

SEIDOR

Informe de Sostenibilidad 2024

Contenido

Contenido	2
Mensaje del presidente ejecutivo.....	5
Introducción al Estado de Información no Financiera	6
Análisis de materialidad	6
Nuestro modelo de negocio.....	8
Entorno empresarial y organización del grupo.....	8
Mercados servidos.....	8
Principales marcas.....	9
Contexto global y evolución del sector	10
Tendencias tecnológicas	11
Estrategia y objetivos.....	12
CERCANOS, DINÁMICOS, FLEXIBLES.....	12
Innovación.....	14
Riesgos y oportunidades.....	14
Principales Riesgos	15
Principales Oportunidades.....	17
Gestión de riesgos	17
Análisis del contexto	18
Análisis del contexto 2024	19
Estructura normativa y procedimientos	22
Principios, normas y procedimientos.....	22
Medio Ambiente	23
Sistema de gestión ambiental	24
Procesos del Sistema de Gestión Ambiental.....	25
Auditorías sistemas de gestión ambiental	27
Cálculo de la huella de carbono.....	27
Mediciones realizadas.....	27
Uso sostenible de los recursos	29
Informe de las Naciones Unidas.....	30
Personas	31
Transformación cultural y gestión del talento.....	31
Atracción del talento.....	31
Gestión de la diversidad	32
Estrategia de diversidad de género.....	32

Conciliación y beneficios sociales	35
Beneficios sociales.....	35
Modelo de retribuciones	36
Brecha salarial.....	36
Relaciones laborales.....	36
Bienestar laboral: salud y seguridad laboral.....	36
Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR.....	38
Derechos humanos.....	48
Compromiso con la protección de los derechos humanos.....	48
Código ético de SEIDOR.....	49
Protocolo anti-acoso	50
Identidad y buen gobierno.....	50
Ética y cumplimiento.....	50
Compliance y prevención de riesgos penales	50
Canal de denuncias / Canal Ético	52
Protección de datos.....	52
Blanqueo de capitales	53
Compromiso con la sociedad	54
Donaciones.....	54
Informe sobre la sociedad	54
Información fiscal SEIDOR 2023 – 2024.....	54
Subvenciones.....	56
Calidad	56
Sistema integrado de gestión.....	57
Sistema de gestión de calidad	58
Sistema de gestión de servicios TI.....	58
Sistema de gestión de Seguridad de la Información	58
Sistema de gestión del ciclo del Software.....	59
Compromiso con los clientes.....	60
Gestión de reclamaciones de clientes y partes interesadas	61
Proceso de seguimiento y auditorías	62
Proceso de mejora continua.....	63
Estudio de la satisfacción del cliente	63
Compromiso con los proveedores.....	64
Política de compras	65
Homologación de proveedores.....	65

Seguimiento periódico y evaluación de proveedores	66
Acontecimientos extraordinarios	66
Resumen.....	67
Anexo I: Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera.....	68

Cualquier consulta referida a este informe puede dirigirse a: SEIDOR, S.A. – C/ Provençals, 44 08019 Barcelona o a través del correo electrónico calidad@seidor.com

Mensaje del presidente ejecutivo

El ejercicio 2024 ha marcado un punto de inflexión en el recorrido de SEIDOR, tanto por los avances alcanzados durante ese año como por las bases que hemos sentado para el futuro. Uno de los hitos más relevantes ha sido la incorporación de Carlyle, una de las mayores firmas globales de inversión, como accionista mayoritario. Esta alianza estratégica refuerza nuestras capacidades para impulsar el crecimiento internacional, consolidar el modelo empresarial y reforzar nuestro papel como actor relevante en los entornos donde operamos.

Todo ello en un contexto internacional definido por la aceleración tecnológica, el refuerzo de las exigencias legales en sostenibilidad, ciberseguridad y protección de datos, y un entorno económico marcado por cierta volatilidad e incertidumbre.

Frente a este escenario, la sostenibilidad se reafirma como un principio irrenunciable y como un motor esencial para una transformación empresarial con impacto positivo.

Nuestra evolución continúa guiada por un propósito firme: humanizar el mundo a través de la tecnología. Este enfoque, enmarcado en el humanismo tecnológico, orienta nuestra estrategia de sostenibilidad en torno a cuatro grandes ámbitos: el impacto social, el desarrollo del talento, la acción medioambiental y la ética corporativa.

En el plano social, hemos reforzado nuestras acciones para reducir la brecha digital, especialmente entre jóvenes en riesgo de exclusión, impulsando programas de formación tecnológica en colaboración con entidades del tercer sector. En el ámbito del talento, iniciativas como SEIDOR Academy o nuestra propuesta de valor para el empleado nos han permitido atraer nuevos perfiles especializados, fomentar la diversidad e impulsar el desarrollo profesional y personal de nuestros equipos.

En materia medioambiental, mantenemos nuestro compromiso como empresa NET-Zero, avanzando en eficiencia energética, economía circular y uso responsable de las infraestructuras tecnológicas. La adopción creciente de soluciones basadas en inteligencia artificial ha planteado nuevos retos que estamos abordando también desde una perspectiva de responsabilidad tecnológica.

En cuanto a la ética, hemos reforzado nuestras políticas de buen gobierno, compliance y ciberseguridad, ámbitos especialmente relevantes en un ejercicio marcado por la consolidación de nuestra presencia global en 45 países, la integración de nuevas compañías y el crecimiento del equipo hasta alcanzar las 10.000 personas. En SEIDOR, entendemos que actuar con integridad es además de una obligación legal, una expresión de nuestro compromiso con la confianza y la transparencia.

Este Informe de Sostenibilidad refleja nuestro modo de entender el crecimiento: con visión a medio y largo plazo, con responsabilidad y con la convicción de que la tecnología debe estar siempre al servicio de las personas, las organizaciones y la sociedad.

Josep Benito

Presidente ejecutivo
SEIDOR



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 2024. 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. Provençals, 44), 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 9.559 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 aprobado por la junta de accionistas el 30 de julio de 2024.

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 69. Con fecha 30 de julio de 2024, Busquet Estudi Jurídic, S.L. emitió el informe de verificación independiente correspondiente al Estado de Información no Financiera de 2023.

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, habiendo sido revisados para incorporar la evolución del escenario a lo largo del ejercicio. 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, y siguiendo la línea de años anteriores, 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.



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

- 19 partes interesadas y elementos de contexto.
- 191 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 2024, ha continuado incrementándose la relevancia del cumplimiento de contratos a través de la óptima prestación de proyectos y servicios debido a la creciente competencia en el sector y su globalidad, así como la escasez de talento (especialmente en ámbitos tecnológicos emergentes considerados clave) y la diversidad en el sector.
2. *Inversión y ayudas del sector público*: las ayudas potenciadas tanto a nivel nacional como a nivel europeo han continuado la línea de 2023, en el sentido de una suave reducción.
3. *Innovación y oportunidades de negocio*: en 2023 se ha incrementado la relevancia tanto interna como externa de la innovación y sus oportunidades de negocio, especialmente en lo que respecta al asentamiento y diversificación de los ámbitos de aplicación de la inteligencia artificial y su ecosistema tecnológico relacionado. La cantidad y calidad de las oportunidades de negocio en este contexto nos han requerido en 2024 impulsar especialmente nuestro modelo de innovación.
4. *Liquidez financiera y gestión de créditos*: siguiendo con una elevada volatilidad en el ámbito macroeconómico y el impacto de la persistente incertidumbre global, la salud financiera de la organización ha seguido siendo en el ejercicio un ámbito básico para la negociación y la rentabilidad.
5. *Economía*: relacionado con ello, el estado de la economía global durante 2024 ha continuado viéndose afectada por los conflictos geopolíticos que ya tuvieron protagonismo en 2023.
6. *Compliance*: Nos encontramos en una etapa en la que el crecimiento del negocio, la incorporación de nuevas compañías y el incremento de profesionales en la organización ha supuesto un papel relevante en el crecimiento del Grupo. Es por ello por lo que, el compliance y el cumplimiento

normativo, han pasado a ser protagonistas y a tener un impacto relevante tanto a nivel interno como externo. Desde SEIDOR se debe asegurar una correcta implementación de medidas de prevención, detección, y actuación para garantizar el buen gobierno corporativo.

7. *Talento: continúa estando presente* la competitividad por el talento y su escasez en determinados ámbitos (como, por ejemplo, el de la IA) y, también en 2024, en la figura de la mujer. El talento (su adquisición, y, especialmente, su retención) constituye la pieza clave en nuestra organización para el correcto funcionamiento interno como para ofrecer el mejor servicio a clientes.
8. *Seguridad de la información:* la privacidad de las personas y la información de las organizaciones sigue siendo un aspecto clave en un entorno en el que las ciberamenazas son cada vez más frecuentes, diversificadas y sofisticadas. En este punto, el uso de la IA – tanto por parte de los elementos atacantes como de los mecanismos de defensa – ha ido cobrando un protagonismo creciente.
9. *Ubicuidad del lugar de trabajo:* la adaptación al trabajo en ubicuidad a continuado siendo un aspecto necesario para considerar a la hora de fidelizar el talento y asegurar la calidad de la actividad profesional de empleados/as y colaboradores/as; ello nos ha obligado a continuar desarrollando la plataforma de productividad y su modelo de gestión y de ciberseguridad.
10. *Sostenibilidad:* en 2024 ha continuado siendo un factor crítico, tanto en lo que respecta a su vertiente de cumplimiento como en su componente competitivo. La sostenibilidad – desde el punto de vista medioambiental, social o económico – debe continuar siendo uno de los ejes de responsabilidad en toda la actividad del tejido empresarial y, en general, de toda la sociedad. El respecto al medio ambiente, en particular, se ha convertido en un reto para un sector tecnológico cada vez más ávido de recursos computacionales, como consecuencia de la adopción masiva de la IA.

