período de negras expectativas de empleabilidad (eran los estertores de la pandemia) que dio paso, sin embargo, a una importante recuperación. Así, de una tasa de crecimiento esperado casi nulo, con tantas contrataciones como salidas, se pasó a un indicador de empleabilidad de más de 23 puntos de crecimiento en poco tiempo, y a una consecuentemente generalizada sensación de que el crecimiento de las plantillas sería la norma en el sector.

Estos datos contribuyeron a dibujar un panorama de solidez en el ecosistema de las empresas proveedoras de tecnología de servicios TIC en España, disipando en cierto modo los temores que apuntaban a la existencia de una burbuja digital en el país, por más que la facturación por empleado se ralentizó ligeramente por el abaratamiento de los precios de los servicios TIC. 2022, finalmente, ha sido un año de expectativas positivas entre el conjunto de las empresas TIC españolas (por encima de sus homólogas europeas), sensación que obviamente no ha podido ignorar el desarrollo de fuertes incertidumbres a nivel global, marcadas por la persistencia de un conflicto armado en el centro de Europa, los elevados precios de la energía y las medidas de contención, en forma de restricciones de política monetaria, de los bancos centrales. Todo ello ha hecho pender permanentemente la amenaza de un enfriamiento, desde no recortes, de las inversiones en TI.

Fuente: *Centro de Predicción Económica CEPREDE, Barómetro mensual TI Monitor*

Tendencias tecnológicas

La ya superada crisis del coronavirus supuso una oportunidad para que las organizaciones españolas aceleraran la transformación digital de sus procesos de negocio, lo cual ha venido refrendado por los datos: así, el país ocupaba en 2022 el puesto número siete entre los 27 Estados miembros de la UE en el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI), dos por encima de 2021, colocándose de nuevo por delante de Alemania, Francia e Italia.

En este escenario, la inversión en tecnología de las organizaciones españolas en 2022 creció ligeramente con respecto a los datos del año pasado, pese a las dificultades e incertidumbres del escenario macroeconómico, la guerra de Ucrania y la pertinaz escasez de semiconductores. Así, el panorama apuntado por los analistas señalaba una inversión global en TIC de unos 51.400 millones de euros por parte de las empresas de nuestro país, tras algunas reducciones en las expectativas durante el año. Con la recuperación tras la pandemia como telón de fondo, el gasto tecnológico derivado de los esfuerzos para la digitalización que se comentaban al principio ha contado con el viento de cola de los fondos Next Generation EU, además de la preocupación por la sostenibilidad y un mayor foco en la experiencia del empleado.

Por más que el ya casi permanente temor a una próxima recesión en el espacio europeo (y a la consecuente tendencia a la contracción defensiva de los presupuestos tecnológicos) las expectativas de inversión tecnológica por parte de las empresas españolas continuarían en una senda positiva para 2023, aunque con una selección más exigente de las necesidades, prioridades y restricciones a la hora de decidir cada partida.

Con respecto a las tendencias que marcaron – y seguirán marcando – las prioridades para la inversión en TIC de las empresas de nuestro país en 2022, hay que reiterar el potente papel que las estrategias y procesos decididos de digitalización han tenido para seleccionarlas en prácticamente todos los sectores.

Así, la necesidad de optimizar plataformas e infraestructuras de servicios tecnológicos continuaron impulsando con fuerza la adopción de servicios cloud (un mercado que en España creció un 28%, hasta los 2.900 millones de euros, durante el año), particularmente a la luz de las tradicionales exigencias de escalabilidad y flexibilidad, pero también de las de sostenibilidad y ahorro energético que están marcando la década. Durante el período, han seguido desarrollándose las estrategias multicloud y poniéndose el foco en los servicios relacionados con la explotación de datos y el soporte a tecnologías IA.

Además de la mayoría de edad de las tecnologías IoT y Edge Computing – las cuales han contribuido en 2022 a visibilizar transformaciones reales en bastantes sectores –, y la promesa de la expansión y consolidación de la tecnología 5G en España, el análisis de datos fue uno de los principales focos de interés, con un 74% de incremento en las empresas que reforzarían su inversión en este ámbito durante el período.

Las tecnologías blockchain – a pesar del cripto invierno – continuaron desarrollándose como una alternativa a la hora de orquestar procesos de colaboración en ciertos sectores con foco en la transparencia y trazabilidad, mientras que las grandes apuestas por el metaverso no han acabado de encontrar un reflejo en las necesidades reales de unas organizaciones aún conservadoras a la hora de adoptar estrategias digitales disruptivas.

La ciberseguridad, por su parte, fue uno de los focos clave de atención en al conjunto de las empresas del país durante 2022, sin importar tamaño ni sector. Dejando aparte el peso crítico de las tecnologías de salvaguardia digital para los ámbitos considerados tradicionalmente estratégicos, hay que destacar que más de un 90% de las organizaciones españolas aumentaron su inversión en ciberseguridad, tendencia que no tiene visos de terminar durante 2023, en un marco caracterizado por el incremento exponencial y generalizado de los ciberataques organizados.

Mención aparte merece la explosión de la IA, animada por la popularización de los modelos generativos (como ChatGPT) que comenzó en 2022. Durante el año, la inversión privada a nivel global en tecnologías IA fue 18 veces mayor que en 2018, y hay un consenso generalizado en que la expectativa para 2023 y más allá va a revestir dimensiones difícilmente imaginables hace sólo un par de años. En España, y según el informe ONTSI, la adopción de tecnologías IA dentro de las empresas permanece – de momento – en cifras modestas, aunque ligeramente por encima de la media de la UE27. Así, el 7% de las empresas españolas usan IA, frente al 6% de media de los países de nuestro entorno (en el que el mayor avance se da en Irlanda, con un 20% de adopción). El aprendizaje automático a través de big data, los robots de servicio y los chatbots fueron las tecnologías IA más utilizadas por parte de las organizaciones de nuestro país durante el año 2022.

Fuente: *Índice de Economía y Sociedad Digitales (DESI)*, IDC, CloserStill Media, BARC, Palo Alto, Universidad de Stanford, ONTSI

Estrategia y objetivos

SEIDOR tiene una posición en el mundo, que describimos a través de nuestra misión, visión, propósito, valores, propuesta de valor y objetivos estratégicos:

1. Misión:

Impulsar la competitividad y transformación de las organizaciones desde las oportunidades que presentan las tecnologías y el conocimiento de los negocios, con foco siempre en el valor de lo humano y comprometidos con el talento y el desarrollo social.

2. Visión:

Ser la mejor consultora tecnológica con la que colaborar y donde trabajar, tanto a nivel nacional como internacional.

3. Propósito:

Humanizar el mundo a través de la tecnología.

4. Valores corporativos:

Los valores corporativos de SEIDOR son esenciales para alcanzar la visión de ser el socio tecnológico de confianza de nuestros clientes y desempeñar nuestra misión. Nuestros valores corporativos se agrupan en 3 aspectos que nos caracterizan:

ABIERTOS: Transparentes, accesibles, cercanos, globales, colaborativos, autocríticos.

CONFIABLES: Honestos, fiables, comprometidos, leales, autoexigentes, socialmente responsables.

VALIENTES: Inconformistas, innovadores, decididos, transformadores.

5. Propuesta de valor:

Nuestra propuesta de valor se resume en nuestra promesa de marca "Humanizar el mundo a través de la tecnología". Un propósito que resume nuestra cultura, nuestra razón de ser y nuestras aspiraciones en base a tres ejes:

- Somos activistas y expertos en tecnología, desde la cual contribuimos al desarrollo de clientes, partners, colaboradores y la sociedad en general.
- Ponemos el foco en el lado humano de cualquier actividad. Humanizamos la manera de hacer negocios, e intentamos que cualquier servicio o solución que ofrecemos sea sensible a hacer de éste, un mundo mejor.
- Tenemos un profundo respeto hacia las personas. Tenemos siempre presente que las relaciones de cualquier tipo se basan en un denominador común: el lado humano.

6. Objetivos estratégicos:

Durante el ejercicio del 2022, SEIDOR ha acercado su posición a los objetivos marcados en años anteriores:

1. Facturación: Mantener el crecimiento anual a doble dígito en base al desarrollo del mercado nacional e internacional, tanto orgánica como inorgánicamente, consiguiendo una facturación de 750 millones de euros, lo que supone un incremento del 22% respecto 2021). Este logro permite acercar a SEIDOR al objetivo estratégico de lograr una facturación de 1.000 millones de euros en el año 2025.
2. Integración de nuevas líneas de servicio: Se ha seguido con las tareas de integración de nuevas líneas de servicio en el portfolio único de la compañía, ampliando la aportación de valor en cada uno de los ámbitos.
3. Acceso a nuevos mercados: expansión de la actividad de SEIDOR alrededor del mundo permitiendo así generar mayores sinergias tanto internas con los clientes, así como estar en contacto con los polos de innovación a nivel mundial.
4. Gran cuenta y Sector Público: se ha realizado un intenso trabajo en inteligencia de mercado para incrementar la posición en el mercado tecnológico para la gran cuenta y el sector público.
5. Propiedad intelectual y productos propios: se ha formalizado la creación de una unidad de negocio 100% enfocada a la detección de necesidades, análisis de viabilidad y desarrollo y seguimiento de planes de negocio para el desarrollo y comercialización de soluciones

propias que permitan a nuestros clientes cubrir necesidades que el mercado actualmente no puede cubrir.

6. **Gestión de talento:** Gestionar el talento en todo su ciclo, ya que se trata de nuestro activo principal y nos enfrentamos a un entorno con escasez de talento tecnológico. Incorporación de expertise y capacidades específicas gracias a la incorporación de talento diferencial que han permitido incrementar nuestra propuesta de valor. Este crecimiento ha sido orgánico, por un lado, incorporando y formando talento de forma continua gracias al buen trabajo de nuestros equipos de RRHH, las academias SEIDOR que forman a jóvenes en las principales prácticas tecnológicas vinculadas a nuestros partners, y la atracción de talento de referencia que se siente cada vez más atraído por las oportunidades que presenta nuestra organización. Además, se ha incrementado la colaboración con organizaciones cuyo objetivo es la incorporación de talento joven y femenino al mundo tecnológico. El crecimiento se completa gracias a la compra e integración de compañías.
7. **Compromiso con la sostenibilidad:** SEIDOR pone foco en las personas y en el valor de lo humano. Llevamos a cabo nuestra actividad éticamente, con responsabilidad y compromiso con el desarrollo social y el medio ambiente.

SEIDOR es una compañía que se ha ganado su prestigio y credibilidad gracias a la cercanía y profesionalidad con la que nos acercamos a otras personas y organizaciones. Es a partir del valor de su equipo, su espíritu como organización, valentía, y la muy estimada por los clientes cultura SEIDOR, desde la que articular el crecimiento y perspectivas de futuro de la empresa.

Innovación

Tanto en la propuesta de valor como en el objetivo de diversificación, la innovación juega un papel fundamental. Siempre con el enfoque de aportar soluciones tecnológicas vanguardistas a nuestros clientes, ayudándoles además a desarrollar la innovación en sus propios negocios. En 2022 SEIDOR ha consolidado las iniciativas de innovación emprendidas en 2021 e impulsado otras nuevas, que sentarán la base de los próximos años:

- SEIDOR Products como nueva línea de negocio. Apostamos por el desarrollo de propiedad intelectual, de productos propios que puedan comercializarse y llegar a tener una vida propia, dando respuesta innovadora a desafíos y retos del mercado.
- Portal de referencias como una nueva herramienta para recoger y unificar la inteligencia de negocio global de la compañía. Ofrece acceso directo a todo tipo de información sobre referencias de la compañía, impulsando la productividad y eficacia de los equipos de negocio en sus acciones comerciales.
- Impulsores de los fondos Next Generation y agentes digitalizadores dentro del programa Kit Digital para la pyme, ofreciendo una propuesta única e integral a nuestros clientes de menor dimensión.
- Apertura de alianzas para impulsar nuestro compromiso hacia el desarrollo del talento y de la actividad económica. Nuestras alianzas con las tres principales escuelas de negocio del país, IESE, ESADE y San Telmo son los principales ejemplos.
- Incrementamos nuestro esfuerzo relativo a la innovación en ámbitos que consideramos estratégicos para la transformación sostenible de la economía y la sociedad en su conjunto, como el agroalimentario, el sanitario y la industria.

Riesgos y oportunidades

SEIDOR determina los riesgos y oportunidades que son necesarios abordar con el fin de asegurar que el Sistema Integrado de Gestión, en adelante SIG, pueda lograr sus resultados previstos, aumentar los efectos deseables, prevenir o reducir los efectos no deseados y lograr la mejora.

La metodología aplicada en SEIDOR para la realización del análisis de riesgos y oportunidades consiste en la determinación de las partes interesadas y el contexto del SIG, describir las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) por cada uno de los ámbitos referentes del SIG, determinar la prioridad de dichas acciones en función del impacto y el plan estratégico, proponer acciones para reducir los efectos no deseados y potenciar aquellos deseables, realizar el seguimiento oportuno de las acciones planteadas y verificar la eficacia de dichas acciones.

Principales Riesgos

Los principales riesgos que han podido afectar al desarrollo de la estrategia de SEIDOR son:

- **Riesgos financieros:** Riesgo de solvencia financiera y de acceso, riesgo de crédito, de liquidez y de mercado.

Durante el año 2022, hemos seguido realizando una vigilancia exhaustiva de nuestra ratio de deuda y de nuestros niveles de liquidez financiera y pusimos en marcha acciones para facilitar a nuestros clientes la regularización de sus pagos pendientes y garantizar la salud financiera de SEIDOR, consiguiendo mantener nuestras ratios financieras establecidas a niveles óptimos:

- Procesos de renegociación de deuda y condiciones de pago, tanto con clientes como con nuestros proveedores.
- Creación de un equipo de financiación, en el que llegamos a acuerdos con distintas empresas financieras con el objetivo de poder ofrecer las condiciones más ventajosas a nuestros clientes.

- **Riesgos económicos:** riesgo de paralización de la economía, disminución de ventas, subidas de impuestos, nuevos costes, pérdidas de cartera de clientes y disminución de las oportunidades de negocio.

Durante el año 2022, hemos mantenido y mejorado el plan de marketing y de acción comercial acondicionado a las circunstancias existentes, que nos han permitido aumentar nuestros niveles de venta y aumentar nuestra cartera de clientes, con un aumento considerable en las ventas en el sector público:

- Reforzar la presencia en redes sociales.
- Campaña de Webinars gratuitos a clientes y potenciales sobre soluciones tecnológicas a las nuevas condiciones existentes y de mejora de los procesos empresariales.
- Puesta a disposición de nuestros clientes de servicios gratuitos de ayuda.
- Creación de un equipo especializado en Sector Público.
- Creación de un equipo de financiación, en el que llegamos a acuerdos con distintas empresas financieras con el objetivo de poder ofrecer las condiciones más ventajosas a nuestros clientes para poder hacer frente a sus necesidades de proyectos de transformación digital.

- **Riesgos de cumplimiento:** derivados de cambios regulatorios, interpretación de legislación y normativa. Se incluyen los riesgos fiscales, de protección de datos personales, medioambientales y los vinculados a la gestión de recursos humanos.

En SEIDOR tenemos establecidos procesos de vigilancia de cambios legislativos liderado por nuestros departamentos de legal, de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, el de calidad y protección de datos personales, junto con el Comité de Compliance y el Comité de protección de datos personales, y contamos con colaboraciones de gabinetes legales de prestigio. Gracias al trabajo realizado no hemos recibido apercibimientos por incumplimientos legislativos y normativos, ni no conformidades a este respecto en las auditorías recibidas.

- **Riesgos de RRHH:** Fidelización del talento y dificultad de incorporación de nuevo personal altamente cualificado. Durante el año 2022, se ha seguido constatando la escasa existencia y la alta demanda de personal técnico cualificado en el sector TI, así como la necesidad de acondicionamiento rápido a las nuevas circunstancias y cambios legislativos continuos en esta materia. Desde SEIDOR, con el equipo en un alto porcentaje en modalidad de trabajo en remoto, hemos conseguido aumentar nuestra plantilla gracias a la puesta en marcha y/o continuidad de iniciativas como:

- Pequeñas acciones formativas destinadas a mejorar la calidad del ambiente laboral de nuestros empleados.
- Actividades y beneficios sociales para mejorar el entorno laboral y hacer de SEIDOR un lugar atractivo para trabajar.
- Implantación de un sistema flexible y ágil 100% on-line de nuestros procesos de selección.
- Puesta en producción de una APP corporativa con herramientas de ayuda dirigida a nuestros empleados y mantenerlos además informados sobre las novedades de la compañía. En esta aplicación nuestros empleados disponen de ofertas especiales en distintos comercios.
- Proceso de bienvenida de nuevos empleados en teletrabajo.
- Colaboraciones con Universidades.
- Iniciativa SEIDOR Academy donde formamos a futuros técnicos y consultores de forma retribuida en diversas tecnologías como ciberseguridad, cloud, IoT, IA y Movilidad o Customer Experience y ERP.

- **Riesgos de ciberseguridad:** producidos por ataques o fallos en las infraestructuras, redes de comunicación, equipamiento de puestos de trabajo y aplicaciones que puedan afectar a la seguridad (física y lógica), así como a la integridad, disponibilidad o confidencialidad de la información operativa y financiera o de la información de nuestros clientes gestionados por sistemas y/o servicios de SEIDOR.

Durante el año 2022 no hemos sufrido incidentes de ciberseguridad que hayan impactado de forma grave a nuestros sistemas y servicios, a pesar incluso de haber aumentado el nivel de riesgo debido a la expansión del teletrabajo, gracias a:

- El seguimiento continuo del Comité Corporativo de Ciberseguridad.
- El proceso de vigilancia y actuación temprana realizado por nuestra Oficina de Ciberseguridad Corporativa.
- El sistema de gestión de seguridad de la información implantado en nuestra empresa.
- La puesta en marcha de medidas de prevención ante la circunstancia del teletrabajo de nuestros empleados.
- La realización de campañas de concienciación y formación en buenas prácticas en ciberseguridad.

Principales Oportunidades

La situación actual ha dado lugar a que las empresas y administraciones públicas se vean en la necesidad de contratar Servicios TI, implementando tecnologías para mejorar su gestión, nuevas tecnologías para la mejora de sus procesos de negocio y la continuidad del teletrabajo en todas aquellas actividades que lo permiten.