Nuestro modelo de negocio

Entorno empresarial y organización del grupo

SEIDOR es una consultora tecnológica que acompaña a las organizaciones en su transformación digital mediante un portafolio integral de soluciones y servicios en ámbitos como Inteligencia Artificial, Cloud, Ciberseguridad, Customer Experience, ERP, Data o Modernización de Aplicaciones, entre otros. Con una facturación de 1.121 prácticamente 10.000 profesionales y presencia directa en más de 45 países de Europa, América Latina, Estados Unidos, Oriente Próximo, África y Asia, prestando servicio a más de 8.000 clientes. SEIDOR colabora con los principales líderes tecnológicos como SAP, Microsoft, IBM, Adobe, Salesforce, Google, AWS, Cisco, Huawei y Oracle. Con el propósito de humanizar la tecnología, SEIDOR pone el foco en el impacto positivo que esta puede tener sobre las personas, la sociedad y las organizaciones.

Mercados servidos

SEIDOR presta servicio en los siguientes países distribuidos por continente:

Europa

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

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 · Qatar

África

Argelia · Egipto · Etiopía · Kenia · Marruecos · Mauricio · Sudáfrica · Tanzania · Túnez · Zambia

Asia

China · India · Taiwán

Además, cuenta con presencia en más de 100 países a través de nuestra red de socios, United VARs.

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 continuado estando impulsada en 2024 sobre la base de 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 2024 hemos continuado con la estrategia de marca y enfocada en su vinculación con el humanismo tecnológico.
- Colaboración con entidades para posicionar la marca con entornos sociales y sostenibles.
- Consolidación del área de talento y de la marca empleadora para la atracción y fidelización del talento.
- Ampliación de las propuestas de valor de la compañía tanto de las unidades de negocio como de las verticales sectoriales y con visión internacional, consolidando el *offering* y las campañas a nivel internacional para seguir homogeneizando 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, Cisco, Huawei y Oracle.

Contexto global y evolución del sector

Durante el final de 2024, la economía española mostró un crecimiento de un apreciable 0.8%, sustentado por la demanda interna, además de por la inversión y el gasto público. Las últimas proyecciones del Banco de España, que sitúan el PIB en torno al 2,7% para 2025, vendrán impulsadas sobre todo por la continuidad del consumo privado. Durante el año, España ha continuado su transición hacia modelos productivos digitalizados y el incremento de inversiones en infraestructuras tecnológicas, lo que ha venido reforzando la competitividad en un contexto global complejo y más inestable.

A lo largo del ejercicio, el sector de los servicios digitales en España evidenció una evolución sólida, aunque sigan en un contexto de cierto enfriamiento que, de todos modos, resiste bien el efecto de la situación global marcada por las tensiones geopolíticas. Así, según el Barómetro TIC Monitor de Fundación VASS y CEPREDE (publicado en noviembre de 2024), la facturación de las empresas que operan en nuestro mercado moderó su crecimiento para situarlo en un 4,6% en términos interanuales (cifras de noviembre), con el empuje positivo de las nuevas oportunidades tecnológicas, como las derivadas de la explosión de la IA. La actividad facturable se ha sostenido sobre una base firme de inversiones en infraestructuras digitales, servicios en la nube y software empresarial, en las que la integración gradual de soluciones basadas en inteligencia artificial –entre las cuales destaca la explosión de la IA generativa, la cual aportará cada vez más al conjunto de los ingresos de los principales actores – está actuando como cada vez más como catalizadora del aumento en el valor añadido por parte de las soluciones del sector. También según VASS-CEPREDE, la creación de empleo también se resintió durante el año (con un crecimiento interanual del 2,7%, superior, sin embargo, al 1,6% del promedio de las actividades de servicios).

De cara a 2025, las perspectivas de la industria de sistemas y servicios de IT seguirán marcadas también por el impacto de la IA, la cual impulsará la inversión en infraestructuras relacionadas con los centros de datos (Gartner sitúa las previsiones a nivel mundial en un crecimiento de más del 15% en este apartado) y aportará un empuje significativo a la propia inversión en software. Hay ya fuentes que cuantifican el impacto concreto de la IA en los próximos años dentro del conjunto del sector, situándolo en órdenes de magnitud que superan los 780.000 millones de dólares para 2027. El aumento explosivo en la demanda de determinados componentes clave para el desarrollo de la IA (singularmente las GPU) podría desembocar en una crisis de semiconductores similar a la sufrida durante la pandemia.

Con respecto al empleo en el sector tecnológico español, 2025 se presenta con razones que invitan al optimismo. Así, el último Estudio de Proyección de Empleo de Manpower Group señala que el sector de IT va a continuar siendo de los más dinámicos en cuanto a generación de empleo, con unas previsiones netas del 20% para el segundo trimestre de 2025, aún a pesar de que las expectativas se han ido moderando con el paso de los meses. Así, un 37% de las empresas tecnológicas planea aumentar sus plantillas hacia la mitad de 2025, un 46% las mantendrá y el 17% restante deberá efectuar recortes durante el mismo período.

Fuentes: Banco de España, Fundación VASS-CEPREDE, Channel Partner, ManpowerGroup

Tendencias tecnológicas

La inversión y el gasto en TIC por parte de las empresas españolas alcanzó los 53.100 millones de euros en 2024, según datos de Whitelane Research para Eraneos, lo que ha supuesto un 4% con respecto al ejercicio anterior. Las organizaciones de nuestro país, según esos datos, han centrado sus prioridades de inversión en el terreno de la automatización de procesos y la ciberseguridad, con la IA como ámbito claramente emergente (alto crecimiento de la inversión frente a un impacto aún limitado en los procesos de negocio). Por otra parte, la reducción de los costes en TI se ha situado como un asunto estratégico para las organizaciones con mayores presupuestos en este terreno, lo que es una muestra de la necesidad de ajustar expectativas de la alta dirección y la eficiencia de los grandes departamentos de tecnología.

Dentro de este contexto, la IA se ha consolidado en 2024 como uno de los pilares fundamentales en las prioridades tecnológicas de las organizaciones para 2025. La IA generativa sustentada en los LLM (con los modelos LCM asomando en el horizonte) y plataformas de IA agentiva están transformando la forma de automatizar procesos y generar valor operativo. El impacto previsible de la IA generativa en el panorama tecnológico de las organizaciones españolas se ilustra con la previsión realizada por Implement Consulting Group a petición de Google en el sentido de que la adopción generalizada esta tecnología estaría en condiciones de aportar entre 100.000 y 120.000 millones de euros al producto interior bruto (PIB) español en la próxima década.

Paralelamente, el cloud computing se mantiene como una base esencial de la estrategia TI, continuando el foco fundamental en la escalabilidad, flexibilidad y seguridad de la infraestructura tecnológica. De acuerdo con la ya citada investigación de Whitelane research, más de un 70% de las organizaciones españolas dedican en 2024 más de un 15% de su presupuesto global de tecnología a la nube, estimando un presupuesto de inversión conjunto de 6.000 para el final del ejercicio. Por otro lado, el incremento de la digitalización transversal de los procesos de negocio y la cada vez mayor implicación de la IA en ello han propiciado en 2024 un entorno cada vez más complejo en materia de ciberseguridad, con ataques cada vez más elaborados y persistentes. Así, el CERT del INCIBE gestionó casi 100.000 incidentes de ciberseguridad en 2024, lo que representa un aumento de más del 16% en comparación con 2023, algo más del 32% de los cuales afectó a empresas, incluyendo pymes, micropymes y autónomos. Ello llevará aparejada una aceleración en la inversión de las empresas en ciberseguridad durante 2025 (más de un 11% para el 20% de las organizaciones, según PwC).

Finalmente, y como ya adelantaba 2023, la sostenibilidad y la eficiencia energética se han consolidado como criterios estratégicos decisivos dentro de la inversión tecnológica para 2024, porque las necesidades energéticas de los centros de datos no han hecho sino multiplicarse con el crecimiento exponencial del consumo de recursos asociados a la IA. Hay que tener presente que los centros de datos ya representan un 3% del consumo de electricidad de toda la UE en 2024, y este porcentaje no hará más que aumentar en los próximos años.

En este sentido, las instituciones comunitarias han dado un paso adelante para la supervisión de los principales indicadores de sostenibilidad de los operadores tecnológicos; así, la Comisión Europea ha adoptado en marzo de este ejercicio un nuevo reglamento destinado a facilitar la evaluación de la sostenibilidad de los centros de datos, una legislación que ha requerido de los operadores de centros de datos que comuniquen los citados indicadores clave de rendimiento antes del 15 de septiembre de 2024 y, posteriormente, antes del 15 de mayo de 2025 y los años siguientes. De este modo, la eficiencia en las infraestructuras de cómputo y en la operación de los sistemas de cálculo intensivo va a continuar siendo un foco de preocupación, pero también de oportunidad, para el año 2025.

Fuentes: *Whitelane Research-Eraneos, Orizon, Implement Consulting Group, INCIBE, PwC, Eseficiencia.es*

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:

CERCANOS, DINÁMICOS, FLEXIBLES

5. Propuesta de valor:

Nuestra propuesta de valor se resume en nuestra promesa de marca "Humanizar 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 2024, SEIDOR ha continuado acercando 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 1.121 millones de euros, lo que supone un incremento del 27,4% respecto de 2023. Esta cifra ha permitido a SEIDOR alcanzar y superar con un año de antelación el objetivo estratégico que se marcó de lograr una facturación de 1.000 millones de euros en el año 2025.
2. Integración de líneas de servicio y creación de nuevas: Se ha seguido con las tareas de integración de líneas de servicio en el portafolio único de la compañía, ampliando la aportación de valor en cada uno de los ámbitos y transmitiendo una mayor transparencia hacia los clientes y el mercado en general.

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 sigue realizando actividad constante para incrementar la posición en el mercado tecnológico para la gran cuenta y el sector público, con foco en la zona centro de España.
5. Excelencia operativa: potenciación y formalización de procesos internos para asegurar la eficiencia, el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos.
6. Marca empleadora: en 2024 se ha consolidado la nueva área corporativa dedicada a la gestión de iniciativas para la atracción y fidelización del talento que se creó en 2023. En el mercado actual, el talento continúa siendo uno de los recursos más escasos – especialmente en el ámbito de tecnologías de alto impacto que ya dejaron de ser emergentes, como la de la IA –, razón por la cual los equipos de Marketing y Personas de SEIDOR fortalecieron su vínculo a través de la formalización del área de “Employer Branding”. Este departamento ha ayudado a SEIDOR a fortalecer en 2024 su posición como marca empleadora de primer nivel, garantizando al talento toda la orientación y soporte para desarrollarse.