Las principales oportunidades que han favorecido la estrategia y la consecución de los objetivos de SEIDOR son:

- Aumento de la demanda de servicios de ciberseguridad: debido a los procesos de transformación digital y la incorporación de nuevas tecnologías en las empresas, ha aumentado la dependencia de las empresas de la tecnología y la exposición ante ciberamenazas que han provocado un aumento de la demanda de servicios de ciberseguridad profesionales.
- Continuidad del teletrabajo: esta nueva necesidad ha supuesto un aumento de demanda de equipamientos de hardware y software que facilitan esta modalidad de trabajo.
- Aumento de oferta pública en proyectos y servicios de transformación digital y servicios TIC.
- Aumento de la oferta y demanda de servicios de cloud y Software as a Services (SaaS).
- Aumento de la necesidad de las empresas de implementar soluciones de comercio electrónico y mejorar la gestión de sus procesos de administración, producción y comerciales.

Gestión de riesgos

SEIDOR es una compañía global que puede tener diversos factores de riesgo, los cuales varían en función del país en el que desarrolla su actividad y de la naturaleza de los sectores en los que opera. En este sentido, la compañía busca identificar esos riesgos y valorarlos, hecho que le permite implantar con suficiente antelación las medidas de gestión oportunas que mitiguen la probabilidad de que estos riesgos se produzcan y/o reducir su potencial impacto sobre los objetivos de negocio.

La gestión de riesgos comprende las siguientes fases:

- Identificación de los riesgos internos y externos que afectan a los objetivos y estrategia de SEIDOR.
- Valoración de los riesgos identificando las posibles causas, consecuencias e impactos.
- Priorización de los riesgos detectados.
- Gestión de los riesgos por parte de los responsables correspondientes a efectos de desarrollar acciones para mitigar el riesgo y la tolerancia al riesgo.
- Seguimiento de los riesgos identificados de manera continua para evaluar su evolución.

En SEIDOR gestionamos los riesgos en función de su naturaleza y realizamos distintos análisis entre los que podemos destacar:

- Análisis de Contexto: identificamos y tratamos las circunstancias que pueden suponer debilidades, amenazas, fortalezas u oportunidades (DAFO), que pueden afectar a los distintos elementos de contexto, partes interesadas y objetivos estratégicos, relacionados con el ejercicio de nuestra actividad.
- Análisis de Impacto sobre el Negocio (BIA, por sus siglas en inglés): identificación de los servicios, actividades que realiza la empresa, la información que trata, los sistemas y recursos que les da soporte, y la posterior valoración de la dependencia que de estos se

tiene para el desarrollo normal de su negocio y los servicios que presta a sus clientes.

- Evaluación de impacto en la protección de datos personales: identificamos y evaluamos el impacto del tratamiento de los datos personales sobre los derechos y libertades de las personas.
- Análisis de riesgos y vulnerabilidades de los sistemas: identificamos y tratamos aquellos riesgos relacionados con la seguridad de la información y cómo afectan a la disponibilidad, confidencialidad, integridad, autenticidad y la trazabilidad de la información tratada.

Análisis del contexto

Una de las herramientas más eficaces para la gestión del riesgo y oportunidades de la actividad de negocio es el Análisis de contexto de nuestra organización, en el que identificamos, valoramos y gestionamos las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de nuestro entorno, que afectan a las distintas partes interesadas con las que nos relacionamos en el ejercicio de nuestra actividad, sus expectativas y a la consecución de los objetivos estratégicos de SEIDOR, según el proceso establecido en nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG):

1. Identificación de los elementos de contexto y partes interesadas su nivel de influencia para el negocio de SEIDOR.
2. Identificación de las expectativas de las partes interesadas y el interés de SEIDOR en dicha parte interesada.
3. Identificación de los casos negativos (debilidades y amenazas) y positivos (fortalezas y oportunidades) y las posibles consecuencias que pueden impactar sobre el cumplimiento o satisfacción de dichas expectativas.
4. Valoración del impacto que cada uno de los riesgos podría tener sobre nuestro negocio, que ha nutrido nuestro Informe de Impacto sobre el Negocio y la estimación de la probabilidad de que se materialice.
5. Valoración del riesgo (impacto (0-4) + probabilidad (0-4)) según nuestro procedimiento de gestión y valoración de riesgos corporativo (riesgo 0-8).
6. Análisis de la causa de dicho caso.
7. Propuesta de acciones de mitigación, contención y recuperación de los riesgos y su priorización en función del riesgo valorado.
8. Seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las acciones.
9. Valoración de la eficacia de las acciones y cálculo de su riesgo residual.

Análisis de contexto 2022

En el análisis de contexto del 2022, hemos identificado y analizado:

- 18 partes interesadas y elementos de contexto.
- 187 expectativas y objetivos estratégicos.

Promedio riesgo inicial y residual de amenazas y debilidades por tipo de riesgo 2022:

Amenazas y Debilidades < 5			
Tipo de Riesgo	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación
	4,75	0,31	93,42%
<input type="checkbox"/> Cumplimiento de objetivos			
Debilidades	4,75	0,31	93,42%
<input type="checkbox"/> Financieros/ económicos	7,00	1,42	79,67%
Amenazas	7,00	1,42	79,67%
<input type="checkbox"/> Gestión de recursos y RRHH	5,67	-	100,00%
Amenazas	7,00	-	100,00%
Debilidades	5,00	-	100,00%
<input type="checkbox"/> Imagen y posición en el mercado	4,67	0,56	88,10%
Amenazas	4,25	1,00	76,47%
Debilidades	5,00	0,20	96,00%
<input type="checkbox"/> Incumplimientos legales/ regulatorios	4,67	-	100,00%
Debilidades	4,67	-	100,00%
<input type="checkbox"/> Prestación de servicios/ incumplimiento de contratos	4,67	1,06	77,32%
Debilidades	4,67	1,06	77,32%
<input type="checkbox"/> Seguridad de la información	6,50	0,35	94,62%
Amenazas	7,00	0,70	90,00%
Debilidades	6,00	-	100,00%
<input type="checkbox"/> Sostenibilidad	3,00	0,25	91,67%
Debilidades	3,00	0,25	91,67%
Total general	4,92	0,51	89,65%

Promedio riesgo inicial y residual de amenazas y debilidades por tipo de riesgo 2021:

Amenazas y Debilidades < 5			
Tipo de Riesgo	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación
	5,00	1,25	75,00%
Complimiento de objetivos			
Debilidades	5,00	1,25	75,00%
Financieros/ económicos	6,75	1,46	78,33%
Amenazas	6,75	1,46	78,33%
Gestión de recursos y RRHH	6,00	1,74	71,00%
Amenazas	6,00	0,48	92,00%
Debilidades	6,00	3,00	50,00%
Imagen y posición en el mercado	4,80	0,25	94,79%
Amenazas	5,00	0,38	92,50%
Debilidades	4,67	0,17	96,43%
Incumplimientos legales/ regulatorios	4,67	-	100,00%
Debilidades	4,67	-	100,00%
Prestación de servicios/ incumplimiento de contratos	4,71	0,36	92,42%
Amenazas	5,00	-	100,00%
Debilidades	4,67	0,42	91,07%
Seguridad de la información	7,00	4,69	33,00%
Amenazas	7,00	4,69	33,00%
Sostenibilidad	3,00	-	100,00%
Debilidades	3,00	-	100,00%
Total general	4,97	0,65	86,95%

Promedio riesgo inicial y residual de fortalezas y oportunidades por tipo de riesgo 2022:

Fortalezas y Oportunidades >= 5			
Tipo de Riesgo	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación
Comercial y Marketing	6,56	5,85	-10,76%
Fortalezas	6,00	6,00	0,00%
Oportunidades	6,71	5,81	-13,51%
Gestión de recursos y RRHH	6,00	6,00	0,00%
Fortalezas	6,00	6,00	0,00%
Gobierno	6,67	6,00	-10,00%
Fortalezas	6,67	6,00	-10,00%
Imagen y posición en el mercado	7,00	7,00	0,00%
Fortalezas	7,00	7,00	0,00%
Sostenibilidad	6,00	6,00	0,00%
Fortalezas	6,00	6,00	0,00%
Total general	6,61	6,15	-7,02%

Promedio riesgo inicial y residual de fortalezas y oportunidades por tipo de riesgo 2021:

Fortalezas y Oportunidades >= 5			
Tipo de Riesgo	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación
Comercial y Marketing	6,56	6,28	-4,24%
Fortalezas	6,00	6,00	0,00%
Oportunidades	6,71	6,36	-5,32%
Gestión de recursos y RRHH	6,00	6,00	0,00%
Fortalezas	6,00	6,00	0,00%
Gobierno	7,50	6,50	-13,33%
Fortalezas	7,50	6,50	-13,33%
Imagen y posición en el mercado	7,00	6,77	-3,33%
Fortalezas	7,00	6,77	-3,33%
Sostenibilidad	6,00	6,00	0,00%
Fortalezas	6,00	6,00	0,00%
Total general	6,69	6,36	-4,86%

Máximo riesgo residual obtenido durante 2022, por proceso del SIG:

Amenazas y Debilidades Máx. de Riesgo Residual	
Procesos del SIG	Total general
Auditoría y Seguimiento	2,50
Comunicación	-
Control Operacional Ambiental	0,75
Gestión de la Demanda	4,00
Gestión de riesgos y Oportunidades	1,75
Gestión de RRHH	-
Presentación de Servicios y Proyectos	2,50
Responsabilidad Social Empresarial	-
Seguridad de la información	0,70
Máx. de Riesgo Residual	4,00

Fortalezas y Oportunidades Máx. de Riesgo Residual	
Procesos del SIG	Total general
Comunicación	7,00
Control Operacional Ambiental	6,00
Dirección y gestión	7,00
Gestión de la Demanda	7,00
Gestión de Proveedores	7,00
Gestión de riesgos y Oportunidades	8,00
Gestión de RRHH	6,00
Satisfacción de clientes	6,00
Total general	8,00

Máximo riesgo residual obtenido durante 2021, por proceso del SIG:

Amenazas y Debilidades	
Procesos del SIG	<5 Máx. De Riesgo Residual
Auditoría y Seguimiento	2,50
Comunicación	-
Control Operacional Ambiental	-
Gestión de la Demanda	3,15
Gestión de riesgos y Oportunidades	2,70
Gestión de RRHH	3,00
Presentación de Servicios y Proyectos	-
Responsabilidad Social Empresarial	-
Seguridad de la información	4,69
Total general	4,69

Fortalezas y Oportunidades	
Procesos del SIG	>=5 Máx. de Riesgo Residual
Comunicación	6,30
Control Operacional Ambiental	6,00
Dirección y gestión	7,00
Gestión de la Demanda	7,00
Gestión de Proveedores	7,00
Gestión de riesgos y Oportunidades	8,00
Gestión de RRHH	6,00
Satisfacción de clientes	6,00
Total general	8,00

Estructura normativa y procedimientos

Un buen gobierno es vital para que una organización tenga éxito. Para ello, es fundamental que se hayan definido e implantado Políticas que marquen las líneas estratégicas a seguir, y procesos que regulen y describan las tareas a realizar para lograr los objetivos propuestos. En SEIDOR, se establece una estructura normativa basada en cuatro niveles:

1. Nivel superior o estratégico, donde están recogidas las Políticas Corporativas:
 - Código empresarial de SEIDOR.
 - Manifiesto de Sostenibilidad.
 - Política de Seguridad.
 - Política interna de uso de los sistemas de información.

2. Nivel medio o táctico, donde están recogidas las Normas Corporativas. En ellos, se regula el funcionamiento de la organización a partir del marco de referencia establecido en el nivel estratégico.
3. Nivel técnico, donde se encuentran las guías técnicas, manuales internos y manuales de fabricantes.

Se llevan a cabo labores de información, formación y concienciación al personal de SEIDOR, con el objetivo de asegurar la verdadera integración de los requisitos establecidos por las normativas legales y corporativas en todos los procesos. Un buen gobierno es vital para que una organización tenga éxito. Para ello, es fundamental que se hayan definido e implantado políticas que marquen las líneas estratégicas a seguir, y procesos que regulen y describan las tareas a realizar para lograr los objetivos propuestos.

En SEIDOR, se establece una estructura normativa basada en los siguiente:

1. Un primer nivel estratégico, basado en los valores y políticas corporativas.
2. Un segundo nivel, medio o táctico, donde están recogidas las Normas Corporativas, que regulan el funcionamiento de la organización a partir del marco de referencia establecido en el nivel estratégico.
3. Y un nivel técnico, donde se encuentran las guías técnicas, manuales internos y manuales de fabricantes.

Se llevan a cabo labores de información, formación y concienciación al personal de SEIDOR, con el objetivo de asegurar la verdadera integración de los requisitos establecidos por las normativas legales y corporativas en todos los procesos.

Principios, normas y procedimientos

La gestión de riesgos de SEIDOR se encuentra amparada por la siguiente estructura normativa:

- Código Empresarial de SEIDOR.
- Manifiesto de Sostenibilidad.
- Programa de Compliance Penal.
- Buenas Prácticas de Seguridad de la información.
- Política Corporativa de uso de Sistemas de Información.
- Política Corporativa de Seguridad de la Información.
- Manual del Sistema Integrado de Gestión.
- Gestión de incidencias de seguridad de la información.
- Altas y bajas de personal.
- Nivel inferior u operativo, donde se recogen los procedimientos corporativos (generales y operativos). En ellos se describe y detalla la ejecución de un proceso o tarea.
- Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción.
- Sistema de Gestión de Servicios y de Seguridad de la Información (SGSSI) certificados en ISO 20000-1, ISO 27001.
- Esquema Nacional de Seguridad (ENS).
- Programa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Política de contraseñas.

- Política de viajes.
- Protocolo de acoso laboral.
- Planes de igualdad.

Todos estos procedimientos y políticas corporativas están disponibles en la intranet de SEIDOR.

Medio Ambiente

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de SEIDOR, nuestra actividad en circunstancias normales no realiza un impacto directo muy relevante dado nuestro sector y modelo de negocio.

Indirectamente ayudamos a nuestros clientes a gestionar los impactos ambientales debido a sus respectivos sectores de actividad y modelos de negocio mediante la definición de procesos, implantación de sistemas de gestión como ERPs y de nuevas tecnologías TIC que les ayudan por ejemplo a mejorar el control del consumo de recursos naturales, materias primas, energía, etc. Y realizamos un control de los posibles impactos ambientales que pueden producir nuestros proveedores y colaboradores en la prestación de sus servicios.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión, posee un conjunto de normas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente, certificados en ISO 14001:2015, que nos permiten identificar y evaluar el impacto ambiental que puede producir el desarrollo de nuestra actividad sobre el medio ambiente, y de esta forma valorar los riesgos y oportunidades relacionadas con los aspectos ambientales, los requisitos legales, y otros requisitos. Gracias a esto podemos diseñar planes de acción a fin de prevenir y mitigar cualquier efecto no deseado, que pudiera estar provocando nuestra actividad tanto externa como internamente.

SEIDOR facilita a todos sus empleados y colaboradores, el conocimiento de todas las normas y procedimientos internos de la compañía sobre protección medioambiental, así como aquellas buenas prácticas medioambientales y de eficiencia energética que afecten a su actividad y nivel de responsabilidad.

Nos comprometemos a un uso adecuado de las materias primas desde su obtención hasta el final de su vida útil. De esta manera, SEIDOR ha puesto en marcha iniciativas para disminuir los impactos ambientales, gestionando los residuos producidos en la operación de las actividades y servicios (principalmente equipamiento electrónico), implantando una política de reutilización de equipamiento informático y donación a ONGs, la contratación de empresas autorizadas gestoras de residuos, utilización de puntos de recogida selectiva o puntos limpios, la instalación de impresoras de red inteligentes que evitan la impresión de copias que posteriormente no se retiran, el consumo exclusivo de papel reciclado o el fomento de la oficina sin papeles y el reciclaje, mediante el uso de papeleras dispuestas en las oficinas dedicadas a los residuos de pilas, restos de materia orgánica, papel y cartón, residuos plásticos y tapones, que son donados para la lucha contra las enfermedades raras en niños.

Sistema de gestión ambiental

Como muestra del compromiso de SEIDOR con el medioambiente, en el año 2014 SEIDOR diseñó e implantó un sistema de gestión ambiental certificado según la norma de referencia ISO 14001, integrado con el sistema de gestión de calidad, con el objetivo de garantizar controlar y minimizar el impacto ambiental producido en el ejercicio de nuestra actividad, así como de los aspectos ambientales significativos, la eficiencia energética y de la correcta gestión de los

residuos y por supuesto del cumplimiento de la legislación ambiental vigente a nivel territorial y estatal. Así como la concienciación y formación necesaria en estos aspectos de todo nuestro equipo de profesionales.

Dando un paso más en nuestro compromiso con el medioambiente desde 2017 estamos realizando el cálculo del impacto de los gases de efecto invernadero, realizando el cálculo y un plan de reducción asociado de la huella de carbono de nuestra actividad en las empresas SEIDOR, S.A. y SEIDOR SOLUTIONS, S.L.U., que en 2019 hemos extendido al resto de las empresas y oficinas de GRUPO SEIDOR en España, certificándolo en ISO 14064:2019 y declarándolo en el MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO.

La primera auditoría de eficiencia energética se ha realizado en el año 2018, en cumplimiento del RD 56/2016 por el que se traspone la directiva 2012/27/UE referente a las auditorías energéticas y conforme a la norma UNE-EN 16247 sobre la información generada en el año 2017. La última auditoría de eficiencia energética tuvo lugar en el año 2022 y se ha realizado en base a los datos de los últimos cuatro años. Estas auditorías comprenden el periodo de cuatro años, siendo la siguiente en el año 2026.

En la última auditoría de eficiencia energética, se obtuvieron resultados positivos. Se recogen análisis de consumo en cada una de las oficinas del alcance de la auditoría, dando como conclusión un mayor consumo de electricidad en las instalaciones de Barcelona, en comparación con las instalaciones de Madrid y Santander, un porcentaje de climatización más elevado en estos últimos, debido a la presencia de equipos generadores que consumen más energía eléctrica y debido a un mayor número de equipamiento ofimático en Barcelona, un porcentaje menos elevado de estos equipos.

Se propusieron diversas medidas para la mejora de la eficiencia energética:

- Sustitución de la luminaria de fluorescencia por Leds, lo que supondrá un ahorro de potencia de más del 100%.
- La instalación de regletas de control Stand-by para cortar el paso de la corriente cuando los equipos se encuentren en este estado.
- La instalación de detectores de presencia que, junto con sensores de luz natural, reducirán el consumo energético apagando aquella iluminación que permanece encendida durante más tiempo del necesario y cuando exista luz natural adecuada.
- Revisiones periódicas de los valores de la energía reactiva y en caso de no ser óptimos, la instalación de baterías de condensadores.
- La implantación de un Sistema de Gestión Energética ISO 50001.
- La implementación de economizadores en los sistemas operativos.

Procesos del Sistema de Gestión Ambiental

El Sistema De Gestión Ambiental se compone principalmente por:

Políticas Ambientales:

SEIDOR contempla su compromiso con el medio ambiente en su política y código de conducta empresarial, en su manifiesto público de Responsabilidad Social Corporativa, en el que el medio ambiente aparece como uno de los puntos principales, y en su Informe de Progreso, como adhesión a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Comprometiéndonos expresamente a identificar los aspectos o interacciones medioambientales, derivados de la realización de nuestras actividades, productos y servicios, y a conocer y evaluar todos los aspectos e impactos ambientales asociados, tanto los positivos como los negativos, con el objeto de prevenir y minimizar los efectos que estos puedan provocar sobre el medio ambiente.

Identificación y Gestión de Aspectos Ambientales:

SEIDOR evalúa y prioriza los aspectos ambientales más significativos, lo que permite una adecuada fijación de objetivos y metas, y tener un programa de gestión ambiental capaz de actuar de forma concreta sobre dichos aspectos durante el ciclo de vida del sistema de gestión ambiental.

Según el proceso definido en el sistema de gestión ambiental de Identificación de aspectos ambientales de SEIDOR hemos identificado y evaluado aquellas actividades que pueden influir en el impacto ambiental dentro de nuestra actividad. Dichas actividades las hemos clasificado según las condiciones en las que se realizan o producen, en:

- Condiciones de operaciones normales, son las habituales dentro de la actividad necesaria para la prestación de nuestros servicios a clientes y la gestión normal de nuestra empresa.
- Condiciones de operaciones anormales, son aquellas que, aunque sean necesarias para la realización de nuestra actividad no se realizan habitualmente, como el cierre de una oficina o la apertura de un nuevo centro de trabajo, el cambio de un proveedor histórico o estratégico, la parada extraordinaria y no programada de los sistemas, etc.
- Situaciones de emergencia y accidentes, como accidentes de tráfico, vertidos o fugas, incendios, inundaciones de las instalaciones, etc.

Adicionalmente clasificamos los aspectos ambientales en:

- Aspectos ambientales directos, son causados como consecuencia de la ejecución de una actividad de nuestra empresa, que pueden interactuar con el medioambiente.
- Aspectos ambientales indirectos, son producidos por el comportamiento ambiental de terceros que interactúan con nuestra empresa, como contratistas y subcontratistas, proveedores, clientes, etc.

Control Operacional Ambiental:

SEIDOR, establece una serie de controles de sus procesos con el objetivo de cumplir con los compromisos y requisitos en materia de gestión ambiental y contribuir a un desarrollo sostenible dentro de las distintas etapas del ciclo de vida, desde el diseño a la prestación de sus productos y servicios a sus clientes, incluida la cadena de suministros, en cada uno de sus procesos. Es por ello, que SEIDOR ha identificado los siguientes aspectos ambientales como puntos de control y medidas para disminuir el impacto ambiental que producen:

- Mantenimiento y Consumo eléctrico de oficinas:
 - Comercializadoras que distribuyen energía 100% renovable para suministrar energía a sus oficinas.
 - Planificación de auditorías energéticas.
 - Curso de buenas prácticas en materia medioambiental, que contiene un apartado dedicado a eficiencia energética durante la jornada laboral.
 - Cálculo de la Huella de Carbono: Alcance 2 (Electricidad y consumo).
 - Seguimiento del indicador medioambiental establecido de consumo energético.
- Flota de vehículos y desplazamientos:
 - Contratación de vehículos en la modalidad de renting con una buena eficiencia energética y garantizando su correcto mantenimiento en las instalaciones oficiales de las marcas.
 - Facilidad para teletrabajar, para reducir la cantidad de desplazamientos a las oficinas.

- Curso de buenas prácticas en materia medioambiental, que contiene un apartado dedicado a conducción eficiente.
- Cálculo de la Huella de Carbono: Alcance 2 (Consumo de combustibles fósiles).
- Seguimiento de los indicadores medioambiental establecido de emisiones de CO2 a la atmósfera.
- Residuos producidos:
 - Gestión de los residuos producidos durante las actividades, mediante la contratación de empresas gestoras de residuos.
 - Política de reutilización de equipos informáticos.
 - Curso de Buenas Prácticas en materia de medioambiental, que contiene un apartado dedicado a gestión eficiente de los residuos.

En el año 2022 se han gestionado en el ámbito español, 12.459 Kg de residuos, divididos en:

- Papel y cartón: 3.987 Kg
- Pilas: 6 Kg
- RAEEs: 7.819 Kg
- R-PCs: 645 Kg
- Cartuchos/Toner: 2 Kg

Estos datos no corresponden a la totalidad del grupo, se han calculado para los centros de trabajo principales, que son Barcelona, Vic, Madrid y Vitoria.

- Consumo de materias primas (Principalmente papel):
 - Consumo de papel reciclado.
 - Uso de impresoras con red inteligente que imprimen en el momento de su recogida, evitando la impresión que no se retira posteriormente.
 - Seguimiento del indicador medioambiental establecido de consumo de papel.

Auditorías sistemas de gestión ambiental

Sobre el periodo 2022 se han realizado las siguientes auditorías de gestión ambiental:

- Auditoría Interna: incluida en la auditoría interna del sistema integrado de gestión en el que se revisaron los registros medioambientales, se analizaron los resultados de los indicadores establecidos, no se evidenciaron No Conformidades y se propusieron acciones de mejoras en los procesos de la organización.
- Auditoría Externa: realizada por auditores de OCA Global, sobre el sistema integrado de gestión ambiental y de calidad certificado en ISO 9001 e ISO 14001, en octubre de 2022, obteniendo un resultado positivo, con el siguiente detalle con relación al Sistema de gestión ambiental:
 - No Conformidades: no se detectaron Desviaciones.
 - Observaciones: No se han detectado.
 - Oportunidades de Mejora: No se han detectado.
 - Aspectos fuertes a destacar:
 - Liderazgo de la dirección.
 - Disposición, disponibilidad y participación del personal durante la auditoría.
 - Refuerzo del departamento del sistema de gestión.
 - Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Informe de Progreso COP.

- Control del sistema de gestión de la nueva sede incluida (Empresa DEUSTO SEIDOR en Vitoria)
- Huella de carbono y plan de reducción y compensación.
- Trazabilidad y control de todos los servicios revisados durante la auditoría.

Cálculo de la huella de carbono

En 2018 SEIDOR realizó por primera vez el ejercicio de estimar las emisiones de CO₂, procedente de las actividades de las sociedades SEIDOR S.A. y SEIDOR SOLUTIONS, S.L.U. con la información recabada correspondiente a la actividad realizada en el año 2017. A partir del cálculo se diseñó de un plan de reducción de emisiones planteado un objetivo a 3 años de reducir progresivamente las emisiones de CO₂ en un 15% respecto del año base y de este modo minimizar el impacto ambiental de las actividades de la empresa.

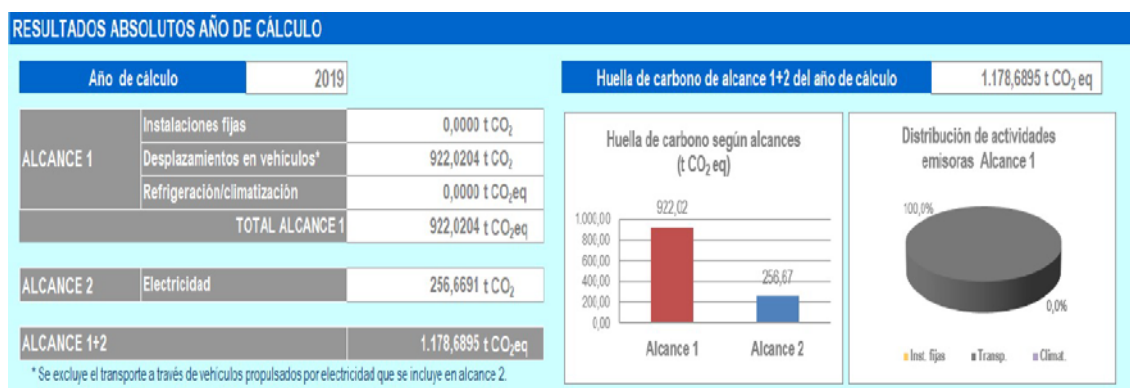
El cálculo de emisiones de gases de Efecto invernadero (GEI) metodológicamente se basa en la norma ISO 14064-1: 2012, que posteriormente hemos certificado y registrado en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Durante 2020 y principios de 2021 se llevaron a cabo todas las acciones y esfuerzos necesarios para la ampliación del cálculo de la Huella de Carbono, haciéndolo extensivo a toda la compañía a nivel nacional para la actividad realizada en los años 2019 y 2020. De esta forma, se obtuvieron los informes de Cálculo de la Huella de Carbono que recogen los valores de los años 2019 y 2020 respectivamente de todas las oficinas de las empresas de GRUPO SEIDOR en España.

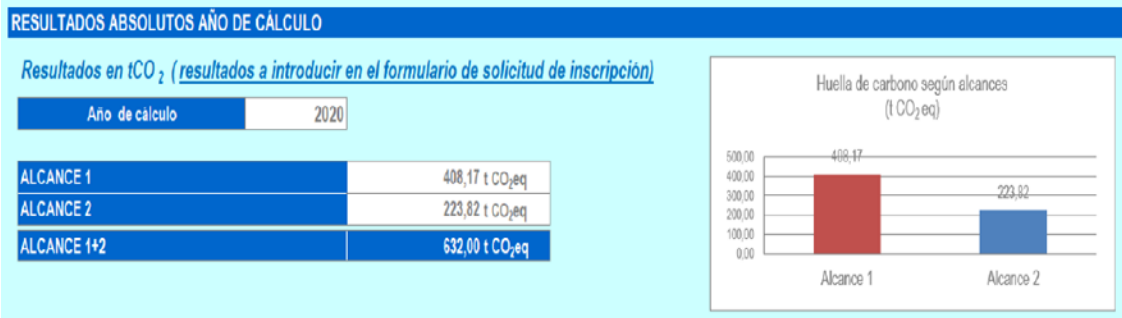
Mediciones realizadas

GRUPO SEIDOR ESPAÑA

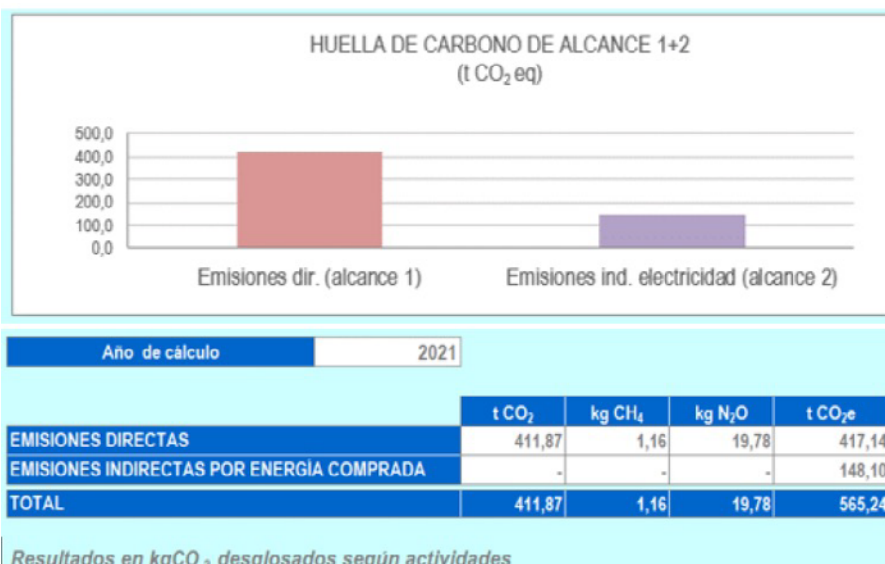
- 2019: Tercer cálculo de la huella de carbono con un total estimado de 1.178,69 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 2.617 personas) de 460,43 Kg CO₂eq;



- 2020: Cuarto cálculo de la huella de carbono con un total estimado de 632,00 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 2.170 personas) de 299,00 Kg CO₂eq;

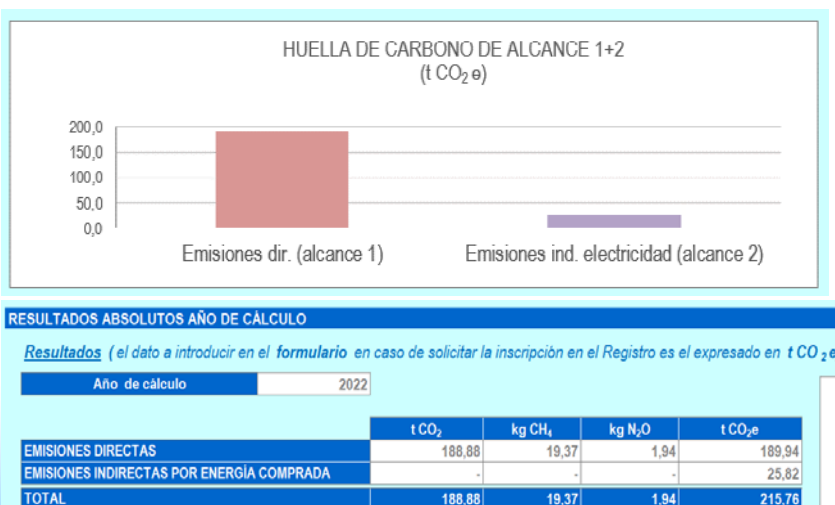


- 2021: Quinto cálculo de la huella de carbono con un total estimado de 565,24 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 2.681 personas) de 207,00 KgCO₂eq;



Resultados en kgCO₂, desglosados según actividades

- 2022: Sexto cálculo de la huella de carbono con un total estimado de 215,76 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 3.177 personas) de 67,91 KgCO₂eq;



Plan de reducción de las emisiones de CO2

El primer plan de reducción de emisiones de CO2 que se propuso fue para el periodo comprendido entre los años 2017-2020, fijándose el objetivo de conseguir una reducción efectiva del 15%. Este llegó a su fin el pasado año de manera satisfactoria consiguiéndose una reducción de la huella de carbono de más de un 70% con respecto del año 2017, el año base para el plan.

Como muestra de la voluntad y compromiso de la Dirección General del Grupo SEIDOR con el medio ambiente, hemos diseñado un nuevo plan que comprende el periodo entre los años 2020-2025. Para este nuevo Plan de reducción se han utilizado los datos del año 2019, como año base. Esto es debido a que durante el año 2020 la actividad del Grupo SEIDOR se vio afectada por las condiciones anormales, provocadas por la aparición del virus COVID-19, que desencadenó una pandemia mundial y, en consecuencia, la declaración del Estado de Alarma a nivel Nacional, estableciéndose el confinamiento de la población e impidiéndose la movilidad entre provincias.

Es por ello, que se ha fijado un objetivo de reducción del 10% de emisiones de GEI y la huella de carbono.

Análisis de resultados

Tal como hemos expuesto anteriormente desde el año 2017 han ocurrido una serie de circunstancias, producidas tanto por decisiones estratégicas del grupo de empresas como ajenas, que han influido notablemente en los resultados del cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), que explicamos a continuación:

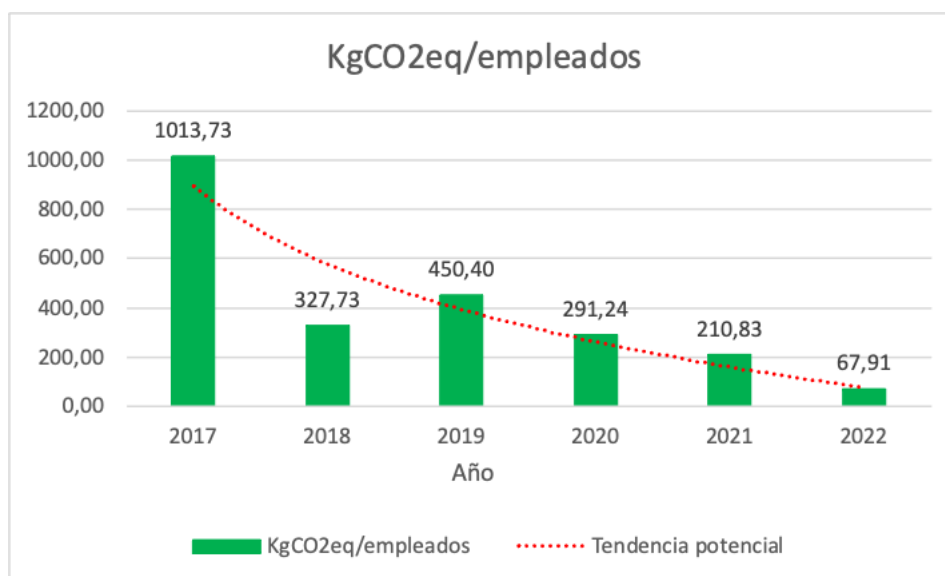
1. 2017 (Primera medición): desde la dirección general del grupo de empresas de SEIDOR se decide iniciar un proceso de medición de la huella de CO2 de nuestra actividad, escogiendo a las empresas del grupo SEIDOR, S.A. y SEIDOR SOLUTIONS, S.L.U.
2. 2018 (Segunda medición): se realiza una reorganización de la estructura del grupo de empresas y de las compañías durante el año 2018, que influye directamente en las bases del cálculo de la huella de CO2:
 - SEIDOR, S.A.: disminuye drásticamente el número de empleados, congregando exclusivamente a los empleados pertenecientes a las categorías de servicios estructurales del grupo. Son empleados que no realizan de forma habitual desplazamientos con lo que el número de KM recorridos disminuye considerablemente.
 - SEIDOR SOLUTIONS, S.L.U.: se fusiona con la empresa MICROSISTEMAS S.A., aumentando considerablemente el número de empleados, los perfiles de empleados es personal técnico y de administración de sistemas de información y comercial, personas que por un lado necesitan desplazarse para la ejecución de su trabajo, pero se comienza a implantar una política de trabajo en remoto conectándose a los sistemas de los clientes en lugar de desplazarse.
3. 2019 (Tercera medición): por sugerencia de los auditores y con el objetivo de recoger un valor más cercano a la realidad de nuestro grupo de empresas, se decide realizar el cálculo de la huella de CO2 de todas las empresas y los centros de trabajo España pasando a medir las emisiones de más de 2.700 empleados y 27 oficinas incluida el consumo eléctrico del centro de trabajo de Santander donde se localiza el Data Center corporativo del grupo que representa aproximadamente el 40% del total de Kw/h consumidos en el conjunto de los centros de trabajo del Grupo, bajo el paraguas de la empresa matriz SEIDOR, S.A., incluyendo a todos los empleados en España de las empresas del Grupo SEIDOR.