El discurso como marca empleadora se desarrolla en base a los siguientes ejes:

- Una gran empresa con alma de start-up: Nuestro origen ha sido familiar, pero con una gran visión global e intraemprendedora que nos hace crecer y abordar nuevas oportunidades ágilmente cada día. El liderazgo y la toma de decisiones está cerca de las personas.
 - El talento como nuestro mayor valor: Fomentamos iniciativas para empoderar el talento femenino e impulsar las vocaciones STEAM. Realizamos acciones para avanzar en la inclusión laboral. Trabajamos la sensibilización en la diversidad y la eliminación de sesgos. Contribuimos a la reducción de la brecha digital de personas con escasos recursos.
 - Impulso del crecimiento del talento: participando en proyectos con impacto positivo, trabajando con tecnologías líderes en el mercado, con el apoyo de grandes expertos, en una cultura dinámica y emprendedora, escuchando iniciativas, con foco en el aprendizaje continuo y con participación en proyectos internacionales.
 - Cuidado de la formación: a través de la SEIDOR Academy, programa de idiomas, on-going training, certificaciones, power-skills y programas de prácticas.
 - Construyendo su futuro a medida: tanto para el talento junior, como con experiencia, ofrecemos la posibilidad de construir su carrera, de manera totalmente personalizada, sin planes de carrera estándares inalcanzables o poco motivadores.
 - Apostamos por la flexibilidad: El teletrabajo y la flexibilidad están totalmente integrados en el ADN. Con planes de retribución flexibles a medida y condiciones especiales para las personas que conforman SEIDOR.
7. Talento diferencial: Incorporación de *expertise* y capacidades específicas 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, la continuidad dada a 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.

8. Compromiso con la sostenibilidad: SEIDOR continúa poniendo el 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 continúa jugando un papel fundamental en SEIDOR, siempre con el enfoque de aportar soluciones tecnológicas vanguardistas a nuestros clientes y ayudándoles además a desarrollar la innovación en sus propios negocios. La innovación se perfila como un factor diferenciador clave en un contexto como en de 2024, de clara disrupción impulsada por paradigmas tecnológicos que están contribuyendo a igualar la competición entre los actores del mercado.

Así, SEIDOR ha continuado impulsando e intensificando en 2024 las iniciativas de innovación emprendidas en años anteriores e introducido otras nuevas, que ayudarán a sentar las bases de años venideros:

- Lideramos el análisis del impacto de la IA en la empresa a nivel global, identificando ámbitos de oportunidad y retos, para ayudar a nuestros clientes a tomar decisiones informadas al respecto de la innovación y mejora de sus procesos de negocio.
- Continuamos siendo 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.
- Mantenemos y enriquecemos nuestras alianzas con instituciones académicas de prestigio, con el objetivo de 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.
- Por último, redoblamos nuestros esfuerzos relativos 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 2024, 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 2024, 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 entre otros, los riesgos fiscales, societarios, 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 diferentes departamentos: legal, recursos humanos, prevención de riesgos laborales, calidad, protección de datos personales. Además, SEIDOR cuenta con el Comité de Compliance y el Comité de protección de datos personales, así como colaboraciones de firmas legales de primer nivel. 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 2024, 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.
 - Fomento de nuestro plan de igualdad creado en 2023 entre los empleados a través de formaciones de concienciación.
 - 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.
 - Seguimos trabajando con 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.
 - Se ha confeccionado en la INTRANET un nuevo manual de bienvenida llamada “Mi día a día en SEIDOR”.
 - 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 2024 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.

- **Riesgos medioambientales:** derivados de los posibles efectos que pueden producir nuestra actividad sobre el medio y situaciones de desastre que pueden producirse en nuestras oficinas.

Durante el año 2024 se han tenido en cuenta riesgos desde el punto de vista medioambiental relativos, entre otros, a nuestro consumo energético y nuestra gestión de residuos, teniéndose en todo momento en cuenta cumplir con la legislación medioambiental aplicable. Se mantiene un adecuado control mediante:

- Gestión eficiente de residuos a través de gestores debidamente autorizados.
- Correcto mantenimiento de las oficinas.
- Cambio en las luminarias a tipo LED de nuestras oficinas. Poco a poco estamos llevando a cabo modificaciones en nuestras principales oficinas.
- Contratación de suministros procedentes de energías renovables.

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 ciber amenazas 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 control y 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 del contexto 2024

En el análisis de contexto del 2024, hemos identificado y analizado:

- 19 partes interesadas y elementos de contexto.
- 191 expectativas y objetivos estratégicos.

Promedio riesgo inicial y residual de amenazas y debilidades por tipo de riesgo 2024:

Amenazas y Debilidades < 5				
Etiquetas de fila	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación	
[-] Cumplimiento de objetivos	4,50	2,25	50%	
Debilidades	4,50	2,25	50%	
[-] Financieros/ económicos	7,00	4,67	33%	
Amenazas	7,00	4,67	33%	
[-] Gestión de recursos y RRHH	5,67	0,00	100%	
Amenazas	7,00	0,00	100%	
Debilidades	5,00	0,00	100%	
[-] Gobierno	7,00	7,00	0%	
Debilidades	7,00	7,00	0%	
[-] Imagen y posición en el mercado	4,33	0,98	77%	
Amenazas	3,75	2,00	47%	
Debilidades	4,80	0,16	97%	
[-] Incumplimientos legales/ regulatorios	5,00	0,00	100%	
Debilidades	5,00	0,00	100%	
[-] Prestación de servicios/ incumplien	4,83	1,22	75%	
Debilidades	4,83	1,22	75%	
[-] Seguridad de la información	5,75	0,00	100%	
Amenazas	5,67	0,00	100%	
Debilidades	6,00	0,00	100%	
[-] Sostenibilidad	4,20	0,00	100%	
Amenazas	5,00	0,00	100%	
Debilidades	3,00	0,00	100%	
[-] Cambio climático	4,33	1,33	69%	
Amenazas	5,00	0,00	100%	
Debilidades	4,00	2,00	50%	
Total general	4,95	1,14	77%	

Promedio riesgo inicial y residual de amenazas y debilidades por tipo de riesgo 2023:

Amenazas y Debilidades < 5				
Etiquetas de fila	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación	
[-] Cumplimiento de objetivos	4,75	0,00	100%	
Debilidades	4,75	0,00	100%	
[-] Financieros/ económicos	7,00	2,33	67%	
Amenazas	7,00	2,33	67%	
[-] Gestión de recursos y RRHH	5,67	0,00	100%	
Amenazas	7,00	0,00	100%	
Debilidades	5,00	0,00	100%	
[-] Imagen y posición en el mercado	4,67	0,56	88%	
Amenazas	4,25	1,00	76%	
Debilidades	5,00	0,20	96%	
[-] Incumplimientos legales/ regulatorios	4,67	0,00	100%	
Debilidades	4,67	0,00	100%	
[-] Prestación de servicios/ incumplimiento de contratos	4,67	1,06	77%	
Debilidades	4,67	1,06	77%	
[-] Seguridad de la información	6,00	0,00	100%	
Amenazas	6,00	0,00	100%	
Debilidades	6,00	0,00	100%	
[-] Sostenibilidad	4,14	0,00	100%	
Amenazas	5,00	0,00	100%	
Debilidades	3,50	0,00	100%	
Total general	4,93	0,45	91%	

Promedio riesgo inicial y residual de fortalezas y oportunidades por tipo de riesgo 2024:

Fortalezas y Oportunidades >= 5			
Etiquetas de fila	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación
☒ Comercial y Marketing	6,56	3,83	42%
Fortalezas	6,00	3,00	50%
Oportunidades	6,71	4,07	39%
☒ Gestión de recursos y RRHH	6,00	6,00	0%
Fortalezas	6,00	6,00	0%
☒ Gobierno	6,75	4,19	38%
Fortalezas	6,75	4,19	38%
☒ Imagen y posición en el mercado	7,00	7,00	0%
Fortalezas	7,00	7,00	0%
☒ Sostenibilidad	6,00	6,00	0%
Fortalezas	6,00	6,00	0%
☒ Cambio climático	3,00	3,00	0%
Oportunidades	3,00	3,00	0%
Total general	6,45	4,71	27%

Promedio riesgo inicial y residual de fortalezas y oportunidades por tipo de riesgo 2023:

Amenazas y Debilidades < 5			
Tipo de Riesgo	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación
	4,75	0,31	93,42%
☒ Cumplimiento de objetivos			
Debilidades	4,75	0,31	93,42%
☒ Financieros/ económicos	7,00	1,42	79,67%
Amenazas	7,00	1,42	79,67%
☒ Gestión de recursos y RRHH	5,67	-	100,00%
Amenazas	7,00	-	100,00%
Debilidades	5,00	-	100,00%
☒ 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%
☒ Incumplimientos legales/ regulatorios	4,67	-	100,00%
Debilidades	4,67	-	100,00%
☒ Prestación de servicios/ incumplimiento de contratos	4,67	1,06	77,32%
Debilidades	4,67	1,06	77,32%
☒ Seguridad de la información	6,50	0,35	94,62%
Amenazas	7,00	0,70	90,00%
Debilidades	6,00	-	100,00%
☒ Sostenibilidad	3,00	0,25	91,67%
Debilidades	3,00	0,25	91,67%
Total general	4,92	0,51	89,65%

Máximo riesgo residual obtenido durante 2024, por proceso del SIG:

Amenazas y debilidades

Máx. de Riesgo Residual	
Etiquetas de fila	Total general
Auditoría y Seguimiento	5
Comunicación	0
Control Operacional Ambiental	0
Dirección y gestión	7
Gestión de la Demanda	7
Gestión de riesgos y Oportunidades	4
Gestión de RRHH	0
Prestación de Servicios y Proyectos	0,6
Responsabilidad Social Empresarial	4
Seguridad de la Información	0
Total general	7

Fortalezas y oportunidades

Máx. de Riesgo Residual	
Etiquetas de fila	general
Comunicación	7
Control Operacional Ambiental	6
Dirección y gestión	7
Gestión de la Demanda	7
Gestión de Proveedores	7
Gestión de riesgos y Oportunidades	8
Gestión de RRHH	6
Responsabilidad Social Empresarial	3
Satisfacción de clientes	0
Total general	8

Máximo riesgo residual obtenido durante 2023, por proceso del SIG:

Amenazas y debilidades

Máx. de Riesgo Residual	
Procesos del SIG	Total general
Auditoría y Seguimiento	2,5
Comunicación	0
Control Operacional Ambiental	0
Gestión de la Demanda	7
Gestión de riesgos y Oportunidades	1
Gestión de RRHH	0
Prestación de Servicios y Proyectos	2,5
Responsabilidad Social Empresarial	0
Seguridad de la Información	0
Total general	7

Fortalezas y oportunidades

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

Estructura normativa y procedimientos

Un buen gobierno acompañado de una gestión ética 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:
 - Informe de Sostenibilidad
 - Código ético
 - 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 a los profesionales 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.