4. 2020 (Cuarta medición): es la última medición del periodo objetivo 2017-2020. Este año se encuentra principalmente marcado por la pandemia de COVID 19, los estados de alarma, los confinamientos y las restricciones y recomendaciones de limitar la movilidad y la reunión de personas, que han provocado la disminución considerable en los desplazamientos y los consumos de electricidad debido al teletrabajo, que pueden influir en el análisis del periodo y el cumplimiento de objetivos.
5. 2021 (Quinta medición): es la primera medición que se realiza del periodo 2020-2025. A lo largo de este año la población ha estado condicionada al igual que en el año 2020 por la situación pandémica provocada por el COVID-19. Debido a esto se ha formalizado el Teletrabajo, por lo que se ha reducido el consumo de electricidad y en cierta medida los desplazamientos por parte del personal.
6. 2022 (Sexta medición): En este año se ha realizado un cambio de proveedor en términos energéticos dado que hemos comenzado a colaborar con una empresa que genera un impacto mucho menor en el medio ambiente.

La evolución del consumo de CO2 para el periodo entre 2021 y 2022 a nivel global de grupo en España es la siguiente:

Año	empleados	tCO2eq	tCO2eq/emp	KgCO2eq/empleados	% variación trabajador anterior
2021	2681	565,24	0,210831779	210,83	-28%
2022	3177	215,76	0,067913126	67,91	-68%

Gráficamente:



Conclusiones

Como podemos observar en el gráfico anterior, la cantidad de CO2 emitido por el grupo SEIDOR disminuye progresivamente, cumpliéndose las condiciones objetivo, establecidas en el nuevo plan 2020-2025 gracias a los resultados obtenidos en el último cálculo realizado para el año 2022.

Las acciones que se han llevado a cabo para conseguir alcanzar los objetivos han sido las siguientes:

- Analizar como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial de Seidor acciones de compensación de la Huella de Carbono.
- Diseñar un plan de acción en base a las siguientes áreas de actuación:
 - Reducción del consumo de electricidad.
 - Concienciación y formación de nuestros empleados y colaboradores.
 - Contratación del suministro de electricidad a empresas con certificado de generación baja en emisiones o verdes.
 - Disminución de los desplazamientos en vehículos particulares.
 - Flota de vehículos de renting de bajas emisiones.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

Debido a la actividad del grupo, el consumo de agua es una variable medioambiental en la que SEIDOR tiene poca incidencia, por lo que no se considera relevante incluir datos sobre este apartado.

Consumo de energía

Durante 2022 se ha continuado con las medidas establecidas en relación con el consumo energético.

Mensualmente se han registrado los consumos energéticos de todas las empresas de SEIDOR a nivel nacional, para realizar el cálculo de consumo anual. Los resultados obtenidos han sido los siguientes:

Consumo kWh	2018	2019	2020	2021	2022
Totales	1.742.226,00	2.187.725,94	1.597.458,20	1.305.358,00	1.277.222,01
Por trabajador	794,45	765,21	492,91	486,9	402,2
% Variación año anterior por trabajador	-	-3,68%	-35,59%	-1%	-17,4%

Como se puede observar el consumo anual en todas las oficinas de SEIDOR se ve reducido cada año, quedando demostrado que las medidas adoptadas por la organización están siendo efectivas. Se observa además una gran disminución entre el año 2019 y el 2020, debido principalmente por la pandemia provocada por el virus SarsCOV-19 (COVID-19) y entre el año 2021 y 2022, debido a una mayor concienciación por parte del personal de SEIDOR, en la importancia del cuidado del medio ambiente y a las lecciones aprendidas y acciones tomadas que han seguido su curso, procedentes del año de la pandemia, como es el teletrabajo.

Informe de las Naciones Unidas

Desde el año 2014 en el que SEIDOR se adhirió al [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) y el compromiso con sus principios. Esto nos ha ayudado a desarrollar actividades e iniciativas dirigidas a mejorar nuestra forma de relacionarnos y aportar valor a la sociedad desarrollando nuestra actividad de forma sostenible.

Para mantener nuestro compromiso SEIDOR ha elaborado un nuevo Informe de Progreso referido a nuestra actividad, donde detallamos nuestras políticas y acciones en materia de Sostenibilidad, desarrolladas a lo largo del año, alineadas con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Nuestro Informe de Progreso, está disponible para su consulta en el siguiente enlace: [Informe COP Pacto Mundial](#).

El compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se encuentra liderado por la Alta Dirección de Seidor transmitiendo estos valores a nuestros empleados, directivos y colaboradores en el trabajo del día a día, manteniendo la ética empresarial y la sostenibilidad como eje de nuestro negocio.

En este informe de progreso se detallan nuestras políticas y acciones en materia de Responsabilidad Social desarrolladas a lo largo del año alineadas con los Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los principales puntos relacionados con la protección del Medio Ambiente que recoge el Informe de Progreso son los siguientes:

- Protección de la biodiversidad.
- Cálculo y compensación de las emisiones en CO2.
- Cambio climático.
- Movilidad sostenible.
- Consumo de la entidad.
- Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Personas

El talento es uno de los activos fundamentales en los que se apoya el negocio de SEIDOR como compañía tecnológica basada en el conocimiento, la innovación y la prestación de servicios tecnológicos.

A cierre de 2021, la plantilla estaba formada por 5.795 profesionales. Al cierre de 2022, la plantilla estaba formada por 7.371 profesionales, lo que supone una variación del 27% con respecto al año anterior.

La estrategia de gestión del talento de SEIDOR tiene como pilares básicos:

Transformación cultural y gestión del talento

El 2022 ha sido un año de continuidad respecto al 2021 en el cual continuamos poniendo el foco en el bienestar de las personas.

En el 2022 hemos ido reforzando nuestro programa #Cuídate (antes denominado Programa#S), contando nuevamente este año con la colaboración de Fundación Mapfre.

Los webinars impartidos por Mapfre en abierto tanto on-line como en diferido a toda la compañía fueron:

- ✓ **"Genera impacto e influencia"**: 149 asistentes + 220 visualizaciones posteriores
- ✓ **"Nos despedimos del tabaco"**: 56 personas + 20 visualizaciones posteriores
- ✓ **"Introducción al mindfulness"**: 149 asistentes online + 7 visualizaciones posteriores
- ✓ **"Gimnasia hipopresiva"**: 72 asistentes online.

Al margen del Programa #Cuídate, también se impartieron diferentes programas formativos en torno al desarrollo de SOFT SKILLS y transformación cultural:

- ✓ **"Aprende a dar feedback"**: programa eminentemente práctico donde se hizo mucho énfasis en el desarrollo de las habilidades de conversación para que las personas sepan cómo desarrollar a otras a través de las conversaciones.
- ✓ **"Oratoria y storytelling"**: enfocado a mejorar las habilidades comunicativas de cara a

las exposiciones / presentaciones que hay que realizar frente a los clientes internos y externos.

- ✓ **“Habilidades relacionales en consultoría”**: destinado a los juniors que entran en la Academy. Se complementa la formación técnica que adquieren con las competencias que tendrán que poner de manifiesto en la vida de los proyectos en relación con el cliente y el equipo.
- ✓ **“Liderazgo y gestión de equipos”**: Enfocado a capacitar a los mandos intermedios en la gestión de las personas.
- ✓ **“Gestión del cambio”**: Enfocado a profesionales de la consultoría que necesitan conocer las fases de gestión del cambio en todo proyecto de implantación de un sistema de información con la finalidad de que las personas se adapten al mismo.

Atracción del talento

Para lograr atraer al mejor talento, SEIDOR apuesta por factores diferenciales como la innovación, la presencia internacional, la diversidad de proyectos y la flexibilidad. Incluso en la situación tan excepcional provocada por la pandemia del Coronavirus, SEIDOR ha tenido que luchar con la escasez de talento en el sector en 2022, trabajamos con un modelo 100% on-line para nuestros procesos de selección.

De esta forma, SEIDOR incorporó a más de 1.200 profesionales en España y a más de 1.500 en el resto de las filiales, durante 2022.

Número de horas de formación Global 2022		
Categoría Profesional	Administración	25,0
	Comercial y Marketing	1.806,58
	Directores	217,00
	Técnicos	101.144,38
Género	Varón	82.459,92
	Mujer	20.733,04

Número de horas de formación Global 2021		
Categoría Profesional	Administración	842,15
	Comercial y Marketing	1.598,50
	Directores	418,00
	Técnicos	83.976,80
Género	Varón	62.749,71
	Mujer	24.085,74

Número de horas de formación España 2022		
Género	Varón	18.590
	Mujer	4.461
Categoría Profesional	Administración	4
	Comercial y Marketing	313
	Directores	115
	Técnicos	22.619

Número de horas de formación España 2021		
--	--	--

Género	Varón	13.406
	Mujer	45.177
Categoría Profesional	Administración	34
	Comercial y Marketing	142
	Directores	216
	Técnicos	58.191

Gestión de la diversidad

Apostamos por la integración de personas con discapacidad en el entorno profesional y aseguramos el cumplimiento de los estándares legales en materia de accesibilidad y cuotas de discapacidad en plantilla. Dentro de nuestra Política y Código de Conducta empresarial se exige tratar con dignidad, respeto y justicia a las personas. El trato discriminatorio no tiene cabida ni justificación en nuestra organización y desde SEIDOR fomentamos el desarrollo y la formación profesional de nuestros empleados, al igual que su promoción, reconociendo los méritos de los trabajadores con independencia de otros factores.

Estrategia de diversidad de género

El compromiso de SEIDOR es mantener, afianzar y potenciar nuestro compromiso con la igualdad de género.

A tales efectos, en la compañía disponemos de la Comisión de Igualdad cuya función es velar por la efectiva aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como el seguimiento de la efectividad de dichas medidas tras su implantación.

Dicho Plan de Igualdad se construyó tras la realización de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo del estado de la organización para constatar cual era la situación real de la compañía en materia de igualdad de género. Y tiene como Objetivos:

- Consolidar una cultura de compañía inclusiva.
- Entender la diversidad como un valor.
- Asegurar la presencia de talento de la mujer en todos los niveles, así como la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

Para ello, en la Comisión de Igualdad realizamos reuniones periódicas donde se planifican y acuerdan iniciativas como:

- Realizar formaciones en materia de Igualdad a la plantilla de la organización.
- Realizar formaciones en el uso del lenguaje inclusivo y velando por su correcta aplicación en los diversos canales de comunicación internos y externos de la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización y captación de iniciativas encaminadas a conseguir la plena igualdad de género en toda la organización.
- Desarrollar y velar por la correcta aplicación del conjunto de acciones encaminadas a conseguir el sello de igualdad de género (SIG).
- Garantizar la total transparencia en los procesos de selección y de promoción interna mediante la definición de criterios objetivos de conocimiento, experiencia y competencias que se aplican tanto en las ofertas de empleo como en la definición del proceso de selección y los planes de carrera de toda la plantilla de SEIDOR.
- Garantizar la aplicación de los mismos criterios objetivos descritos en el apartado anterior para garantizar la aplicación de una política de igualdad retributiva.

En SEIDOR contamos con un Protocolo de Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que establece entre otros:

- Un procedimiento encaminado a la prevención, a través de la formación y la información de todo el colectivo humano de SEIDOR.
- Dar cauce a las reclamaciones y denuncias con las debidas garantías a través de canales específicos para tal fin.

En SEIDOR se han planteado 3 etapas en materia de Igualdad y Diversidad, por ello se ha elaborado un calendario de implantación.

La primera etapa, se inició en 2019 y se continuó en 2020, consistió en elaborar los Planes de Igualdad de las diferentes compañías del grupo SEIDOR e implantar las medidas propuestas en ellos, para ello se elaboraron diferentes procedimientos, como el de Prevención del acoso sexual, por razón de sexo o identidad de género y el Procedimiento sobre el lenguaje inclusivo en SEIDOR.

A partir de aquí, se realizaron formaciones a los Managers de las diferentes áreas de la compañía donde se daban a conocer estos puntos para tener en cuenta. También se revisaron textos publicados, como ofertas de trabajo, publicaciones en LinkedIn, boletín de la empresa, manuales corporativos (Bienvenida), etc para adaptar la compañía a un lenguaje inclusivo.

La segunda etapa comenzó en 2021 y consiste en afianzar los conocimientos adquiridos en las fases anteriores y continuar con las formaciones y sensibilizar sobre el tema de Igualdad al resto de la plantilla. También hemos querido dar un paso más participando en diversas iniciativas externas como ApadrinaTIC, 100tifiques, entrevista en FibraCat sobre el lenguaje inclusivo.

En la tercera etapa, queremos internacionalizar nuestros procedimientos y conocimientos a todas las empresas del grupo SEIDOR en el mundo.

Cabe destacar que en 2022 la dirección de la empresa ha adquirido una serie de compromisos en materia de igualdad de género que serán de implantación en los próximos años, como son:

- 1. COMUNICACIÓN** - Revisaremos el uso del lenguaje e imágenes en las comunicaciones, realizaremos una guía para que todas las personas de la compañía puedan tener una referencia.
- 2. SELECCIÓN** - Formaremos a las personas que intervienen en los procesos de selección y promoción en igualdad de oportunidades, continuaremos haciendo la publicación de ofertas de empleo de forma igualitaria, además adoptaremos medidas de discriminación positiva cuando exista infrarrepresentación femenina en los puestos vacantes.
- 3. FORMACIÓN** - Crearemos un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.
- 4. PROMOCIÓN** - Actualizaremos los expedientes de titulación y experiencia lo que nos permitirá conocer el potencial del personal para ofertar promociones en igualdad de oportunidades. También adoptaremos una nueva medida de discriminación positiva para favorecer la promoción de la mujer en puestos donde haya escasa representación femenina y en cumplimiento de los requisitos del puesto.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL – Estamos trabajando en la valoración de los puestos de trabajo y en que la clasificación interna se encuentre libre de sesgos de género. Verificaremos que el sistema de valoración de los puestos de trabajo existente tenga en cuenta únicamente factores objetivos y que cada puesto esté asociado a competencias que no se relacionen con estereotipos o cuestiones relacionadas con el género.
6. RETRIBUCIÓN – Mantendremos y actualizaremos el registro retributivo y permitiremos su acceso en los términos legales.
7. CONCILIACIÓN – Realizaremos un documento que plasme los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, recogidos en la ley y el convenio colectivo, además de otros que ofrece la compañía como teletrabajo y flexibilidad horaria
8. CONDICIONES DE TRABAJO y SALUD LABORAL- Estamos convencidas de que la flexibilidad horaria y el teletrabajo es un factor fundamental para que las personas continúen sintiéndose felices en el trabajo, por ello en SEIDOR seguiremos haciéndolo como hasta ahora.
9. Realizaremos una evaluación de riesgos con perspectiva de género, además las mujeres embarazadas serán informadas, en el momento en que comuniquen su estado a la empresa, sobre las medidas que se contemplan en la evaluación de su puesto de trabajo, inherentes a su situación de embarazo.
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO – Difundiremos el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo para que ante un caso todos sepamos como actuar. Además de las medidas, permisos y mejoras que propone la compañía en materia de violencia de género.
11. VIOLENCIA DE GENERO- Elaboraremos un documento que recoja las medidas, permisos y mejoras en materia de violencia de genero.

Conciliación y beneficios sociales

SEIDOR cuenta con medidas de conciliación para dar respuesta a distintos momentos vitales de los profesionales, entre ellos, la paternidad/maternidad. Además de facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional, se pretende promover la corresponsabilidad, ofreciendo las mismas medidas a hombres y a mujeres con, por ejemplo, una amplia “flexibilidad horaria”.

SEIDOR hemos sido empresa pionera en entender y valorar que para un grupo cada vez mayor de personas los aspectos derivados de la generación de un conjunto de medidas que mejoren, entre otros, las condiciones del puesto de trabajo, la compatibilización del desempeño de las funciones derivadas del puesto con las obligaciones personales, la flexibilidad horaria o el teletrabajo, son básicos a la hora de potenciar la capacidad de atracción de talento, la fidelización de dicho talento así como la mejora del bienestar general de las personas.

Siguiendo esta misma línea de actuación, en SEIDOR nos comprometemos a continuar afianzando y potenciando medidas de conciliación con el objetivo de mantener el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida de las personas que componen toda su plantilla, mejorando así el bienestar y la salud de las mismas.

Las acciones actualmente implantadas son las siguientes:

- Posibilidad de trabajo en remoto.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida de la jornada laboral.
- Flexibilidad en las horas de dedicación semanales o mensuales.
- Habilitación de canales para vehicular consultas personales relativas al entorno social, laboral y personal del afectado.
- Habilitación de una app corporativa para disponer de canal informativo, así como herramientas para la reserva de espacios de reunión o desempeño de la labor en las instalaciones físicas de SEIDOR.

- Facilidades personales:
 - Dos o cuatro días por motivos de enfermedad o fallecimiento de familiares.
 - Un día por traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Acumulación del periodo de lactancia en 15 días naturales para disfrute en una sola vez a continuación del periodo de baja por nacimiento.

Beneficios sociales

Se ha revitalizado la oficina Partnet de Bankinter, una oficina de banca creada exclusivamente para los empleados de la compañía y que ofrece flexibilidad de gestión, facilidad de acceso, atención personal, así como ayuda inmediata en las cuestiones bancarias, financieras y de capital. Se ofrecen productos con condiciones especiales y ventajas exclusivas por ser empleados de SEIDOR.

Además, Bankinter Partnet reparte el 50% de los beneficios generados en las operaciones y productos contratados por cada empleado.

Desde la oficina Bankinter te ayudaran a conseguir la hipoteca.

Más de 232 personas han accedido en 2022 a este beneficio, un 27% más que el periodo anterior. Teniendo un asesor personal de la oficina con el que se tendrá un trato directo, y que asesora sobre las mejores condiciones y ventajas.

Modelo de retribuciones

El éxito de SEIDOR depende, de forma significativa, de la consecución de los objetivos individuales de los profesionales que forman parte de la compañía. Para promover el cumplimiento de estos objetivos y, por tanto, de los de cada unidad de negocio y los de la compañía, existe un sistema de retribución variable que alcanza a la mayor parte de los profesionales.

En España, la compañía ofrece un plan de retribución flexible que permite a todos los profesionales destinar parte de su retribución a través de una serie de bienes y servicios como son el seguro médico, tickets transporte, tickets guardería y tickets restaurante.

Brecha salarial

La política retributiva aplicada por SEIDOR carece de sesgos por cuestiones de género. La retribución fija y la retribución variable, los dos componentes fundamentales de la estructura

retributiva de la compañía, se establecen de manera objetiva. La retribución fija refleja principalmente la experiencia del profesional y la responsabilidad en la organización; por otro lado, la retribución variable recompensa el logro de objetivos, fundamentalmente cuantitativos, y que son compartidos por los profesionales que desempeñan sus actividades en las mismas áreas funcionales, con independencia del género.

Relaciones laborales

SEIDOR gestiona las relaciones laborales localmente, atendiendo a las particularidades de cada mercado y, sobre todos, a la legislación vigente en cada país. De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las leyes aplicables en los países que opera, la compañía respeta el derecho de libertad sindical, de asociación y la negociación colectiva de sus empleados. En España, el 100% de los empleados se encuentran protegidos por el convenio colectivo de aplicación, principalmente, el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, y los convenios colectivos de trabajo del sector del comercio del metal de las diferentes provincias en las que tiene sede el grupo.

Bienestar laboral: salud y seguridad laboral

El año 2022 ha sido el año de la vuelta a la normalidad después de la pandemia y las consecuencias que enfrentamos que abarcaron los ámbitos sanitarios, sociales, económicos y laborales que han dejado una intensa huella en todas esas áreas y, en general, en toda la sociedad.

Esa etapa supuso un nuevo enfoque a la hora de relacionarnos, implantar en plazos difícilmente imaginables nuevas formas organizativas, modelos de desempeño del trabajo y de la comunicación con un esfuerzo colectivo e individual que dentro del Grupo SEIDOR combinamos con la capacidad de adaptación de la estructura para adecuarla a las cambiantes necesidades, en este caso de la vuelta a la normalidad en un entorno con nuevas necesidades, poniendo de manifiesto la flexibilidad que requiere el nuevo contexto de la “nueva normalidad” abarcando los diferentes centros de trabajo, tanto propios como en los de los clientes para los que prestamos nuestros servicios, garantizando la prestación durante todo este periodo de tiempo.

El Grupo SEIDOR tiene como principal activo a sus profesionales y, por tanto, su seguridad y salud constituyen objetivos fundamentales y principios básicos de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos, el Grupo SEIDOR sigue una estrategia de integración de las tareas asociadas al cumplimiento de estos objetivos dentro del propio desempeño de las funciones del puesto de trabajo e incorporándolos en la metodología de mejora continua desplegada por el grupo, de forma que las tareas y responsabilidades de los puestos de trabajo incluyen estos aspectos.

Para el desarrollo de esta estrategia se cuenta con el Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), conformado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Seidor, que a lo largo de 2022 se ha mantenido como modalidad organizativa de la prevención de riesgos laborales. En este SPM se han integrado las diferentes corporaciones que en este periodo se ha incorporado al Grupo SEIDOR.

El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales es el encargado de definir y ejecutar la política preventiva y el plan de prevención de las diferentes empresas que constituyen el Grupo, y desde este departamento se generan los procedimientos específicos propios del ámbito de la prevención y que han de incorporarse en las actividades laborales asociadas.

- Cursos online, método de amplia difusión y de máxima flexibilidad para adecuarlo a las franjas horarias de cada trabajador
- Cursos online con instructor, que permite la formación a distancia y establece un canal directo entre instructor y alumno que permite resolución de dudas de forma inmediata.
- Cursos presenciales en modalidad tradicional en los diferentes centros de trabajo, especialmente en que la formación a realizar es más específica, ya sea por la naturaleza de las tareas o por el entorno en el que se desarrollen.

En cualquiera de las modalidades se busca que formando e informando a los empleados de los riesgos existentes asociados a su puesto de trabajo y de las medidas de mitigación asociadas, se concientiza y fomenta la cultura preventiva.

Todos estos riesgos están recogidos, analizados y valorados en las diferentes evaluaciones de riesgos laborales generadas para cada uno de los centros, incluyendo riesgos a los que están expuestos los trabajadores y el análisis de los diferentes factores de riesgo que pueden desencadenar la materialización de un riesgo y medidas preventivas asociadas. Si, pese a esto, se produjese un accidente o incidente, a partir de su investigación se puede considerar necesario su revisión y definir la ejecución de acciones para minimizar la probabilidad de su repetición.

El modelo operativo con el que trabaja el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales se estructura en dos pilares básicos:

- **Ámbito técnico:** Incluyendo especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada, se desarrollan entre otras, las siguientes actividades:
 - Evaluaciones de Riesgos, incluyendo toma inicial de datos para centros de trabajo y/o puestos de trabajo nuevos y revisiones periódicas de las evaluaciones.
 - Evaluaciones específicas: estudio de Riesgos psicosociales.
 - Planificaciones de la actividad preventiva.
 - Planes de prevención.
 - Auditorías Legales
 - Inspecciones periódicas de los diferentes centros de trabajo.
 - Validación de conformidad de EPIS y control de su registro de entrega y correcta utilización.
 - Registro y revisión de fichas técnicas y fichas de datos de seguridad de productos químicos
 - Investigación de accidentes e incidentes.
 - Aplicación de medidas preventivas derivadas de los puntos anteriores.
 - Coordinación de actividades con terceras empresas o proveedores.
 - Planes de Emergencia y su implantación.
 - Formación e Información de los trabajadores de nueva incorporación, así como formaciones específicas y de reciclaje.
- **Ámbito médico-laboral:** Incluyendo la especialidad de Medicina del Trabajo, desempeñado por servicios de prevención ajeno con acreditación a nivel nacional, y desde se realizan, entre otras, las siguientes actividades:

- Realización de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos de los empleados
- La protección de empleados sensibles
- Estudios epidemiológicos

Estos dos pilares se cubren principalmente con recursos internos y se complementan en aquellos aspectos que requieren mayor especialización por servicios externos para cubrir todas las necesidades, fundamentalmente vigilancia de la salud. Además, estos dos pilares se ven reforzados con la participación de los empleados en forma de sus representantes sindicales en varios de sus centros de trabajo de diferentes empresas y con la presencia de los Comités de Seguridad y Salud.

En este sentido, cabe destacar que en el año 2022 se han realizado elecciones sindicales en dos empresas del grupo con lo que se ha ampliado la representación de los trabajadores para estas empresas.

Los resultados obtenidos reflejan que, aunque se está en el camino, con ligera mejoría respecto al año anterior en muchos de los indicadores, se ha de continuar desarrollando y reforzando esta estrategia.

Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR

SEIDOR cuida de sus empleados, potencia su talento y busca su compromiso e involucración con la Responsabilidad Corporativa de la Compañía.

Absentismo 2022 (en horas) en España		
Género	Varón	34.005,7
	Mujer	29.841,3

Accidentes de trabajo 2022 en España		
Género	Varón	4
	Mujer	0

Accidentes de trabajo 2021 en España		
Género	Varón	1
	Mujer	0

Enfermedades profesionales 2022 en España		
Género	Varón	0
	Mujer	0

Enfermedades profesionales 2021 en España		
Género	Varón	0
	Mujer	0

Empleados SEIDOR 2022 detalle por país					
España	Total	3177	India	Total	73
	Varón	2402		Varón	45
	Mujer	775		Mujer	28
Argentina	Total	388	Italia	Total	43
	Varón	237		Varón	31
	Mujer	151		Mujer	12
Brasil	Total	1484	México	Total	298
	Varón	1131		Varón	203
	Mujer	353		Mujer	95
Bélgica	Total	1	Perú	Total	469
	Varón	1		Varón	301
	Mujer	0		Mujer	168
Chile	Total	688	Portuga	Total	29
	Varón	451		Varón	20
	Mujer	237		Mujer	9
Colombia	Total	183	África	Total	200
	Varón	98		Varón	116
	Mujer	85		Mujer	84
Costa Rica	Total	5	UK	Total	26
	Varón	4		Varón	18
	Mujer	1		Mujer	8
Ecuador	Total	38	Taiwan	Total	24
	Varón	17		Varón	18
	Mujer	21		Mujer	6
Uruguay	Total	24	MENA	Total	158
	Varón	7		Varón	113
	Mujer	17		Mujer	45
EEUU	Total	28	Turquía	Total	10
	Varón	17		Varón	6
	Mujer	11		Mujer	4
Francia	Total	25			
	Varón	20			
	Mujer	5			
Total empleados 7.371					

Empleados SEIDOR 2021 detalle por país					
España	Total	2503	Marruecos	Total	18
	Varón	1872		Varón	11
	Mujer	631		Mujer	7
Argentina	Total	317	Mauricio	Total	3
	Varón	195		Varón	2
	Mujer	122		Mujer	1
Brasil	Total	1109	México	Total	213
	Varón	854		Varón	145
	Mujer	255		Mujer	68
Chile	Total	547	Perú	Total	446
	Varón	353		Varón	199
	Mujer	194		Mujer	147
Colombia	Total	145	Portuga	Total	22
	Varón	80		Varón	15
	Mujer	65		Mujer	7
Costa Rica	Total	5	Sudáfrica	Total	154
	Varón	4		Varón	92
	Mujer	1		Mujer	62
Ecuador	Total	32	Tanzania	Total	5
	Varón	14		Varón	1
	Mujer	18		Mujer	4
Emiratos Arabes	Total	33	UK	Total	21
	Varón	22		Varón	14
	Mujer	11		Mujer	7
EEUU	Total	34	Uruguay	Total	17
	Varón	20		Varón	7
	Mujer	14		Mujer	10
Kenya	Total	36	Zambia	Total	5
	Varón	21		Varón	2
	Mujer	15		Mujer	3
Italia	Total	39	Taiwan	Total	15
	Varón	28		Varón	10
	Mujer	11		Mujer	5
Mena	Total	34	Kuwait	Total	9
	Varón	26		Varón	9
	Mujer	8		Mujer	0
Arabia Saudita	Total	14	Líbano	Total	19
	Varón	9		Varón	12
	Mujer	5		Mujer	7
Total empleados 5795					

Las personas en SEIDOR en 2022			
Desglose por género	Mujeres	2.117	29%
	Hombres	5.254	71%
Desglose por edad	Menos de 30 años	1.686	23%
	Entre 30 y 50 años	4.895	66%
	Mayores de 50 años	790	11%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	424	6%
	Comercial y Marketing	486	7%
	Directores	168	2%
	Técnicos	6.293	85%
Distribución de la plantilla por modalidad de contrato	Indefinidos	6.874	93%
	Temporal	497	7%

Las personas en SEIDOR en 2021			
Desglose por género	Mujeres	1.677	28,94%
	Hombres	4.118	71,06%
Desglose por edad	Menos de 30 años	1.161	20,03%
	Entre 30 y 50 años	4.036	69,65%
	Mayores de 50 años	598	10,53%
Empleados con discapacidad		56	1%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	352	6,07%
	Comercial y Marketing	432	7,45%
	Directores	151	2,61%
	Técnicos	4.860	83,87%

Empleados con discapacidad 2022		
Desglose por género	Varón	45
	Mujer	22
Total:		67
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	19
	Comercial y Marketing	4
	Directores	1
	Técnicos	43
Total:		67

Empleados con discapacidad 2021		
Desglose por género	Varón	20
	Mujer	36
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	20
	Comercial y Marketing	4
	Directores	0
	Técnicos	32

Empleados por modalidad de contrato 2022				
Desglose por género	Hombres	Contrato indefinido	4.919	67%
		Contrato temporal	335	5%
	Mujeres	Contrato indefinido	1.950	26%
		Contrato temporal	167	2%
Por edad	Menores de 30 años	Contrato indefinido	1.499	20%
		contrato temporal	187	3%
	Ente 30 y 50 años	Contrato indefinido	4.624	63%
		Contrato temporal	271	4%
	Mayores de 50 años	Contrato indefinido	751	10%
		Contrato temporal	39	1%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Contrato indefinido	399	5%
		Contrato temporal	25	0%
	Comercial y Marketing	Contrato indefinido	454	6%
		Contrato temporal	32	0%
	Directores	Contrato indefinido	168	2%
		Contrato temporal	0	0%
	Técnicos	Contrato indefinido	5.853	79%
		Contrato temporal	440	6%
Empleados por modalidad de contrato 2021				
Desglose por género	Hombres	Contrato indefinido	3.796	66%
		Contrato temporal	323	6%
	Mujeres	Contrato indefinido	1.537	27%
		Contrato temporal	139	2%
Por edad	Menores de 30 años	Contrato indefinido	906	16%
		contrato temporal	250	4%
	Ente 30 y 50 años	Contrato indefinido	3.397	59%
		Contrato temporal	644	11%
	Mayores de 50 años	Contrato indefinido	546	9%
		Contrato temporal	52	1%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Contrato indefinido	320	6%
		Contrato temporal	39	1%
	Comercial y Marketing	Contrato indefinido	395	7%
		Contrato temporal	33	1%
	Directores	Contrato indefinido	152	3%
		Contrato temporal	0	0%
	Técnicos	Contrato indefinido	4.466	77%
		Contrato temporal	390	7%

Empleados por tipo de jornada 2022

Desglose por género	Hombres	Jornada completa	5.071	69%
		Jornada reducida	347	5%
	Mujeres	Jornada completa	1.805	24%
		Jornada reducida	148	2%
Por edad	Menores de 30 años	Jornada completa	1.607	22%
		Jornada reducida	79	1%
	Ente 30 y 50 años	Jornada completa	4.696	64%
		Jornada reducida	199	3%
	Mayores de 50 años	Jornada completa	742	14%
		Jornada reducida	48	1%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Jornada completa	398	5%
		Jornada reducida	26	0%
	Comercial y Marketing	Jornada completa	478	6%
		Jornada reducida	8	0%
	Directores	Jornada completa	166	2%
		Jornada reducida	2	0%
	Técnicos	Jornada completa	5999	81%
		Jornada reducida	294	4%

Empleados por tipo de jornada 2021

Desglose por género	Hombres	Jornada completa	3.940	68%
		Jornada reducida	174	3%
	Mujeres	Jornada completa	1.565	27%
		Jornada reducida	116	2%

Número de despidos 2022

Género	Varón	489
	Mujer	186
Edad	Menos de 30 años	170
	Entre 30 y 50 años	425
	Más de 50 años	80
Categoría Profesional	Administración	33
	Comercial y Marketing	37
	Directores	13
	Técnicos	592

Número de despidos 2021

Género	Varón	531
	Mujer	189
Edad	Menos de 30 años	135
	Entre 30 y 50 años	465
	Más de 50 años	120

Categoría Profesional	Administración	27
	Comercial y Marketing	35
	Directores	8
	Técnicos	650

Número de nuevas contrataciones 2022		
Género	Varón	2.254
	Mujer	844
Edad	Menos de 30 años	1.110
	Entre 30 y 50 años	1.692
	Más de 50 años	296
Categoría Profesional	Administración	136
	Comercial y Marketing	131
	Directores	9
	Técnicos	2822

Número de nuevas contrataciones 2021		
Género	Varón	1710
	Mujer	603
Edad	Menos de 30 años	722
	Entre 30 y 50 años	1386
	Más de 50 años	205
Categoría Profesional	Administración	107
	Comercial y Marketing	135
	Directores	4
	Técnicos	2067

Rotación 2022		
Género	Varón	7,2%
	Mujer	4,8%
Edad	Menos de 30 años	4,1%
	Entre 30 y 50 años	7,0%
	Más de 50 años	1,0%
Categoría Profesional	Administración	0,7%
	Comercial y Marketing	2,1%
	Directores	0,5%
	Técnicos	8,7%

Rotación 2021		
Género	Varón	6,2%
	Mujer	4,4%
Edad	Menos de 30 años	5,8%
	Entre 30 y 50 años	5,9%
	Más de 50 años	2,3%
Categoría Profesional	Administración	2,6%
	Comercial y Marketing	3,7%
	Directores	0,3%
	Técnicos	5,2%

Derechos humanos

Compromiso con la protección de los derechos humanos

SEIDOR se compromete a velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos de forma activa para preservar y fomentar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, y trabajar para prevenir y gestionar los riesgos que deriven de su vulneración. Recientemente, se ha publicado una actualización del manifiesto de Sostenibilidad, en el que queda recogido nuestro compromiso. Dicho documento se encuentra disponible en nuestra página web.

Disponemos además de un Código de Conducta Empresarial (CCE), que sirve como marco de compromiso en el respeto a los Derechos Humanos de la compañía. Este tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados de SEIDOR, así como de los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran. El Código es también aplicable a los principales grupos de interés de la compañía: clientes, proveedores y diversos stakeholders.

Por otro lado, reconocemos que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los destinatarios del CCE es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de empleados como a la formación, las oportunidades de carrera o los niveles salariales, así como los demás aspectos de la relación laboral de los empleados. A nivel externo, incidimos en la protección de los derechos humanos a través de nuestros proveedores y de iniciativas solidarias.

Proveedores

Buscamos y seleccionamos a través de procesos de homologación, únicamente a aquellos proveedores cuyas prácticas empresariales respetan la dignidad y los derechos humanos y no incumplen la ley.

Iniciativas solidarias

Impulsamos acciones que tienen como fin contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas, especialmente aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Código de conducta empresarial de SEIDOR

El CCE de SEIDOR es el documento que sirve como marco de compromiso en el respeto a los Derechos Humanos de la compañía. Tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados de SEIDOR, así como de los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran. El Código es también aplicable a los principales grupos de interés de la compañía: clientes, proveedores, competidores, accionistas y otros grupos.

SEIDOR, en el CCE, reconoce que los Derechos Humanos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo. Las relaciones entre todos los grupos de interés a los que aplica el CCE deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.

La compañía rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, género, orientación o identidad sexual, por razones de enfermedad o discapacidad.

SEIDOR prohíbe enérgicamente la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolera, tampoco, ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

Por otro lado, la compañía reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los destinatarios del CCE es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de empleados como a la formación, las oportunidades de carrera o los niveles salariales, así como los demás aspectos de la relación laboral de los empleados. El CCE prohíbe, además, la imposición a los empleados de condiciones laborales y de seguridad que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. No se permite ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra, ni de emigración fraudulenta y se respetará siempre la legislación de extranjería y la referente a la entrada y el tránsito de extranjeros.