Principios, normas y procedimientos

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

- Código ético de SEIDOR
- Sistema de Gestión de Compliance Penal
- Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción
- Informe de Sostenibilidad
- 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) y se describe y detalla la ejecución de un proceso o tarea
- Sistema de Gestión de Servicios y de Seguridad de la Información (SGSSI) y Sistema de Gestión de la Seguridad para Servicios CLOUD certificados en ISO 20000-1, ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, ISO 27701, ISO 22301 y Esquema nacional de seguridad Nivel Alto (ENS ALTO)
- Sistema de Gestión de la calidad y gestión medioambiental certificado en ISO 9001, y ISO 14001
- 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 de la huella de carbono de nuestra empresa con el fin de poder cuantificar el impacto ambiental generado por nuestra actividad y trazar un plan de reducción de emisiones. Comenzamos realizando este cálculo para las empresas SEIDOR, S.A. y SEIDOR SOLUTIONS, S.L.U., y a partir del año 2019 lo hemos extendido al resto de las empresas y oficinas de GRUPO SEIDOR en España, verificando nuestro cálculo bajo GHG PROTOCOL y posteriormente inscribiéndolo en los registros del MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO.

La primera auditoría de eficiencia energética se realizó en el año 2018, en cumplimiento del RD 56/2016 por el que se traspuso 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 realizó 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, las cuales se comenzaron a implementar durante el año 2023:

- Se ha iniciado la reforma de algunas oficinas principales en España como las de Barcelona y Madrid donde se ha planificado la sustitución de la luminaria de fluorescencia por leds, lo que supondrá un ahorro de potencia de más del 50%.
- Se han instalado de regletas de control Stand-by para cortar el paso de la corriente cuando los equipos se encuentren en este estado.
- Se ha planificado la instalación de pantallas de bajo consumo tanto en salas de reuniones, así como en los *videowalls* de las oficinas.
- Se ha continuado con las revisiones periódicas de los valores de la energía reactiva y en caso de no

ser óptimos, la instalación de baterías de condensadores.

- Se ha implantado un Sistema de Gestión Energética ISO 50001.
- Se ha implementado 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 Ético, 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 controles de sus procesos para cumplir con los compromisos y requisitos de gestión ambiental y contribuir a un desarrollo sostenible en las etapas del ciclo de vida, desde el diseño hasta la prestación de productos y servicios a sus clientes, incluida la cadena de suministros, en cada proceso. 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, y puntos dedicados expresamente a los ODS del pacto Mundial de las Naciones Unidas.
 - 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 1 (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 medioambiental, que contiene un apartado dedicado a la gestión eficiente de los residuos, tanto en la oficina como en teletrabajo.

En el año 2024 se gestionaron en el ámbito español, 3447 Kg.

- Papel y cartón: 1942 Kg
- Pilas: 11 Kg
- RAEs: 1494 Kg
- Cartuchos/Tóner: 0 Kg

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

- 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 2024 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 2024, 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 que 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.
 - Huella de carbono y plan de reducción y compensación.
 - Trazabilidad y control de todos los servicios revisados durante la auditoría.
 - Auditorías internas.

Cálculo de la huella de carbono

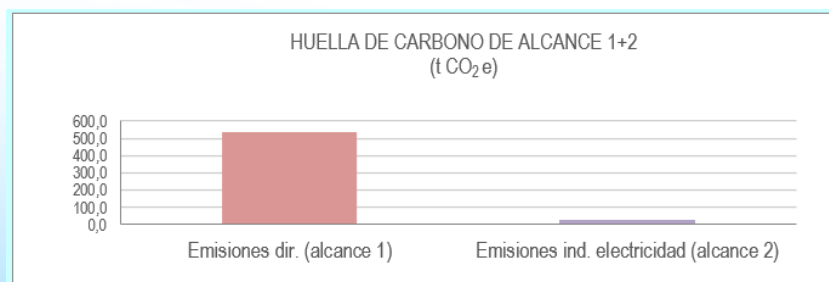
El cálculo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) metodológicamente se basa en GFG PROTOCOL, que posteriormente hemos certificado y registrado en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Se da continuidad al ejercicio de estimar las emisiones derivadas de la actividad de la sociedad, a la vez que se sigue con el proceso de mejora continua, cuyo objetivo es el de reducir las emisiones de CO₂ de forma progresiva, y en consecuencia minimizar el impacto ambiental derivado del Grupo SEIDOR.

Mediciones realizadas

GRUPO SEIDOR ESPAÑA

- 2022: Sexto cálculo de la huella de carbono con un total estimado de 562,87 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 3.177 personas) de 177,17 KgCO₂eq:



Año de cálculo	2022			
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	534,06	54,78	5,48	537,05
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	25,82
TOTAL	534,06	54,78	5,48	562,87

Debido a un problema en la extracción de datos, se ha realizado un recálculo de la huella de carbono dándonos los resultados anteriores. Antes del recálculo, los datos de la huella de carbono de 2022 eran de 215,76 tCO₂eq.

- 2023: Séptimo cálculo. Se ha realizado en las mismas condiciones establecidas para el año anterior, en este caso se ha obtenido un total de 498,55 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 4.121 personas) de 120,98kgCO₂eq.

Año de cálculo	2023			
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	458,55	37,96	6,82	461,47
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	37,08
TOTAL	458,55	37,96	6,82	498,55

Plan de reducción de las emisiones de CO₂

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. Este último plan se completó con el cálculo de la huella del año 2022 debido a que tras su recalcu lo hemos determinado escoger como nuevo año base el 2022. Es por ello, que hemos vuelto a elaborar un nuevo plan de huella de carbono que en este caso abarca entre los años 2022-2026.

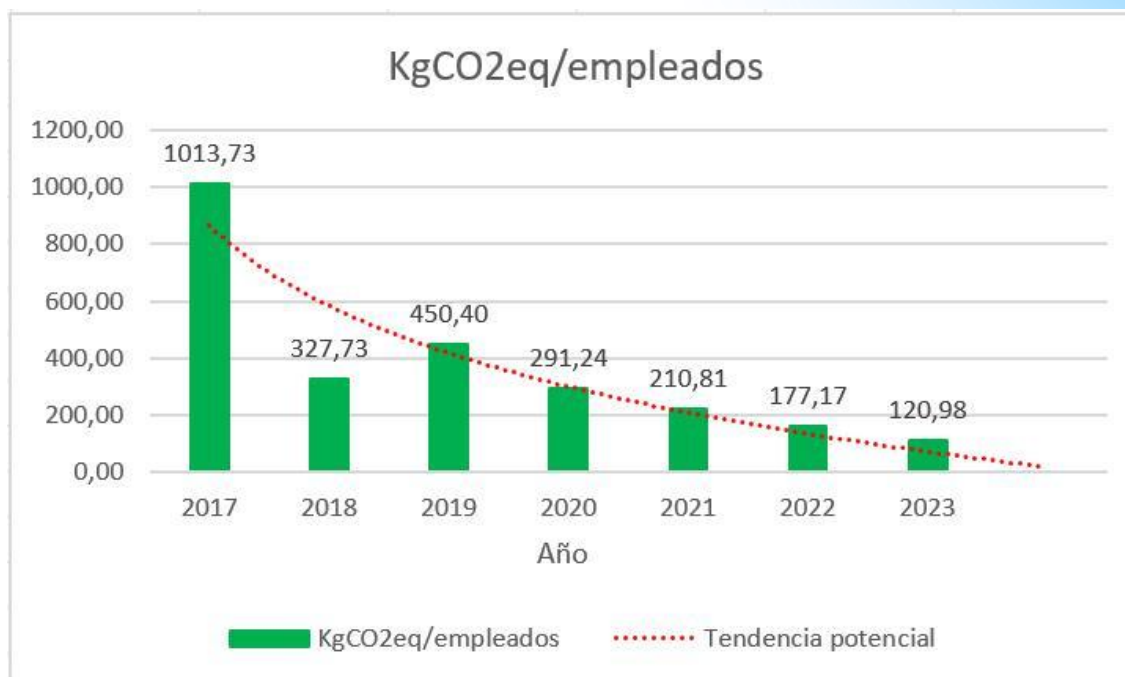
Para este nuevo Plan de reducción se han utilizado los datos del año 2022, como año base, en el que se obtuvieron como resultado del cálculo un total de 562,87 toneladas de CO₂eq.

Análisis de resultados

Este análisis, se desarrolla de manera continua y tiene como finalidad no solo estimar las emisiones de CO₂ derivadas de nuestras actividades, sino también implementar mejoras progresivas que permitan reducir dichas emisiones y minimizar así el impacto ambiental de nuestra organización. A continuación, se exponen los datos y conclusiones obtenidos tras las mediciones realizadas en los años 2022 y 2023, así como el plan de reducción de emisiones que se ha diseñado para cumplir con los objetivos fijados para el periodo 2022-2026.

- 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.
- 2023 (Séptima medición): Para este cálculo hemos experimentado una reducción con respecto del cálculo del año 2022 debido principalmente a que hemos logrado identificar de forma concreta el porcentaje de vehículos híbridos en la plantilla de SEIDOR.

La evolución del consumo de CO₂ para el periodo entre 2019 y 2023 a nivel global de grupo en España en función de los kg de CO_{2eq} por empleado es la siguiente:



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 anterior plan 2020-2025 gracias a los resultados obtenidos en el año 2021. Con el nuevo plan 2022-2026 se quiere mantener la huella de carbono actual o conseguir una reducción del 10% del total de emisiones reducidas del GRUPO SEIDOR, tomando como año base el 2022 y año de cumplimiento el 2026.

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 2024 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	2023	2024
Totales	1.742.226,00	2.187.725,94	1.597.458,20	1.305.358,00	1.277.222,01	1.174.250,15	955.125,84
Por trabajador	794,45	765,21	492,91	486,9	402,2	284,9	196,57
% Variación año anterior por trabajador	-	-3,68%	-35,59%	-1%	-17,4%	-29,2%	-31%

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 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 y entre el año 2022 y 2023, debido a modificaciones en las oficinas de Santander donde se encontraban alojados los CPD y cuya externalización ha provocado que el consumo de energía sea menor.

Informe de las Naciones Unidas

En el año 2014 SEIDOR se adhirió al [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) y al 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 los empleados, la dirección y colaboradores en el trabajo del día a día, manteniendo la ética empresarial y la sostenibilidad como eje del 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 2023, la plantilla estaba formada por 8.502 profesionales. Al cierre de 2024, la plantilla estaba formada por 9.559 profesionales, lo que supone una variación del 12% con respecto al año anterior.

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

Transformación cultural y gestión del talento

El 2024 ha sido un año de continuidad respecto a los años anteriores en el cual continuamos poniendo el foco en el bienestar de las personas.

En el 2024 hemos ido reforzando nuestros programas en torno al desarrollo de SOFT SKILLS y transformación cultural:

- ✓ **"Liderazgo & gestión de equipos"**, en el que asistieron 77 personas tanto de forma presencial como online.
- ✓ **"Gestión del tiempo y productividad"** acudiendo a dicho programa 54 personas de forma presencial.
- ✓ **"Gestión del cambio"** se impartió para 75 personas.
- ✓ **"Habilidades para consultoría"** en el que asistieron 49 personas tanto de forma presencial como online.
- ✓ **"Impro (desarrollo habilidades varias: comunicación, improvisación, flexibilidad, etc.)"** se impartió a 105 personas.

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. SEIDOR ha tenido que luchar con la escasez de talento en el sector en 2024, trabajamos con un modelo 100% on-line para nuestros procesos de selección.

De esta forma, SEIDOR incorporó a más de 1000 profesionales en todas las filiales, durante 2024.

Número de horas de formación Global 2024		
Categoría Profesional	Administración	2.463,25
	Comercial y Marketing	5.098,66
	Directores	4.887,35
	Técnicos	364.041,27
Género	Hombres	261.170,15
	Mujeres	115.320,38

Número de horas de formación Global 2023		
Categoría Profesional	Administración	660,75
	Comercial y Marketing	867,85
	Directores	295,50
	Técnicos	152.094,17
Género	Hombres	108.289,75
	Mujeres	45.628,52

Número de horas de formación España 2024		
Género	Hombres	223.186,65
	Mujeres	69.620,88
Categoría Profesional	Administración	1.834,25
	Comercial y Marketing	1.293,66
	Directores	581,35
	Técnicos	289.098,27
Número de horas de formación España 2023		
Género	Hombres	99.600,54
	Mujeres	39.246,63
Categoría Profesional	Administración	69,25
	Comercial y Marketing	131,50
	Directores	226,50
	Técnicos	138.419,92

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 Ético 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 Mujeres 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, 100tífiques, 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.

De los compromisos asumidos en 2022 en materia de igualdad de género se han conseguido los siguientes hitos:

1. COMUNICACIÓN – Se ha revisado el uso del lenguaje e imágenes en las comunicaciones, y se ha desarrollado una guía de lenguaje inclusivo para que todas las personas de la compañía puedan tener una referencia.
2. SELECCIÓN – Se han desarrollado y planificado formaciones con entidades especialistas para las personas que intervienen en los procesos de selección y promoción en igualdad de oportunidades. También se ha seguido haciendo la publicación de ofertas de empleo de forma igualitaria, además se han aplicado medidas de discriminación positiva en aquellos casos que existe infrarrepresentación femenina en los puestos vacantes.
3. FORMACIÓN – Se está creando un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.
4. PROMOCIÓN – Se está desarrollando un proyecto de actualización de los expedientes de titulación y experiencia lo que nos permitirá conocer el potencial del personal para ofertar promociones en igualdad de oportunidades. También se han adoptado medidas de discriminación positiva para favorecer la promoción de la Mujeres 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. Además, estamos en proceso de verificación sistema de valoración de los puestos de trabajo existente para tener 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 – Se ha mantenido y se está actualizando el registro retributivo y permitiendo su acceso en los términos legales.
7. CONCILIACIÓN – Se ha desarrollado un Plan de Conciliación disponible para todas las personas que forman parte de SEIDOR que plasma 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 hemos potenciado las políticas que ya existían hasta ahora.
9. Se está realizando una evaluación de riesgos con perspectiva de género, además se está informando a las mujeres embarazadas, 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 – Se ha difundido 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- Se ha elaborado un documento que recoge 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 ayudarán a conseguir la hipoteca como otros productos financieros.

Más de 287 personas han accedido en 2024 a este beneficio. Teniendo un asesor personal de la oficina con el que se tendrá un trato directo, y que asesora sobre las mejores condiciones y ventajas. Además, de tener un beneficio estimado de 37.685 euros.

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.

La ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral ha sido calculado por ubicación con operaciones significativas.

La definición utilizada para "Ubicación con operaciones significativas": se refiere a la información obtenida de SEIDOR España.

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 diferencias provincias en las que tiene sede el grupo.

Bienestar laboral: salud y seguridad laboral

El principal activo del Grupo SEIDOR son sus profesionales. Esta es la razón por la que su bienestar, tanto en términos de seguridad como de salud, es una prioridad para el grupo.

SEIDOR cuenta con un departamento especializado en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) constituidos como Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) en las especialidades técnicas. Durante el pasado año 2024 se incorporaron al SPM las nuevas sociedades que se integraron al Grupo SEIDOR, sumando aproximadamente 800 nuevos profesionales.

Desde el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, se define e implanta la Política Preventiva del grupo y los diferentes Planes de Prevención de las empresas que constituyen SEIDOR.

Se cuenta con procedimientos específicos en el ámbito de la prevención en función de las diferentes actividades y tareas que realizan los diferentes puestos de trabajo con las que las empresas del grupo cuentan adoptando comportamientos seguros. El planeamiento aplicado busca la implementación efectiva de pautas de actuación y medidas preventivas de dichos procedimientos operativos. Esto promueve y adopta comportamientos seguros desde una perspectiva unificada en relación con el desempeño de la actividad productiva.

Se mantiene una estrategia de integración de la prevención en las actividades de las distintas empresas del grupo para cumplir estos objetivos. Esto se logra incorporando estos aspectos en la metodología de mejora continua del grupo, de manera que las tareas y responsabilidades de los puestos de trabajo incluyan estos elementos

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 Psicosociología aplicada, y es el que se asume directamente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales desarrollando entre otras, las siguientes actividades:

- Planes de prevención (nuevos y revisiones de los ya disponibles).
- Evaluaciones de Riesgos generales, incluyendo los centros de trabajo y/o puestos de trabajo de nueva incorporación y revisiones periódicas de las evaluaciones ya realizadas.
- Evaluaciones específicas: condiciones de iluminación, condiciones termohigrométricas evaluación de Riesgos psicosociales, acoso laboral, puestos de trabajo específicos en cliente...
- Planes de Seguridad y Salud para trabajos en obras de construcción.
- Documentos de Gestión Preventiva para trabajos en obra de construcción.
- Aperturas de centros de trabajo y habilitación de libros de subcontratación.
- Elaboración y revisión de procedimientos específicos, así como fichas de información.
- Planificaciones de la actividad preventiva.
- Inspecciones periódicas en 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 laborales.
- Aplicación de medidas preventivas derivadas de los puntos anteriores.
- Coordinación de actividades empresariales con las empresas clientes y proveedores.
- Planes de Emergencia y su implantación.
- Formación e Información de los trabajadores de nueva incorporación, así como formaciones específicas y de reciclaje. Se utilizan diferentes metodologías:
 - Cursos online, método de amplia difusión y de máxima flexibilidad para adecuarlo a las franjas horarias de cada trabajador/a.
 - Cursos presenciales en modalidad tradicional en nuestros 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 y en centros externos donde se requiere una determinada homologación para poder impartir determinada formación.

- Cursos teórico-prácticos, en los que la formación a realizar requiere equipos de trabajo o medios específicos por la naturaleza de las tareas o de los equipos que se utilicen.

En cualquiera de las modalidades se busca formar e informar a los empleados/as de los riesgos asociados a su puesto de trabajo y las medidas de mitigación correspondientes, con el objetivo de concienciar y fomentar la cultura preventiva.

Ámbito médico-laboral: Incluyendo la especialidad de Medicina del Trabajo. Para esta especialidad se cuenta con la colaboración de diferentes Servicios de Prevención Ajeno con acreditación a nivel nacional, y desde donde gestionamos y se realizan, entre otras, las siguientes actividades:

- Realización de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos de los empleados
- Reconocimientos tras bajas de larga duración.
- La protección de empleados sensibles
- Estudios epidemiológicos.
- Planificación de las actividades sanitarias.

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 en Medicina del trabajo, en estudios/informes específicos, o en alguna de las formaciones específicas realizadas por parte del personal en función de sus tareas y riesgos en su puesto de trabajo.

Además, con la participación de los empleados/as en forma de sus representantes sindicales en diversas empresas del grupo y en determinados centros de trabajo y con la presencia de diferentes Comités de Seguridad y Salud.