Protocolo anti-acoso

SEIDOR ha regulado, por medio de este protocolo, la problemática del acoso sexual en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias con las debidas garantías.

Identidad y buen gobierno

Ética y cumplimiento

SEIDOR es una compañía de valores, altamente sensibilizada con la cultura de cumplimiento. A través de su Código de Conducta Empresarial, SEIDOR brinda un marco de referencia y establece las bases y principios de actuación y conducta para todos sus profesionales y colaboradores. El Órgano de Administración, la Dirección y todos y cada uno de los profesionales y colaboradores de SEIDOR asumen la responsabilidad y el compromiso de establecer una sólida cultura de cumplimiento. En consecuencia, se exige que todos los profesionales y colaboradores lleven a cabo sus actividades aplicando los principios de integridad, profesionalidad y respeto, cumpliendo la legislación y regulaciones vigentes, el propio Código de Conducta Empresarial de SEIDOR, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y las políticas y procedimientos establecidos por la compañía.

El sistema de gestión de SEIDOR está integrado por un conjunto de normas y principios cuyo objetivo es cumplir con la normativa aplicable, así como incorporar las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.

En el 2017, se implementó el nuevo modelo de Compliance Penal en la compañía. Dicho modelo se actualiza anualmente, por lo que en el año 2022 se ha procedido a revisar y actualizar de nuevo. Con este modelo, se han identificado los posibles riesgos que puede entrañar nuestro modelo de negocio, con el fin de mitigar los riesgos penales (y administrativos asimilables). El Sistema de Gestión Compliance Penal es un modelo que está en constante actualización y evolución. Por otro lado, en 2020 SEIDOR, como actor influyente en el tejido empresarial, desarrolló y publicó el manifiesto de Responsabilidad Social Empresarial que incide en el compromiso de la compañía con sus grupos de interés y supone incidir en un marco de referencia cuya finalidad es garantizar un comportamiento responsable.

SEIDOR lleva a cabo su actividad considerando aspectos esenciales para la vida, como son los derechos humanos, el bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, la diversidad, el medio ambiente y un escrupuloso respeto a las medidas de transparencia y buena praxis empresariales.

Compliance y prevención de riesgos penales

El modelo de compliance y prevención de riesgos penales de SEIDOR recoge el sistema de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de la compañía (y administrativos asimilables).

SEIDOR desea asegurar que se han establecido mecanismos de control internos y medidas eficaces de prevención de delitos, así como la detección y supervisión de estos, de forma que, preventivamente, se evite el riesgo de que la compañía se pueda ver incurso en cualquier tipo de procedimiento penal o administrativo como consecuencia de no disponer de mecanismos de control adecuados y eficaces.

En conclusión, y en la línea de mejora continua de los principios de buen gobierno y, en concreto, de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos, es objetivo del Sistema de Gestión de Compliance Penal (en adelante SGCP) establecer los principios y el marco general de actuación para el control y la gestión de riesgos penales (y administrativos asimilables).

De igual modo, es un objetivo del SGCP el establecimiento de mejoras y la implementación de estas en los mecanismos de control interno de prevención de posibles delitos, así como de detección y reacción ante los mismos, siendo el compromiso decidido de SEIDOR el de prevenir y combatir los delitos que puedan producirse en la organización, de conformidad con el principio de "tolerancia cero". De este modo, ante la existencia de cualquier indicio de comisión de un hecho delictivo del que se tenga conocimiento, se abrirá la correspondiente investigación y, en caso de que resulte debidamente acreditada cualquier actuación ilícita, se aplicarán las medidas correctoras y disciplinarias que correspondan, sin perjuicio de la norma aplicable en cualquier otra jurisdicción en la que SEIDOR desarrolle sus actividades.

Los principios fundamentales por los que se rige el SGCP son los siguientes:

- Integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y combatir la posible comisión de actos ilícitos por cualquier profesional de SEIDOR.
- Generar un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención de delitos, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades.
- Actuar, en todo momento, al amparo de la legislación vigente y dentro del marco establecido por el Código de Conducta Empresarial, dando cumplimiento a la normativa interna de SEIDOR.
- Impulsar una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia cero" y comportamiento responsable de todos los profesionales de SEIDOR, con independencia de su nivel jerárquico.
- Desarrollar e implementar procedimientos adecuados para el control y la gestión integral de la prevención de delitos.
- Mantener el énfasis en las actividades proactivas como la prevención y detección.
- Investigar toda denuncia de un hecho presuntamente delictivo o irregular a la mayor brevedad posible, garantizando tanto la confidencialidad del denunciante como de todas las investigaciones que se desarrollen.
- Comunicar a todos los profesionales de SEIDOR el deber de informar sobre cualquier hecho constitutivo de un posible ilícito penal o cualquier otra irregularidad que sea contraria a los principios que propone el SGCP.
- Implementar programas de formación adecuados para los profesionales de SEIDOR en los deberes que imponga la legislación aplicable en cada momento.

La compañía tiene definida una estructura de control constituida por el Órgano de Administración y la Dirección como máximos órganos de decisión, y un Órgano de Compliance Penal encargado de velar por el buen funcionamiento del programa. Asimismo, en las filiales internacionales, los administradores y la Dirección ejercen como máximos supervisores del modelo de prevención de riesgos penales en el ámbito local.

Este sistema de prevención de riesgos penales se enmarca en los principios de buen gobierno de SEIDOR y debe conectarse y complementarse con los sistemas preventivos -de gestión de riesgos, control interno y cumplimiento normativo- y políticas y procedimientos como son, entre otros, el Código de Conducta Empresarial (en adelante, CCE), el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción (en adelante, PTCC), el manifiesto de Responsabilidad Social Empresarial, la prevención de riesgos laborales, el plan de igualdad, las políticas de protección frente al COVID 19, el protocolo anti-acoso laboral, el control financiero, el cumplimiento de obligaciones tributarias, los procedimientos de acceso a la contratación con la administración pública, las políticas internas de protección de datos de carácter personal, las políticas corporativas de seguridad de la información (política de ciberseguridad) y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), así como la política corporativa de uso de sistemas de información.

Canal de denuncias

En el marco de cumplimiento del Programa de Compliance Penal, SEIDOR tiene instaurado un canal de denuncias para la comunicación de incumplimientos e irregularidades que, en función de la gravedad de la situación, puede ir acompañado de un sistema disciplinario. Durante el 2022 no se recibió ninguna denuncia a través del canal.

De acuerdo con lo anterior, SEIDOR ha implementado procedimientos adecuados para:

- Facilitar canales de comunicación para que, tanto los miembros de la organización como terceros, comuniquen de buena fe y sobre la base de indicios razonables, aquellas circunstancias que puedan suponer la materialización de un riesgo penal para la organización, así como incumplimientos o debilidades del SGCP.
- Garantizar la confidencialidad de la identidad de las personas que hagan uso de dichos canales de comunicación.
- Prohibir cualquier tipo de represalia, tomando las medidas necesarias para proteger a aquellos miembros de la organización o terceros que realicen comunicaciones de buena fe y, sobre la base de indicios razonables, a través de dichos canales de comunicación.
- Facilitar asesoramiento a aquellas personas que planteen dudas o inquietudes relacionadas a través de los canales de comunicación establecidos por la organización.
- Garantizar el conocimiento de los canales de comunicación existentes, así como de los procedimientos que regulan su funcionamiento, entre los miembros de la organización.
- Fomentar el uso de los canales de comunicación entre los miembros de la organización.

Las obligaciones de informar deben establecerse de forma clara en los procedimientos derivados del SGCP de la organización y reforzarse por otros medios, tales como formación, así como refuerzos informales de la Dirección durante su trabajo diario con el personal.

El canal de denuncias establecido por SEIDOR está ubicado en su página web (www.seidor.com) y, en el mismo, existe un formulario que permite a los usuarios comunicar cualquier tipo de hecho que pueda revestir caracteres de ilícito penal.

Actualmente, y a raíz de la entrada en vigor de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la

corrupción, que implementa la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea (UE), Seidor tiene en marcha un proyecto de implementación de un nuevo canal de denuncias que llamaremos canal ético y que, una vez finalizado, sustituirá al actual.

Formación en compliance

Durante el año 2022, SEIDOR ha continuado dando a conocer el SGCP a sus profesionales a través de presentaciones, plan de comunicación y reuniones, haciendo foco en la importancia de su cumplimiento.

En el segundo semestre de 2022 se realizó la formación de Compliance en temas de competencia, con especial foco en el sector público y en especial en las UTEs, con el objetivo de dar a conocer buenas prácticas en este ámbito y minimizar riesgos para el negocio. Estas formaciones han sido impartidas por expertos en temas de competencia.

Posterior a cada sesión, se ha enviado una prueba tipo test a todos los asistentes, por Moodle, para evaluar los conocimientos adquiridos. La mayoría de los asistentes completaron y aprobaron el test satisfactoriamente.

Protección de datos

SEIDOR, renovó su Sistema de Gestión de Protección de Datos en el año 2018 para adecuarlo a los requisitos marcados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGDD), que sigue lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en lo sucesivo RGPD).

Esta adaptación, ha supuesto:

- A nivel organizativo:
 - La constitución de un Comité de Protección de Datos, compuesto por representantes de la Dirección y de diferentes áreas de SEIDOR.
 - La constitución de la Oficina de Protección de Datos, encargada de la operativa y gestión.
 - El nombramiento de un Delegado de Protección de Datos certificado por la AEPD.
- A nivel operativo:
 - Análisis de los tratamientos de datos personales realizados desde SEIDOR, elaborando su correspondiente Evaluación de Impacto de Protección de Datos (EIPD) sobre los derechos y libertades de las personas. Donde se han identificado 27 tratamientos de datos personales distintos a nivel corporativo. Además, se han analizado los tratamientos de datos por tipología de servicios que SEIDOR presta a sus clientes, identificándose un total de 21 servicios distintos.
 - Definición e implantación del proceso de gestión de contratos de encargados de tratamientos con clientes, proveedores y subcontratistas, así como el control y gestión de los registros de actividades de tratamientos.
 - Definición e implantación del proceso de gestión de solicitudes peticiones y de ejercicio de derechos en materia de protección de datos que puedan ejercer los titulares de estos. A 31 de diciembre de 2022, el número de solicitudes totales gestionadas por la OPD ha sido de 44.

- Definición del procedimiento de comunicación y respuesta a las Autoridades de control competentes.
- Definición e implantación de una metodología de análisis y evaluación de riesgos en materia de privacidad que permite determinar el nivel de riesgos asociado a los tratamientos de datos personales.
- Actualización de toda la documentación a nivel legal, contractual y de videovigilancia necesaria para el correcto cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Asesoramiento en materia de protección de datos a la Dirección General, unidades de negocio, comerciales y áreas de estructura de SEIDOR (RRHH, PRL, administración, etc.).
- Elaboración de un site en el portal corporativo “Argos” dedicado exclusivamente a la protección de datos, donde se recojan todos los documentos, contratos, procedimientos, cursos, etc. que estén relacionado con esta materia.
- Labores de formación y concienciación: 1/ Elaboración de infografías para Directivos, responsables de área y comerciales. 2/Elaboración, configuración de cursos e-learning de protección de datos y buenas prácticas y formación a todo el personal que compone SEIDOR. Existen tres modalidades de curso, dependiendo del puesto de trabajo que ocupe la persona:
 1. Administración y RRHH.
 2. Técnicos en servicios y proyectos.
 3. Comerciales y personal de marketing.

A 31 de diciembre de 2022, se han realizado 16 sesiones formativas, con un total de 3.855 personas matriculadas.

Blanqueo de capitales

A través del Código de Conducta Empresarial, el Manifiesto de Responsabilidad Social Empresarial y de las normas aplicables, SEIDOR manifiesta su compromiso de cumplir con todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales (y financiación del terrorismo). Para ello, se compromete a no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes y proveedores. En cumplimiento de dicho compromiso, la compañía ha desarrollado procedimientos internos con el fin de establecer controles que mitiguen el riesgo de blanqueo de capitales, especialmente en relación con los pagos en efectivo y transferencias internacionales.

Compromiso con la sociedad

Mark Malloch-Brown, defensor de los derechos humanos y desarrollo sostenible, mencionaba en uno de sus discursos que “Las empresas no pueden prosperar en sociedades que fracasan”. De la misma manera, entendemos que las sociedades no podrán prosperar si no tienen empresas que compartan esta afirmación y estén comprometidas.

La Dirección de SEIDOR es consciente de las expectativas de todas aquellas partes interesadas con las que interactúa, así como de la sociedad en general. Por este motivo, asume su compromiso con el cumplimiento de estas expectativas, trabajando para ofrecer productos y servicios de calidad y sostenibles, dentro del contexto de nuestra actividad.

SEIDOR refleja su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los diez principios que lo sustentan para promover:

- El desarrollo sostenible.
- Los valores basados en principios universalmente aceptados.
- La adhesión a una red de empresas y otras organizaciones interesadas.

- La pertenencia a una plataforma de aprendizaje e intercambio de experiencias de estos valores.

A tal efecto, la Dirección de SEIDOR realiza políticas y acciones encaminadas a:

- Respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible.
- Mantener el principio de neutralidad política, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades y como muestra, además, de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.
- Relacionarnos con las autoridades e instituciones públicas de manera lícita y respetuosa, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie.
- Colaborar con las Administraciones Públicas y con las entidades y organizaciones no gubernamentales dedicadas a mejorar los niveles de atención social de los más desfavorecidos.

En su afán de impactar positivamente sobre las sociedades más desfavorecidas, en 2022 SEIDOR participó en diferentes proyectos:

Colaboración con Fundación Exit

SEIDOR colabora desde hace dos años con la Fundación Exit, una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es reducir el abandono educativo temprano de jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Colaboración con IMI

SEIDOR presta soporte informático a familias vulnerables en colaboración con el Instituto Municipal de Informática de Barcelona, en el marco de nuestra actividad regular con el Ayuntamiento de la ciudad de Barcelona.

Orfanato en Tanzania

SEIDOR ha participado en la creación de un orfanato y una escuela en Tanzania. El proyecto forma parte de las actividades impulsadas por la asociación para impactar positivamente en la sociedad y en la vida de jóvenes de todo el mundo.

Proyecto Santa María de la Armoní

A través de United VARs CLG, SEIDOR ha contribuido en impulsar una iniciativa para mejorar las condiciones de vida de niños y niñas en riesgo de exclusión. El proyecto Santa María de la Armoní se enmarca en zonas rurales a las afueras de Buenos Aires, en Argentina. A través de este proyecto se mejorarán las viviendas y el acceso a agua potable un conjunto de entre 100 y 150 niños y niñas.

Donaciones

En 2021 la compañía aportó un total de 174.641,60 €* a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. En 2022 la compañía ha aportado un total de 293.216,94 €* a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

*Datos representativos de España.

Informe sobre la sociedad

Información fiscal SEIDOR 2021 – 2022

A continuación, se desglosa la información relativa al impuesto de sociedades y el resultado obtenido en las diversas jurisdicciones fiscales en las que SEIDOR está presente. Los datos correspondientes a 2022 son consolidados, sin embargo en 2020 y 2021 no se incluyeron los ajustes al resultado derivados del proceso de consolidación del grupo, por lo que las cifras no son comparativas.

Beneficios e Impuestos (Miles de Euros)						
	2022		2021		2020	
Área Geográfica/ País	Beneficios/ (Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades	Beneficios/ (Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades	Beneficios/ (Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades
Andorra	-86	9				
Arabia Saudita	25	-12	-294	0	-202	0
Argentina	850	-1.050	4.531	-1.046	3.090	-495
Bélgica	1	0	1	0	52	-1
Bolivia	75	-3	169	-1	45	0
Brasil	4.909	-1.104	4.360	-1.452	3.950	-917
Chile	2.802	-460	8.053	-1.758	2.816	26
República Popular China	-230	0				
Colombia	787	-445	974	-429	544	-239
Costa Rica	-112	-61	347	-6	56	0
Dubái	709	0	1.092	0	781	0
Ecuador	7	-36	-2	-29	-187	88
EE. UU.	818	-888	2.179	-13	-1.022	0
El Salvador	0	0	0	0	0	0
Egipto	0	0	-8	0	-84	0
España	24.983	-5.316	15.327	-2.311	12.692	-1.479
Francia	29	-8	-6	0	-6	0
Guatemala	0	0	0	0	-94	0
Honduras	0	0	0	0	0	0
India	159	-10				
Israel	100	0	-44	0		
Italia	39	-12	149	-39	127	-39
Líbano	83	-5	-99	0		
Kenia	175	-61	158	-50	227	-66
Kuwait	160	0	42	0	128	0
Marruecos	-350	-7	16	-8	141	-9

Mauricio	-2	0	-25	0	23	0
México	-377	-1.020	-1.398	449	-1.094	589
Panamá	0	0	0	0	0	0
Perú	4.588	-1.649	6.198	-1.602	4.873	-1.307
Portugal	-166	-14	37	-17	3	0
Qatar	15	-19				
Reino Unido	946	-186	517	-103	67	-22
República Dominicana	93	-29	235	-77	12	-11
Sudáfrica	934	-310	962	-245	346	-125
Taiwán	21	-6	33	-7	7	-2
Tanzania	143	0	106	-32	35	-37
Turquía	-20	0				
Uruguay	1.233	-331	396	-143	125	-31
Zambia	44	25	144	-85	-133	96
Total países	43.384	-13.010	44.148	-9.004	27.318	-3.981

Subvenciones

En 2022 la compañía ha recibido 1.132.339,29€, 1.075.982,14€* en 2021, de subvenciones que corresponden principalmente a ayudas recibidas para la formación de sus empleados:

	2022	2021
Bonificación por formación a empleados	322.980,95	277.879,36
Subvenciones por actividades de I+D	660.913,03	752.896,54
Creación de empleo	148.445,31	45.206,24
	1.132.339,29	1.075.982,14

*Datos representativos de España

Calidad

Durante el año 2022 el Departamento de Calidad de SEIDOR centró sus esfuerzos en las siguientes funciones y actividades:

- Consolidación y mantenimiento de los sistemas de gestión corporativos y certificaciones:
 - ISO 9001, Calidad.
 - ISO 14001, Medio Ambiente.
 - ISO 20000-1, Servicios IT.
 - ISO 27001, Seguridad de la Información.
 - ISO 15504 e ISO 33001 (Madurez 3) de Desarrollo de Software.
 - Pacto Mundial.
 - Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría ALTA
- Obtención de nuevas certificaciones y ampliaciones de alcance:
 - ISO 22301, Continuidad del negocio
 - GHG PROTOCOL, Huella de Carbono

- Diseño de procedimientos, manuales y metodologías.
- Creación de contenidos y formaciones e-learning:
 - Sistema de gestión de servicios.
 - Gestión de seguridad de la información.
 - Gestión ambiental y buenas prácticas.
 - Manual de formación de jefes de proyecto.
 - RGPD para trabajadores.
- Gestión de herramientas del Centro de Atención y Servicios de SEIDOR.
- Encuesta de satisfacción de clientes y Plan de Mejora.

Estas certificaciones están disponibles para su consulta en la página de web de SEIDOR, en Certificaciones.

Sistema integrado de gestión

El objetivo principal perseguido en el diseño de los diversos sistemas de gestión implementados en SEIDOR es garantizar la calidad de los servicios que prestamos a nuestros clientes, como base para demostrar nuestro compromiso de cumplimiento de los acuerdos alcanzados con los clientes.

Nuestros sistemas de gestión certificados alcanzan a las empresas y actividades principales del grupo SEIDOR.

En SEIDOR entendemos la calidad de los servicios en base a los siguientes aspectos principales:

- Orientación al cliente: Durante la prestación del servicio pueden producirse cambios y entendemos que la rapidez y la flexibilidad de actuación, es un punto clave para mantener la satisfacción del cliente.
- Disponibilidad y capacidad del servicio: Dotar los servicios de los planes, procedimientos y recursos necesarios con el objetivo de que los servicios estén operativos según la necesidad del cliente y las características y nivel de prestaciones comprometidas.
- La resolución y previsión de incidencias: Disponer de procedimientos y equipos especializados que garanticen la rápida solución de los posibles errores y fallos que inevitablemente se producen en la prestación de los servicios, acompañado por análisis de causa y estudios de tendencias que persiguen que las incidencias no se reproduzcan o incluso que no se produzcan por primera vez.
- La mejora continua: La medición y vigilancia de la eficacia de los procesos mediante la formulación de objetivos e indicadores, así como el seguimiento continuo de la prestación de los servicios, unido con una gestión y previsión de posibles riesgos y mantenimiento periódico de los sistemas que soportan los servicios, contribuyen a garantizar la correcta prestación de los servicios.

Gracias a nuestro SIG, SEIDOR dispone de una metodología en la que se establecen una serie de procesos, actividades, herramientas y registros estándares, que está a su vez, fundamentada en el análisis del contexto y en la satisfacción de las expectativas y cumplimiento de los requerimientos de las partes interesadas en cada uno de los proyectos y servicios que prestamos, incluyendo la metodología de gestión de éstos, que acordamos previamente con las partes interesadas, respetando en todo momento los niveles de calidad de los servicios estipulados.

Sistema de gestión de calidad

En el año 2008 en dos empresas del grupo SEIDOR diseñamos e implementamos un Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma de referencia ISO 9001, actualmente alcanza a siete empresas del grupo en los siguientes servicios:

- Comercialización de productos hardware y software.
- Diseño, desarrollo e implantación de soluciones de negocio a medida.
- Servicio de soporte técnico y mantenimiento de equipamiento informático.
- Gestión de proyectos de sistemas de información.

Sistema de gestión de servicios TI

En el año 2016, coincidiendo con la reestructuración de nuestro centro de soporte y la implantación de nuevas herramientas de gestión de servicios de service desk, diseñamos e implantamos un Sistema de Gestión de Servicios de TI (SGSTI) certificado según la norma de referencia ISO 20000-1. Actualmente, el alcance del SGSTI de SEIDOR, alcanza a siete empresas del grupo y nueve áreas de operaciones, en los siguientes servicios:

Servicio de asistencia y soporte TI: Centro de Atención y Servicios de Seidor (CASS), Servicios Gestionados Microsoft Azure y Oficina de Ciberseguridad Corporativa (OCC), Centro de Monitorización, Operación de la Ciberseguridad, Servicios de Análisis y Respuesta ante Incidentes de Seguridad (SEIDOR CSIRT), Servicio de asistencia y soporte TI (Seidor Customer Service), Servicios Gestionados Microsoft Azure, Centro de Servicios de Networking (NOC), Servicios Gestionados de Sistemas SAP y Servicio de asistencia y soporte AM.

Cada año, se realizan, y se superan, auditorías externas del sistema de gestión, que certifican el cumplimiento de los requisitos establecidos por las normativas de referencia. Esto supone una garantía de que se realiza un seguimiento continuo y una correcta gestión de los servicios prestados desde SEIDOR en base a los compromisos, requisitos y acuerdos de niveles de servicios (SLAs) establecidos con nuestros clientes.

Sistema de gestión de Seguridad de la Información

El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) de SEIDOR, es un sistema de gestión maduro y consolidado, ya que cuenta con casi 10 años de vida.

En el año 2011, se puso en marcha el proyecto de implantación del SGSI de SEIDOR, mostrando así la preocupación, compromiso y esfuerzo de la organización por mejorar la seguridad de la información. Para su diseño, se siguieron las directrices establecidas por la norma internacional de referencia ISO 27001 de gestión de la seguridad de la información.

En el año 2016, se puso en marcha el proyecto de implantación del Sistema de Gestión de Servicios (SGS) en el Centro de Atención y Servicios de SEIDOR (CASS), lo que provocó una reestructuración y la ampliación del alcance inicial del SGSI hacia esta área tan fundamental dentro de la organización.

En el año 2017, para asegurar la obtención de resultados, se constituyó la Oficina de Ciberseguridad de SEIDOR (OCS), con dependencia directa del Comité de Ciberseguridad, cuyo objetivo sería liderar y ser la unidad operativa de referencia y apoyo a nivel de seguridad de la información en la compañía.

En el año 2018, tras la entrada en vigor del RGPD el 25 de mayo, se llevó a cabo la adaptación de SEIDOR a la normativa de protección de datos, incorporando así su gestión al SGSI y el nombramiento de un Delegado de protección de datos (DPD) del grupo de empresas.

En el año 2019, se hizo una fuerte apuesta por la mejora y crecimiento del SGSI dentro de la

organización. Por un lado, se nombró un CISO / CSO, se reestructuró el Comité de Ciberseguridad, liderado por la dirección general y el CISO contando con la representación de áreas como infraestructura TI, Cloud y Protección de datos y se creó la nueva Oficina de Ciberseguridad Corporativa (OCC), heredando así las responsabilidades y funciones que tenía la Oficina de Ciberseguridad de SEIDOR (OCS). Por otro lado, se llevó a cabo una gran ampliación de alcance, abarcando a las principales empresas del grupo, y se inició el proyecto para incorporar al SGSI de SEIDOR, el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en los sistemas y servicios que diversas divisiones y empresas del grupo SEIDOR ofrecen a entidades de la Administración Pública, alcanzando, en enero del 2020, la certificación en ENS categoría MEDIA.

En el año 2021 se estuvo trabajando para fortalecer el sistema de gestión, consiguiendo diseñar en ENS categoría ALTA.

En el año 2022, se ha llevado a cabo un análisis de riesgos y se ha implantado una política corporativa donde se garantiza la seguridad de la información y la prestación continuada de los servicios que proporciona. A principios de 2022 se consiguió la certificación en ENS categoría ALTA y se plantea para principios de 2023 la ampliación del alcance de esta certificación. El alcance del SGSI de SEIDOR engloba a siete empresas y nueve centros de servicios distintos del grupo. Como se puede observar, el SGSI de SEIDOR se encuentra en un proceso de crecimiento y mejora continua cada año. SEIDOR tiene el compromiso y la intención de seguir manteniendo este crecimiento en los próximos años.

Sistema de gestión del ciclo del Software

En el año 2017 diseñamos e implantamos un Sistema de Gestión de los Procesos del Ciclo de Vida del Software según la norma de referencia ISO 12207, evaluando su madurez, alcanzando y certificando el nivel 3 conforme a lo establecido en las normas ISO 15504 e ISO 33001, que garantiza la calidad y el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes y partes interesadas en los servicios de desarrollo y mantenimiento de Software. Actualmente alcanza a cinco empresas del grupo y cinco alcances distintos.

Compromiso con los clientes

Tal como se refleja en nuestra Política y Código Empresarial, SEIDOR con su dirección al frente, está comprometida con la búsqueda de la excelencia de los productos y servicios que proporciona a nuestros clientes, desarrollando nuestra actividad de forma responsable y sostenible, contribuyendo de manera positiva en la sociedad en la que convivimos y que conforma junto con el resto de las partes interesadas, el contexto de nuestra compañía.

SEIDOR realiza toda su estrategia empresarial en base a un análisis exhaustivo del contexto de la organización, la identificación y gestión de las expectativas de cada una de las partes interesadas y trabajando para poder ofrecer productos y servicios de calidad y sostenibles, en base a nuestros principios de profesionalidad, integridad, honradez y respeto a la ley.

Por todo ello nos comprometemos a:

- Velar por garantizar la satisfacción de nuestros clientes y partes interesadas, mediante el cumplimiento de los compromisos acordados, procurando satisfacer sus requerimientos y expectativas en el trascurso de nuestra actividad y el retorno de beneficios a la sociedad como parte fundamental de la estrategia de negocio de SEIDOR.
- Velar por el seguimiento, mantenimiento y la mejora continua de las políticas, normas y procesos que conforman los sistemas de gestión corporativos.
- Disponer de un sistema de vigilancia y control de la satisfacción de nuestros clientes y un procedimiento ágil y eficaz para gestionar, responder y solucionar las posibles insatisfacciones, quejas o reclamaciones producidas.

- Realizar nuestros servicios y actividades siendo respetuosos con el medioambiente, eficientes en el consumo de recursos, gestionando los residuos producidos, de forma que se contribuya eficazmente a un desarrollo sostenido, sin degradación medioambiental y de prevención de la contaminación a lo largo del ciclo de vida de los productos y los servicios que prestamos.
- Cumplir con la legislación aplicable a nuestra actividad, los requisitos suscritos que nos son de aplicación, los requisitos voluntariamente establecidos, los compromisos contractuales y todas aquellas normas internas o pautas de actuación a las que se someta SEIDOR.
- Garantizar un comportamiento ético en todas nuestras actuaciones por parte de todo el personal de SEIDOR, exigiendo a sus empleados y colaboradores que sean honestos, transparentes e imparciales en el desempeño de sus tareas, rechazando y persiguiendo toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta.
- Asegurar que los productos y servicios que SEIDOR ofrece a sus clientes y las actividades que desarrolla para su prestación, poseen un creciente nivel de seguridad de la información y han pasado por las pruebas necesarias.
- Identificar, gestionar y tratar todos aquellos riesgos que puedan poner en peligro la consecución y cumplimiento de sus objetivos y expectativas de las partes interesadas, para que se encuentren en niveles aceptables.
- Dotar a nuestros empleados de todos los recursos tanto físicos como técnicos como de conocimiento necesarios para la realización de sus responsabilidades y les facilite cumplir con los parámetros de calidad y seguridad establecidos.

Desde el Departamento de Calidad, con el fin de garantizar los servicios y los proyectos con los clientes, SEIDOR realiza seguimientos y encuestas de satisfacción. Los seguimientos de los servicios se realizan de forma periódica para verificar que se cumplen con los requisitos establecidos en las normas y con lo establecido en los contratos formalizados con los clientes. Las encuestas de satisfacción miden el grado de satisfacción de los usuarios de los servicios o clientes, lo que nos ayudará a identificar debilidades y oportunidades de mejora. Éstas se realizan a través de Microsoft Forms o mediante la herramienta SOLMAN.

Las quejas y las reclamaciones se detectan a través de un correo electrónico, desde el sistema del CASS o en las mismas encuestas de satisfacción. Una vez llega una reclamación, se gestiona mediante la apertura de un ticket quedando registrado en el CASS. El ticket se escala al Departamento de Calidad, que se pone en contacto con la persona asociada a dicho servicio al que le afecta la queja y seguidamente con el cliente. En el caso de que conlleve a la aplicación de una acción correctiva, se genera un plan de acción cuyo cumplimiento es posteriormente verificado.

Gestión de reclamaciones de clientes y partes interesadas

SEIDOR tiene establecido un procedimiento de gestión de reclamaciones extrajudiciales, para sus clientes y otras partes interesadas. Este procedimiento está integrado dentro del sistema de gestión y tiene como principal objetivo el registro, la intermediación la resolución de posibles conflictos, la mejora continua y el seguimiento de las acciones correctoras que se propongan. El proceso de gestión de quejas y reclamaciones consiste básicamente en la realización de las siguientes tareas:

- Detección de la queja o reclamación.
- Creación del registro.
- Transferencia de la queja o reclamación.
- Contestación a la persona afectada.
- Registro de las acciones correctivas.

El inicio de este procedimiento puede producirse a través de diferentes vías:

- Correo electrónico (calidad@seidor.com), al que pueden dirigirse clientes y/o cualquier otra parte interesada.
- Solicitud de intermediación al departamento de Calidad expresada por cualquier persona de SEIDOR en favor de cualquier otra parte interesada.
- Encuesta de satisfacción mediante la cual se comuniquen la insatisfacción de alguno de nuestros clientes.

Todas las quejas se registran en el sistema de gestión correspondiente y se escalan al equipo de Calidad, quien realiza una primera investigación interna para analizar las causas de dichas quejas y se plantea medidas y acciones de corrección. Posteriormente, se consensua un plan de acción con el área de SEIDOR afectada (comercial, de operaciones, administración, etc.) y posteriormente con el cliente o la persona interesada afectada; el departamento de calidad realiza el seguimiento de la ejecución de dicho plan, así como una evaluación final de la eficacia de dichas acciones acometidas y se procede a su cierre una vez comprobado que se ha mitigado o resuelto la causa de la queja de origen y verificada con la persona afectada.

En 2022 no se han recibido quejas ni reclamaciones por parte de los clientes u otro usuario.

Proceso de seguimiento y auditorías

Dentro de las tareas de seguimiento del departamento de Calidad para el control y mejora continua de nuestro sistema integrado de gestión y sus procesos asociados, realizamos las siguientes acciones:

- Plan anual de auditorías y seguimiento, donde se detalla el calendario de los distintos tipos de actividades:
 - * Auditorías internas: las realizan especialistas pertenecientes o colaboradores del departamento de Calidad de SEIDOR conforme a los requisitos establecidos para ejercer de auditor interno.

En estas auditorías se revisan los procedimientos, registros, seguimiento de indicadores, cumplimiento de objetivos y sistemas incluidos en el alcance de la auditoría a realizar, persiguiendo evidenciar el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión.

Como parte del proceso de auditoría se realizan seguimientos periódicos de procesos y sistemas en los distintos proyectos y servicios que presta SEIDOR: los realizan los técnicos del departamento de Calidad, quienes revisan y supervisan la ejecución de los procesos en la prestación de los servicios, según los procedimientos, los registros y el seguimiento de los indicadores de rendimiento establecidos.

- * Auditorías externas: las realizan anualmente auditores de las empresas certificadoras OCA, que revisan las evidencias de conformidad de cada uno de los sistemas de gestión con las distintas normas ISO de referencia.
- * Seguimiento de procesos y sistemas: los realizan los técnicos del departamento de Calidad, quienes revisan y supervisan la ejecución de los procesos en la prestación de los servicios, según los procedimientos, los registros y el seguimiento de los indicadores de rendimiento establecidos.
- * Informes de actividades de seguimiento y actas: Al finalizar cada una de las acciones de seguimiento, la persona responsable realiza un informe/acta evidenciando las distintas acciones realizadas, las evidencias recabadas, los resultados y conclusiones.

Proceso de mejora continua

La estrategia de SEIDOR de cara a la medición y mejora de los niveles de los servicios se basa en los siguientes objetivos estratégicos:

- Monitorización inmediata y continua del estado de los niveles de servicio y sus riesgos incumplimientos (alarmas).
- Garantizar el servicio, con la medición de los tiempos de atención y respuesta comprometidos mediante la vigilancia continua y la planificación de los equipos responsables.
- Sistema de revisión y mejora continua de la conformidad, uso y eficacia de los procedimientos establecidos.
- Plan de propuestas de innovación que mejoren el rendimiento de los sistemas que soportan los servicios actuales.
- Análisis y seguimiento planificado de la situación de los sistemas. Mediante el análisis de los datos obtenidos de las herramientas de monitorización implantadas.
- Gestionar la competencia de los técnicos de los servicios mediante planes de formación específicos del servicio.
- Estructura de equipos de trabajo multidisciplinarios.
- Impulsar la gestión del conocimiento, el acceso a la información del servicio y la transmisión de conocimientos entre los distintos equipos de trabajo.
- Fomentar la flexibilidad de los recursos, mediante su gestión de acuerdo con las necesidades del servicio (flexibilidad de los recursos).
- Implantación de medidas y procesos que fomenten el autoservicio por parte de los usuarios y así aumentar la eficiencia de los equipos de trabajo y la resolución de incidencias.
- Propuestas de mejoras tecnológicas encaminadas a aumentar la disponibilidad de los servicios, procedentes de nuestra experiencia en servicios similares que estamos realizando en otros clientes.
- Realización de auditorías periódicas, al menos anuales, del Sistema integrado de gestión y la prestación de los servicios.

SEIDOR diseña consensuadamente con sus clientes, un procedimiento de mejora continua dentro del sistema de gestión del servicio tal como proponemos en nuestro modelo de gestión de servicios de TI.