Los resultados obtenidos reflejan que, aunque se está en el camino, 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 2024 (en horas) en España		
Género	Hombres	183.114,48
	Mujeres	82.011,99
Absentismo 2023 (en horas) en España		
Género	Hombres	75.044
	Mujeres	34.374

Accidentes de trabajo 2024 en España		
Género	Hombres	34
	Mujeres	9
Accidentes de trabajo 2023 en España		
Género	Hombres	24
	Mujeres	13

Enfermedades profesionales 2024 en España		
Género	Hombres	0
	Mujeres	0
Enfermedades profesionales 2023 en España		
Género	Hombres	0
	Mujeres	0

Empleados SEIDOR 2024 detalle por país					
España	Total	4.859	Italia	Total	219
	Hombres	3.604		Hombres	147
	Mujeres	1.255		Mujeres	72
África	Total	161	MENA	Total	140
	Hombres	93		Hombres	105
	Mujeres	68		Mujeres	35
Argentina	Total	489	México	Total	172
	Hombres	293		Hombres	125
	Mujeres	196		Mujeres	47
Bélgica	Total	2	Marruecos	Total	26
	Hombres	0		Hombres	16
	Mujeres	2		Mujeres	10
Brasil	Total	1.312	Perú	Total	554
	Hombres	939		Hombres	359
	Mujeres	373		Mujeres	195
Colombia	Total	569	Portugal	Total	20
	Hombres	367		Hombres	12
	Mujeres	202		Mujeres	8
Chile	Total	687	Suecia	Total	17
	Hombres	428		Hombres	13
	Mujeres	259		Mujeres	4
Costa Rica	Total	4	Túnez	Total	33
	Hombres	2		Hombres	18
	Mujeres	2		Mujeres	15

Ecuador	Total	53	Taiwán	Total	14
	Hombres	25		Hombres	9
	Mujeres	28		Mujeres	5
Francia	Total	29	UK	Total	30
	Hombres	22		Hombres	21
	Mujeres	7		Mujeres	9
India	Total	87	USA	Total	40
	Hombres	56		Hombres	25
	Mujeres	31		Mujeres	15
Uruguay	Total	16	Irlanda	Total	11
	Hombres	7		Hombres	7
	Mujeres	9		Mujeres	4
China	Total	15			
	Hombres	12			
	Mujeres	3			
Total empleados			9.559		

Empleados SEIDOR 2023 detalle por país					
España	Total	4.121	Italia	Total	133
	Hombres	3.086		Hombres	92
	Mujeres	1.035		Mujeres	41
África	Total	170	MENA	Total	198
	Hombres	99		Hombres	139
	Mujeres	71		Mujeres	59
Argentina	Total	453	México	Total	202
	Hombres	278		Hombres	136
	Mujeres	175		Mujeres	66
Bélgica	Total	3	Turquía	Total	14
	Hombres	0		Hombres	8
	Mujeres	3		Mujeres	6

Brasil	Total	1.522	Perú	Total	493
	Hombres	1131		Hombres	329
	Mujeres	391		Mujeres	164
Colombia	Total	188	Portugal	Total	37
	Hombres	105		Hombres	26
	Mujeres	83		Mujeres	11
Chile	Total	694	Suecia	Total	15
	Hombres	445		Hombres	11
	Mujeres	249		Mujeres	4
Costa Rica	Total	4	Uruguay	Total	21
	Hombres	3		Hombres	9
	Mujeres	1		Mujeres	12
Ecuador	Total	44	Taiwán	Total	24
	Hombres	19		Hombres	15
	Mujeres	25		Mujeres	9
Francia	Total	26	UK	Total	27
	Hombres	20		Hombres	17
	Mujeres	6		Mujeres	10
India	Total	83	USA	Total	30
	Hombres	55		Hombres	17
	Mujeres	28		Mujeres	13
Total empleados			8.502		

Empleados SEIDOR 2023 detalle por país

Las personas en SEIDOR en 2024		
Desglose por género	Hombres	6.705
	Mujeres	2.854
Desglose por edad	Menores de 30 años	2.109
	Ente 30 y 50 años	6.108
	Mayores de 50 años	1.342
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	453
	Comercial y Marketing	659
	Directores	399
	Técnicos	8.048

Distribución de la plantilla por modalidad de contrato	Indefinido Temporal	9.047 512
Empleados con discapacidad	Hombres Mujeres	77 43

Las personas en SEIDOR en 2023		
Desglose por género	Mujeres	2.462
	Hombres	6.040
Desglose por edad	Menores de 30 años	2.036
	Ente 30 y 50 años	5.498
	Mayores de 50 años	968
Empleados con discapacidad		71
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	444
	Comercial y Marketing	560
	Directores	289
	Técnicos	7.209

Empleados con discapacidad 2024		
Desglose por género	Hombres	77
	Mujeres	43
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	33
	Comercial y Marketing	11
	Directores	2
	Técnicos	74

Empleados con discapacidad 2023		
Desglose por género	Mujeres	24
	Hombres	47
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	22
	Comercial y Marketing	2
	Directores	2
	Técnicos	45

Empleados por modalidad de contrato 2024					
Desglose por género	Hombres	Contrato indefinido	6.357		67%
		Contrato temporal	348		4%
	Mujeres	Contrato indefinido	2.690		27%
		Contrato temporal	164		2%
Por edad	Menores de 30 años	Contrato indefinido	Hombres	1.415	15%
			Mujeres	526	6%

	Entre 30 y 50 años	Contrato temporal	Hombres Mujeres	108 60	1% 1%
		Contrato indefinido	Hombres Mujeres	3.959 1.835	41% 19%
	Mayores de 50 años	Contrato temporal	Hombres Mujeres	221 93	2% 1%
		Contrato indefinido	Hombres Mujeres	983 329	10% 3%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	19 11	0,20% 0,12%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	121 314	1% 3%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	9 9	0,09% 0,09%
	Comercial y Marketing	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	303 299	3% 3%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	24 33	0,25% 0,35%
	Directores	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	277 93	3% 1%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	19 10	0,20% 0,10%
	Técnicos	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	5.656 1.984	59% 21%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	296 112	3% 1%

Empleados por modalidad de contrato 2023					
Desglose por género	Hombres	Contrato indefinido		5.718	67%
		Contrato temporal		311	4%
	Mujeres	Contrato indefinido		2.316	27%
		Contrato temporal		157	2%

Por edad	Menores de 30 años	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	1.338 515	16% 6%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	121 62	1% 1%
	Ente 30 y 50 años	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	3.658 1.577	43% 19%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	186 77	2% 1%
	Mayores de 50 años	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	724 225	9% 3%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	12 7	0,14% 0,08%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	112 310	1% 4%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	7 15	0,08% 0,18%
	Comercial y Marketing	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	301 231	4% 3%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	9 19	0,11% 0,22%
	Directores	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	201 44	2% 1%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	28 16	0,33% 0,19%
	Técnicos	Contrato indefinido	Hombres Mujeres	5.119 1.734	60% 20%
		Contrato temporal	Hombres Mujeres	260 96	3% 1%

Empleados por tipo de jornada 2024					
Desglose por género	Hombres	Jornada completa	6.560		69%
		Jornada reducida	145		2%
	Mujeres	Jornada completa	2.776		29%
		Jornada reducida	78		1%

Por edad	Menores de 30 años	Jornada completa	Hombres Mujeres	1.471 576	15% 6%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	52 10	1% 0%
	Ente 30 y 50 años	Jornada completa	Hombres Mujeres	4.113 1.880	43% 20%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	67 48	1% 1%
	Mayores de 50 años	Jornada completa	Hombres Mujeres	976 320	10% 3%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	26 20	0,27% 0,21%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Jornada completa	Hombres Mujeres	116 316	1% 3%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	6 15	0,06% 0,16%
	Comercial y Marketing	Jornada completa	Hombres Mujeres	325 319	3% 3%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	2 13	0,02% 0,14%
	Directores	Jornada completa	Hombres Mujeres	296 102	3% 1%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	0 1	0% 0,01%
	Técnicos	Jornada completa	Hombres Mujeres	5.823 2.039	61% 21%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	137 49	1% 0,5%

Empleados por tipo de jornada 2023					
Desglose por género	Hombres	Jornada completa		5.879	69%
		Jornada reducida		161	2%
	Mujeres	Jornada completa		2.337	27%
		Jornada reducida		125	1%

Por edad	Menores de 30 años	Jornada completa	Hombres Mujeres	1.402 564	16% 7%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	57 13	1% 0%
	Ente 30 y 50 años	Jornada completa	Hombres Mujeres	3.761 1.557	44% 18%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	83 97	1% 1%
	Mayores de 50 años	Jornada completa	Hombres Mujeres	715 217	8% 3%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	21 15	0,25% 0,18%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Jornada completa	Hombres Mujeres	114 309	1% 4%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	5 16	0,06% 0,19%
	Comercial y Marketing	Jornada completa	Hombres Mujeres	310 247	4% 3%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	0 3	0,00% 0,04%
	Directores	Jornada completa	Hombres Mujeres	228 60	3% 1%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	1 0	0,01% 0,00%
	Técnicos	Jornada completa	Hombres Mujeres	5.225 1.723	61% 20%
		Jornada reducida	Hombres Mujeres	155 106	2% 1%

Número de despidos 2024			
Género	Hombres		885
	Mujeres		329
Edad	Menos de 30 años	Hombres	218
		Mujeres	79
	Entre 30 y 50 años	Hombres	560
		Mujeres	216

	Más de 50 años	Hombres Mujeres	107 34
Categoría Profesional	Administración	Hombres	33
		Mujeres	39
	Comercial y Marketing	Hombres	48
		Mujeres	41
	Directores	Hombres	21
		Mujeres	11
	Técnicos	Hombres	783
		Mujeres	238

Número de despidos 2023			
Género	Hombres		601
	Mujeres		222
Edad	Menos de 30 años	Hombres	135
		Mujeres	55
	Entre 30 y 50 años	Hombres	389
		Mujeres	147
	Más de 50 años	Hombres	77
		Mujeres	20
Categoría Profesional	Administración	Hombres	11
		Mujeres	27
	Comercial y Marketing	Hombres	33
		Mujeres	23
	Directores	Hombres	3
		Mujeres	0
	Técnicos	Hombres	555
		Mujeres	171