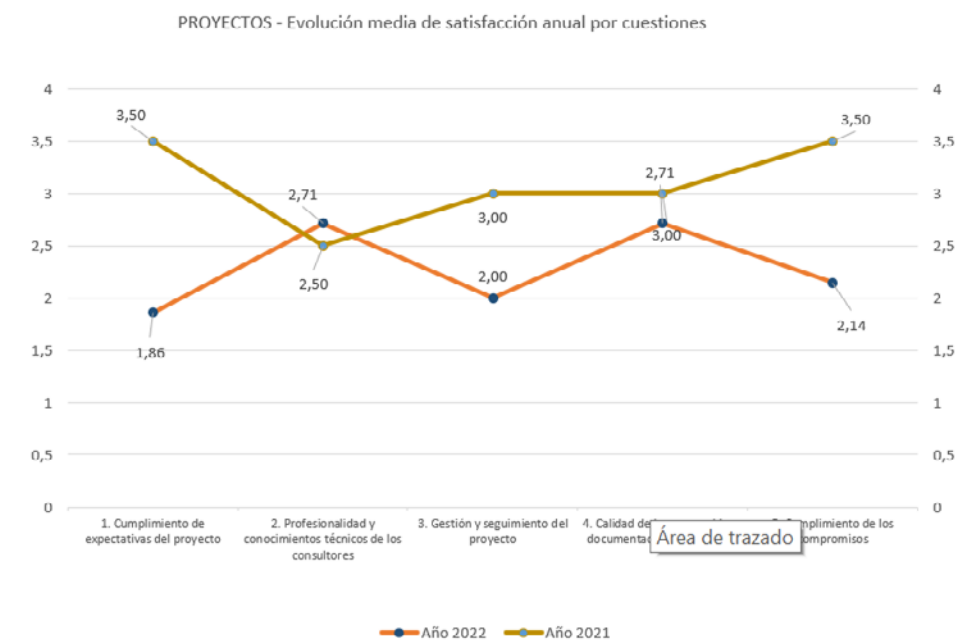
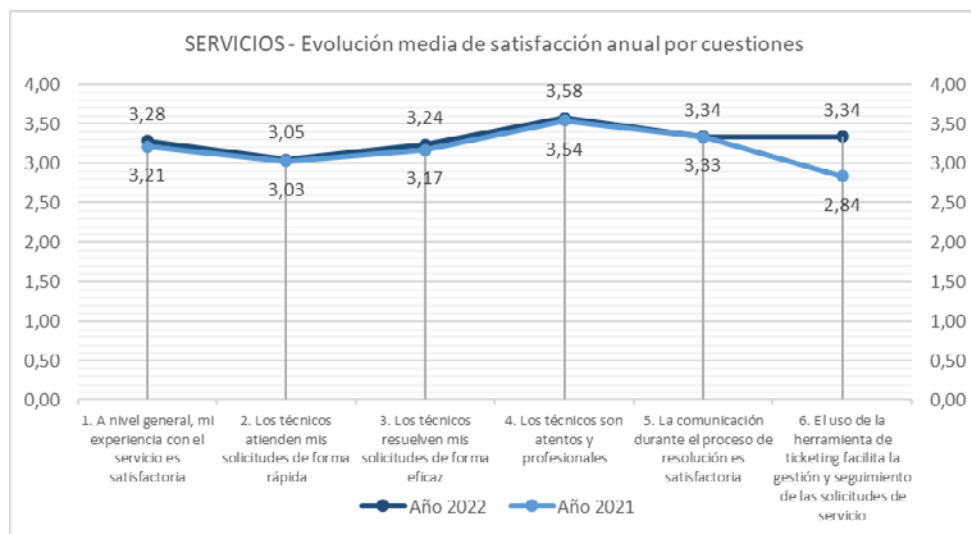
Estudio de la satisfacción del cliente

Durante el año 2022 SEIDOR ha realizado el estudio de la satisfacción de sus clientes, mediante encuestas de seguimiento de la satisfacción en proyectos y servicios prestados por las distintas unidades de negocio de SEIDOR.

En 2022 se han obtenido los siguientes resultados:

- La satisfacción global de los Servicios es de 3,27 sobre 4
 - Un 63,57% valoran positivamente todas las cuestiones
 - El 54% de los clientes están totalmente de acuerdo
- La satisfacción global de los Proyectos es de 2,29 sobre 4

Se han obtenido las siguientes gráficas con la evolución de las encuestas, por cada pregunta:



Compromiso con los proveedores

La política de SEIDOR en su relación con sus proveedores y partners se basa en los siguientes compromisos, según se describe en nuestra política y código de conducta empresarial:

- Relacionarnos con nuestros proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita.
- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- Fomentar la actividad con los proveedores y el comercio de cercanía a las distintas oficinas y delegaciones tanto nacionales como internacionales.

Para ello SEIDOR ha diseñado una serie de procedimientos y actividades para gestionar su cadena de suministro, que buscan garantizar la calidad y sostenibilidad de nuestros productos y servicios.

Política de compras

SEIDOR se asegura que el proceso de compras de productos y servicios adquiridos, o contratados con terceros, cumplen con los requisitos de compra establecidos, con la realización de controles del cumplimiento y de los compromisos que adquieren los proveedores mediante cláusulas específicas en los contratos suscritos.

SEIDOR cuenta con un procedimiento de compras y evaluación de proveedores que describe la sistemática establecida, así como el establecimiento de las pautas a seguir para la selección, homologación y evaluación de proveedores.

La cadena de suministro de SEIDOR se centra en proveedores de dos tipologías. Por un lado, los proveedores de infraestructuras, equipos y software, con lo que se establecen contratos de partenariado (SAP, Microsoft, IBM y Adobe, principalmente), así como sus mayoristas, y, por otro lado, los profesionales colaboradores por prestación de servicios. En general, en este último caso, se trata de empresas locales en cada uno de los países en los que opera el grupo. En 2022 no se han producido cambios significativos en la organización, a nivel de introducción de nuevos países ni proveedores.

Homologación de proveedores

SEIDOR tiene por objetivo establecer pautas a seguir para la selección, homologación y evaluación de proveedores de productos y servicios. Es necesario distinguir entre varios tipos de proveedores: Proveedor estratégico, proveedor histórico/habituales, proveedor general, proveedor nuevo, pequeño proveedor.

SEIDOR realiza, tanto al inicio como de forma periódica, una homologación de sus proveedores y suministradores en función de su categorización consistente en:

- La difusión y solicitud de aceptación de la política y código empresarial de SEIDOR.
- La cumplimentación de una serie de cuestiones de compromiso, con la finalidad de garantizar:
 - La existencia de códigos de conducta empresarial y cumplimiento legal.
 - La gestión de la calidad de sus productos y servicios.
 - La sostenibilidad y gestión ambiental de sus procesos.

- Compromiso con los derechos humanos y los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas.
- Seguridad de la información y protección de datos personales.
- Políticas de tolerancia cero con la corrupción y el blanqueo de capitales.

Seguimiento periódico y evaluación de proveedores

El proceso de Evaluación y seguimiento de Proveedores se realiza de forma continua por cada Dirección de Operaciones de SEIDOR, por el Departamento de Compras y por el responsable del Sistema Integrado de Gestión, en el que se verifica que estén alineados con la definición de las políticas y procedimientos de gestión definidos por SEIDOR. La evaluación de los proveedores evalúa el nivel de satisfacción de las operaciones generales realizadas cada año.

Durante el transcurso de las actividades y operaciones, con cada uno de los proveedores, así como en las auditorías internas y externas SEIDOR realiza las siguientes acciones:

- Gestión de las incidencias que se produzcan durante el suministro o la prestación de los servicios.
- Evaluación de los siguientes ítems relativos a las operaciones y los procesos de gestión relacionados:
 - Flexibilidad y facilidad de sus formas de pago.
 - Calidad y cumplimiento de compromisos.
 - Comunicación comercial.
 - Cumplimiento de plazos.
 - Facilidad de acceso a la documentación administrativa.
 - Facilidad de comunicación.
 - Tiempo de respuesta ante incidencias.
 - Tiempo de resolución de incidencias.

El procedimiento de evaluación de proveedores consiste en homologar a los proveedores cada año, quedando recogido en un registro que permite controlar el proceso en el día a día. En este procedimiento, una vez contratado el servicio comienza la prestación del mismo y con ello, la realización de un seguimiento de dicho servicio con el fin de asegurar que se presta conforme a lo establecido en el acuerdo. Los resultados nos sirven para detectar posibles no conformidades y observaciones.

Acontecimientos extraordinarios

El año 2022 ha sido protagonizado por los conflictos geopolíticos vividos, principalmente, en el este de Europa entre Ucrania y Rusia, aunque su afectación se ha hecho extensiva a todo el globo debido a aspectos como: la falta de suministros, que ha provocado una alta inflación, el desabastecimiento, la emergencia climática, conflictos geopolíticos y sociales, entre otros.

Desde SEIDOR, para hacer frente a la crisis de suministros y el incremento en su coste, se ha seguido apoyando y fomentando el trabajo en remoto, facilitando así el ahorro en torno a costes de traslado y, además, se ha seguido cubriendo los costes asociados con el teletrabajo a aquellas personas de la organización que trabajan en remoto.

A su vez, y como actor influyente en el tejido empresarial, SEIDOR ha continuado ejerciendo su actividad considerando aspectos esenciales para la vida, como son los derechos humanos, el bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, el medio ambiente y un escrupuloso respeto a las medidas de transparencia y buena praxis empresarial.

SEIDOR continúa con sus objetivos estratégicos poniendo el foco en las personas y en el valor de lo humano, demostrando durante 2022 una gran capacidad de adaptación al cambio y fortaleza en sus actividades.

Resumen

A continuación, recogemos a modo de resumen los principales aspectos destacados en el Estado de Información No Financiera de SEIDOR en 2022:

- Definición de una nueva estrategia corporativa enfocada en facturación hasta los 1.000 millones de euros en el año 2025, integración de nuevas líneas de servicio, acceso a nuevos mercados, foco en gran cuenta y sector público, desarrollo de propiedad intelectual y productos propios, gestión del talento y el compromiso con la sostenibilidad.
- Solidez en la ejecución de la misión de la compañía como consultora tecnológica multinacional, dando como resultado una facturación de cerca de 750 millones de euros, disponer de un equipo de cerca de 8.000 profesionales, y tener presencia directa en 44 países en Europa, América Latina, Estados Unidos, Oriente Medio, Asia y África.
- Impulso de la estrategia de marca como eje de la identidad corporativa, vinculando a SEIDOR con el humanismo tecnológico.
- Apuesta por la innovación como elemento clave de nuestro compromiso con los clientes, a través de iniciativas como programas de desarrollo directivo en liderazgo digital o el impulso de centros tecnológicos especializados en tecnologías emergentes como Internet of Things y la Inteligencia Artificial.
- Compromiso con el buen gobierno corporativo y la seguridad de la información tanto por parte de SEIDOR como de nuestros colaboradores.
- Cuidado del medio ambiente:
 - Durante el 2022 se han desarrollado iniciativas locales fomentando la conciencia medioambiental.
 - Se ha contratado una nueva compañía suministradora de energía que nos asegura que la práctica totalidad de la energía consumida proviene de fuentes renovables, reduciendo así significativamente, la huella de carbono.
 - Compensación de la huella de carbono generada, convirtiéndose así SEIDOR en una organización NET-ZERO.
- Foco en el talento: la rotación se sitúa por debajo del 7%, un valor inferior al del ejercicio anterior y muy inferior a la media del sector. Además, durante el 2022 se han seguido llevando a cabo iniciativas para incrementar la presencia de la mujer y potenciar su papel en el sector tecnológico.

SEIDOR ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2022 y el 31 de diciembre del 2022.

Anexo I: Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera

SEIDOR ha elaborado este informe siguiendo los estándares marcados por Global Reporting Initiative (GRI).

Objeto de la verificación		Página EINF		Omisión contenido no obligatorio		
Ámbitos y Contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Página EINF	Título del apartado	MOTIVO PARA LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN NECESARIA
1. Modelo de negocio						
Breve descripción del modelo de negocio del grupo						
Entorno empresarial	"GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5"	"Detalles organizacionales Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto Actualización de la información Verificación externa"	6	"Introducción al Estado de Información no Financiera Ver punto de contacto en el apartado de Contenido"	-	-
Organización y estructura	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8,13	"Entorno empresarial y organización del grupo Innovación"	Restricciones de confidencialidad	No se incluyen los organigramas de gobernanza por la confidencialidad
Mercados en los que opera	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8,9	"Mercados servidos Principales marcas"	-	-
Objetivos y estrategias	"GRI 2-23, 2-24"	"Compromisos y políticas Incorporación de los compromisos y política"	11	Estrategia y objetivos	-	-
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 1	Fundamentos	9, 10, 64	"Contexto global y evolución del sector Tendencias tecnológicas Acontecimientos extraordinarios"	-	-
Políticas						
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.	"GRI 2-23, 2-25"	"Compromisos y políticas Procesos para remediar los impactos negativos"	16, 21, 22, 31	"Gestión de riesgos Estructura normativa y procedimientos Principios, normas y procedimientos" Informe de las Naciones Unidas	-	-
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.						
Riesgos a cp, mp y lp						
Descripción de los principales riesgos relacionados con las diferentes cuestiones y vinculados a la actividad de la entidad o el grupo	"GRI 2-22, 2-25, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3"	"Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible Procesos para remediar los impactos negativos Enfoque para la participación de los grupos de interés Proceso de determinación de los temas materiales Lista de temas materiales Gestión de los temas materiales"	4, 14, 16, 6, 17	"Carta de Dirección Riesgos y oportunidades Gestión de riesgos Análisis de Materialidad Análisis de contexto" Principales riesgos Principales oportunidades	-	-
Gestión de dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.						
Efecto de los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.						
KPIs						

<p>"Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. - Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable." 	N/A	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques.	4 a 65	Se indentifican los indicadores clave a lo largo de los capítulos del informe.	-	-
2. Cuestiones medioambientales						
Global Medio Ambiente						
<p>Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</p>	GRI 1	Fundamentos	23, 24, 26	"Sistema de gestión ambiental Procesos del Sistema de Gestión Ambiental Auditorías sistemas de gestión ambiental"	-	-
<p>Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</p>						
<p>La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>						
Contaminación						
<p>Emisiones de carbono: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente</p>	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	27	Cálculo de la huella de carbono	-	-
<p>Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>						
Economía circular y prevención y gestión de residuos						
<p>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.</p>	GRI 306-3	Residuos generados	24	Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	-	-
<p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</p>						
Uso sostenible de los recursos						
<p>Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.</p>	GRI 1	Fundamentos	31	Uso sostenible de los recursos	No procede	No se considera un tema material para la compañía
<p>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.</p>	GRI 1	Fundamentos	24	Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	-	-
<p>Energía: Consumo, directo e indirecto, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables</p>	"GRI 302-1, 302-4"	"Consumo de energía dentro de la organización Reducción del consumo energético"	31	Uso sostenible de los recursos	-	-
Cambio climático						

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	*GRI 305-1, 305-2*	"Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)"	27	Cálculo de la huella de carbono	-	-
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio climático.						
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.						
Protección de la biodiversidad						
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 1	Fundamentos	-	-	No procede	No se considera un tema material para la compañía
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.						
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal						
Empleo						
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	*GRI 2-7, 401-1*	"Empleados Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal"	40	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.						
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.						
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.						
Brecha Salarial.	GRI 1	Fundamentos	37	Brecha salarial	-	-
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo						
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 1	Fundamentos	38	Bienestar laboral: salud y seguridad laboral	-	-
Organización del trabajo						
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7	Empleados	40	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Número de horas de absentismo.						
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 2-19	Políticas de remuneración	36, 37	"Conciliación y beneficios sociales Beneficios sociales Modelos de retribuciones"	-	-
Salud y seguridad						
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	*GRI 403-1, 403-3, 403-6, 403-9, 403-10*	"Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo Servicios de salud en el trabajo Promoción de la salud de los trabajadores Lesiones por accidente laboral Las dolencias y enfermedades laborales"	38	Bienestar laboral: salud y seguridad laboral	-	-
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.						
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.						
Relaciones sociales						
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	38	Relaciones laborales	-	-
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.						
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.						
Formación						

Políticas implementadas en el campo de la formación.	*GRI 404-1, 404-2, 404-5*	"Promedio de horas de formación al año por empleado Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo"	32, 33	"Transformación cultural y gestión del talento Atracción del talento"	-	-
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.						
Accesibilidad						
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	40	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Igualdad						
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 1	Fundamentos	34	Estrategia de diversidad de género	-	-
Planes de igualdad.						
Medidas adoptadas para promover el empleo.						
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	48	Protocolo anti-acoso	No procede	No se han producido denuncias por discriminación
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 1	Fundamentos	34	Gestión de la diversidad	-	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			34	Estrategia de diversidad de género	-	-
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos						
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 1	Fundamentos	48, 49, 51, 47	"Ética y cumplimiento Compliance y prevención de riesgos penales Formación en compliance Compromiso con la protección de los derechos humanos Código de conducta empresarial de Seidor"	-	-
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	*GRI 2-26, 2-27*	"Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes Cumplimiento de la legislación y las normativas"	50, 51	"Canal de denuncias Protección de datos"	No procede	No se han producido denuncias por vulneración de los derechos humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	GRI 1	Fundamentos	38	Relaciones laborales	-	-
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	GRI 1	Fundamentos	-	-	No procede	No hay casos de trabajo forzoso u obligatorio, tampoco de discriminación en el empleo y la ocupación
La abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 1	Fundamentos	-	-	No procede	No hay contratación ni subcontratación infantil
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno						
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	52	Blanqueo de capitales	-	-
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.						
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 1	Fundamentos	53	Donaciones	-	-

6. Información sobre la sociedad						
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible						
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	52	Compromiso con la sociedad	-	-
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.						
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos. (Participación grupo de interés)						
Las acciones de asociación o patrocinio.						
Subcontratación y proveedores						
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	"GRI 308-1, 414-1"	"Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales"	63, 64	"Compromiso con los proveedores Política de compras Homologación de proveedores Seguimiento periódico y evaluación de proveedores"	-	-
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.						
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.						
Consumidores						
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	"GRI 416-1, 416-2, 418-1"	"Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente"	58, 55, 56, 57	"Compromiso con los clientes Calidad Sistema integrado de gestión Sistema de gestión de calidad Sistema de gestión de servicios TI Sistema de gestión de Seguridad de la Información Sistema de gestión del ciclo del Software Procesos del sistema integrado de gestión"	-	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.						
					No procede	No se han producido reclamaciones
Información fiscal						
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	54	Información fiscal SEIDOR 2021-2022	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados						
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	55	Subvenciones	-	-

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE SEIDOR, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A las accionistas de SEIDOR, S.A.,

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINFC) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de SEIDOR, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINFC, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de SEIDOR, S.A. El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINFC esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de SEIDOR, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINFC.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema global de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINFC, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINFC y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFC del ejercicio 2022.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFC del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incorpora el cálculo de la brecha salarial, ni las remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional. Asimismo, no incorpora la remuneración media y estructura de gobierno del Grupo, si bien el órgano de administración y su retribución está incorporado en las cuentas anuales.

En relación a la información de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, los datos incluidos en el EINF adjunto corresponden exclusivamente a los de las sociedades españolas.

La información detallada relativa a cuestiones medioambientales y satisfacción del cliente se refiere exclusivamente a las oficinas de España, que representa el 63% del volumen de ventas total, no desglosándose esta información para el resto de países en los que el Grupo opera.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos y los posibles efectos de las cuestiones descritas en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINFC del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BUSQUET ESTUDI JURÍDIC, S.L.

F. Busquet
Barcelona, a 30 de junio de 2023