Rotación 2024			
Género	Hombres		649
	Mujeres		348
Edad	Menos de 30 años	Hombres	187
		Mujeres	72
	Entre 30 y 50 años	Hombres	363
		Mujeres	249
	De 51 años en adelante	Hombres	99
		Mujeres	26

Categoría Profesional	Administración	Hombres	47
		Mujeres	45
	Comercial y Marketing	Hombres	100
		Mujeres	95
	Directores/as	Hombres	22
		Mujeres	6
	Técnicos/as	Hombres	480
		Mujeres	202

Rotación 2023			
Género	Hombres		5,03%
	Mujeres		2,87%
Edad	Menos de 30 años	Hombres	1,49%
		Mujeres	0,96%
	Entre 30 y 50 años	Hombres	3,18%
		Mujeres	1,83%
	De 51 años en adelante	Hombres	0,32%
		Mujeres	0,12%
Categoría Profesional	Administración	Hombres	0,04%
		Mujeres	0,31%
	Comercial y Marketing	Hombres	0,71%
		Mujeres	0,88%
	Directores/as	Hombres	0,13%
		Mujeres	0,00%
	Técnicos/as	Hombres	4,07%
		Mujeres	1,76%

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. El Código Ético junto con el Manifiesto de Sostenibilidad, recogen el marco de compromiso de respeto a los Derechos Humanos de la compañía. Estos tienen como objetivo, determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada profesional de SEIDOR, y 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 CE 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 a aquellos proveedores cuyas prácticas empresariales respetan, entre otros valores, la dignidad y los derechos humanos, y cumplen con las leyes aplicables.

Iniciativas solidarias

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

Código ético de SEIDOR

El CE de SEIDOR es el documento marco que recoge los valores, principios y normas que rigen el comportamiento y la actuación de los empleados y directivos 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. El CE determina la toma de decisiones, ayuda a reducir riesgos y a mejorar las relaciones profesionales.

SEIDOR, en el CE, 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 CE deben basarse siempre en el respeto a la dignidad, diversidad 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.

Asimismo, la compañía reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los destinatarios del CE 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 CE 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

1. SEIDOR es una compañía de valores, altamente sensibilizada con la cultura de cumplimiento. A través de su Código Ético, SEIDOR brinda un marco de referencia y establece las bases y principios de actuación y conducta para todos sus profesiones 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 Ético de SEIDOR, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y las políticas y procedimientos establecidos por la compañía.
2. El sistema de gestión de SEIDOR está integrado por un conjunto de normas y principios cuyo objetivo es reducir riesgos, y cumplir con la normativa aplicable, así como incorporar las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.
3. Desde hace años, tenemos implementado un modelo de Compliance Penal. Dicho modelo se actualiza anualmente, por lo que en el año 2024 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.
4. Asimismo, SEIDOR, como actor influyente en el tejido empresarial, cuenta con un manifiesto de Responsabilidad Social Empresarial que incide en el compromiso de la compañía con sus grupos de interés, cuya finalidad consiste en garantizar un comportamiento responsable.
5. SEIDOR lleva a cabo su actividad con el máximo respeto a 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.

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 Ético, 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 y cumplimiento 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 Ético (en adelante, CE), 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 / Canal Ético

En el marco de cumplimiento del Programa de Compliance Penal, SEIDOR tiene instaurado un canal de denuncias, denominado Canal Ético, 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 2024 se recibieron 11 denuncias a través del canal y 1 a través del buzón de correo electrónico destinado a dicho fin. Dicho canal se encuentra situado en la página web de SEIDOR, accesible para todos los profesionales de la compañía, colaboradores, clientes, proveedores y potenciales usuarios.

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 y/o anonimato 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 y uso de los canales de comunicación existentes, así como de los procedimientos que regulan su funcionamiento, 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.

El canal ético 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 de manera confidencial y/o anónima, cualquier tipo de hecho que pueda revestir un riesgo o un potencial ilícito.

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 24 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 9 servicios distintos.
 - Continuamos optimizando el 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 2024, el número de solicitudes de ejercicios de derechos totales gestionadas por la OPD ha sido de 61.
 - Seguimos actualizando nuestra 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.
 - En el año 2024 hemos diseñado, implantado y certificado un Sistema de Gestión de la privacidad en los servicios de CLOUD. ISO 27018.
 - 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.).
 - Disponemos 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. 3/ Se ha elaborado este año una versión de la formación en inglés para distribuir las a nivel internacional. 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 2024, se han realizado 32 sesiones formativas, con un total de 5.804 personas matriculadas.

Blanqueo de capitales

A través del Código Ético 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

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.

Donaciones

En 2023 la compañía aportó un total de 273.141,20€* a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. En 2024 la compañía ha aportado un total de 453.030,77€* a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

*Datos representativos de España.

Informe sobre la sociedad

Información fiscal SEIDOR 2023 – 2024

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 2024 y 2023 son consolidados.

	2024		2023	
Área Geográfica/ País	Beneficios/(Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades	Beneficios/(Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades
Andorra	-366	1	-283	28
Arabia Saudita	29	-12	-104	0

Argentina	-621	-1.171	1.809	-1.804
Bélgica	0	-1	7	-2
Bolivia	87	-10	217	-43
Brasil	9.607	-2.812	5.314	-2.808
Chile	4.640	-230	5.263	-2.168
Colombia	452	-452	258	-159
Costa Rica	91	0	155	-141
Emiratos Árabes Unidos	-1.297	1	-992	0
Ecuador	961	-282	984	-258
EEUU	-1.893	39	1.215	-333
Egipto	-	-	246	0
El Salvador	-	-	0	0
España	49.900	-12.313	32.596	-7.684
Etiopia	-43	0	-	-
Francia	99	-90	95	-70
Guatemala	-	-	0	0
Honduras	-66	0	53	0
India	236	-78	232	-13
Irlanda	361	-29	-55	0
Israel	16	0	-8	0
Italia	-51	-192	-424	65
Kenia	115	-36	243	-78
Kuwait	317	0	282	0
Líbano	-75	0	144	-24
Marruecos	-265	-5	-408	-4
Mauricio	147	-17	-3	0
México	809	-2.079	-7.021	1.098
Panamá	-	-	0	0
Paraguay	271	-27	-	-
Perú	6.318	-1.857	6.980	-2.278

Polonia	74	-8	30	-4
Portugal	-932	-20	-662	-5
Qatar	3	-14	205	-34
Reino Unido	1.881	-490	1.347	-301
República Dominicana	75	-54	221	-61
República Popular China	43	0	-541	0
Sudáfrica	1.065	-302	1.063	-310
Suecia	170	-37	18	-7
Taiwán	3	0	7	-2
Tanzania	289	-82	144	-31
Túnez	253	-16	-66	0
Turquía	-99	0	-119	0
Uruguay	1.149	-257	1.231	-233
Zambia	-126	38	102	-35
Total general	73.627	-22.895	49.775	-17.699

Subvenciones

En 2024 la compañía ha recibido 769.540,70€, 956.018,91€* en 2023, de subvenciones que corresponden principalmente a ayudas recibidas para la formación de sus empleados:

	2024	2023
Bonificación por formación a empleados	520.883,77	412.535,92
Subvenciones por actividades de I+D	248.656,93	485.859,41
Creación de empleo	0,00	57.623,58
	769.540,70	956.018,91

*Datos representativos de España

Calidad

Durante el año 2024 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
- ISO 22301, Continuidad del negocio
- GHG PROTOCOL, Huella de Carbono
- Pacto Mundial
- Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría ALTA
- Obtención de nuevas certificaciones y ampliaciones de alcance:
 - ISO 27017, Gestión de la Seguridad en la Nube
 - ISO 27018, Gestión de la privacidad en los servicios CLOUD.
 - ISO 27701, Gestión de la Información de la Privacidad
 - Nuevo alcance en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría ALTA relacionado con los sistemas CLOUD
- 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 doce 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 once empresas del grupo y nueve áreas de operaciones, en los siguientes servicios:

Servicios Corporativos, Servicios Gestionados de Asistencia, Soporte, Administración de sistemas de información y Consultoría Profesional TI, Centro de servicios de asistencia y soporte TI y Servicios Gestionados Microsoft AZURE (Seidor Customer Service), Centro de Servicios de Networking y Seguridad (NSOC), Centro de monitorización, Operación de la Ciberseguridad, Servicios de Análisis y Respuesta ante incidentes de Seguridad (SEIDOR CSIRT) y Servicios de CLOUD públicos y privados.

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 llevó a cabo un análisis de riesgos y se implantó 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 planteó para principios de 2023 la ampliación del alcance de esta certificación.

En el año 2023, se incluyeron nuevas empresas en el alcance y se diseñó e implantó un Sistema de Gestión de la Seguridad para Servicios en Cloud según los controles de seguridad de la información basado en la ISO 27001 e ISO 27017, de Gestión de la Seguridad en la Nube. Además, se ampliaron los estándares en los que se basaba el SGSI en ISO 27701 de Gestión de la Información de la Privacidad.

En el año 2024 se han incluido nuevas empresas en el alcance y se ha certificado la ISO 2018 y la nueva Directiva NIS2 (PCE-NIS2). El alcance del SGSI de SEIDOR engloba a 11 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 cuatro empresas del grupo y cuatro alcances distintos.

Compromiso con los clientes

Tal como se refleja en nuestra Política y Código ético, 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.

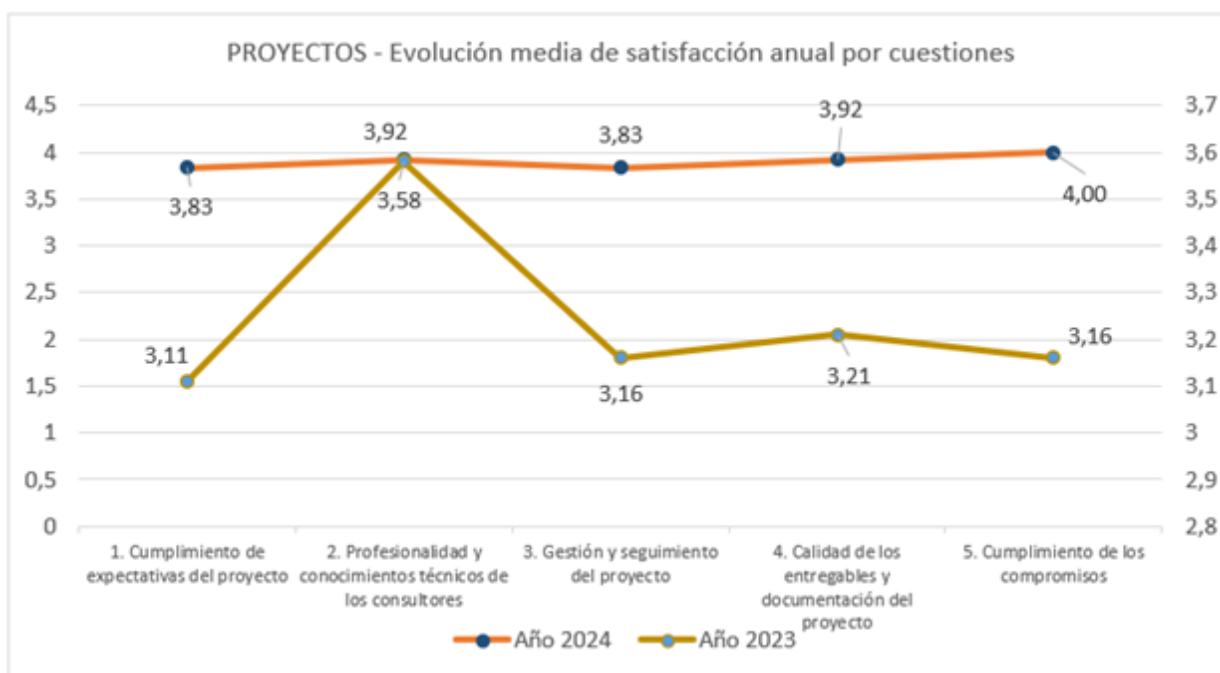
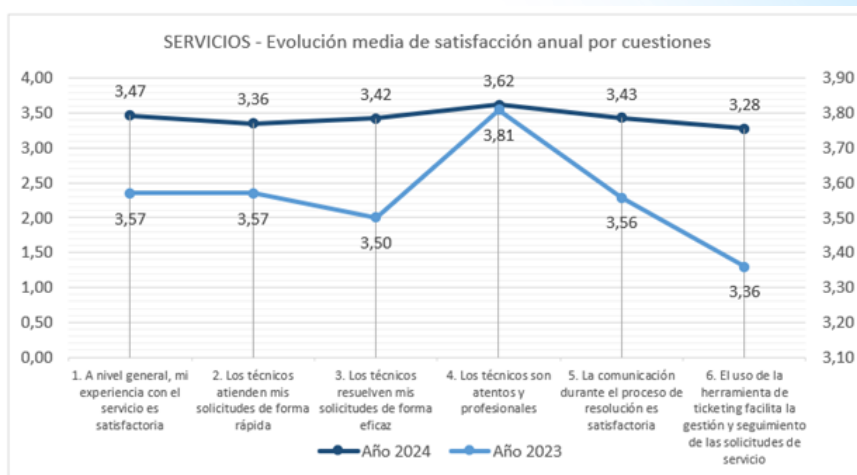
SEIDOR realiza toda su estrategia empresarial en base a un análisis exhaustivo del contexto de la organización, la identificación y gestión de las expectativas de cada una de las partes interesadas y trabajando para poder ofrecer productos y servicios de calidad y sostenibles, en base a nuestros principios 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 transcurso 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. En la sección *Estudio de la satisfacción del cliente*, A continuación, se muestran dos gráficos que representan los resultados de la satisfacción por pregunta de las encuestas de satisfacción para Servicios y para proyectos.



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 comunique 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 2024 se registraron quejas relacionadas con las encuestas de satisfacción realizadas a clientes de distintas empresas de SEIDOR.

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.

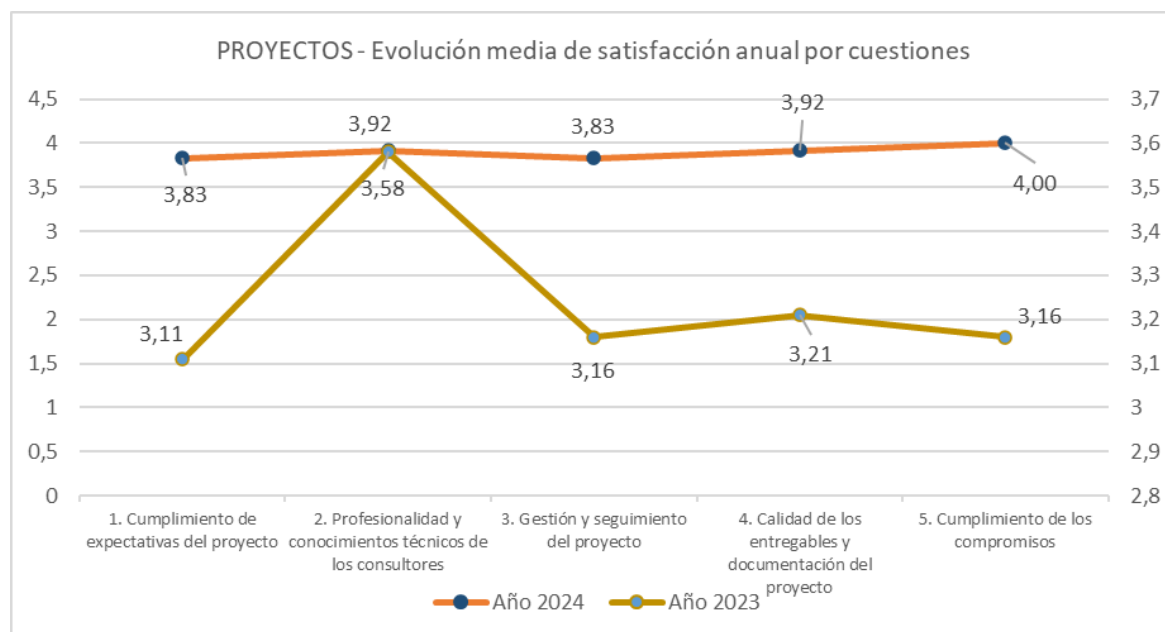
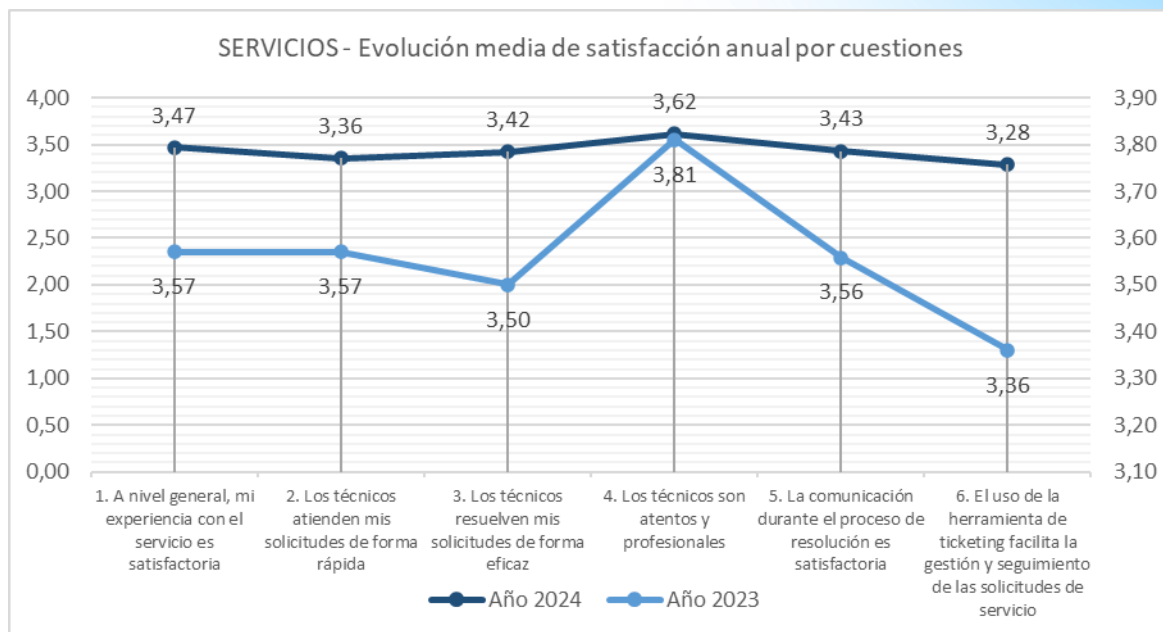
SEIDOR diseña consensuadamente con sus clientes, un procedimiento de mejora continua dentro del sistema de gestión del servicio tal como proponemos en nuestro modelo de gestión de servicios de TI.

Estudio de la satisfacción del cliente

Durante el año 2024 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 2024 se han obtenido los siguientes resultados:

- Empresas diferentes encuestadas: 726
- Promedio de satisfacción general: 3,63 sobre 4
- % de empresas que nos recomiendan sobre el total: 91%



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 Ético:

- 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 partenariatio (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 2024 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 Ético 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

Durante el año 2024 han continuado haciéndose presentes las consecuencias del enquistado conflicto provocado por la invasión de Ucrania, así como de la continuación del conflicto entre Israel y Palestina. Los efectos del primero, si bien parece haberse descontado su influencia sobre la actividad en Europa y sus magnitudes económicas, continúa siendo un freno para la misma y ha ido introduciendo inquietudes con respecto a la defensa occidental y a su impacto en los equilibrios regionales; mientras que el segundo ha intensificado las tensiones en la zona de Oriente Próximo, con una involucración cada vez más intensa de algunas potencias regionales y de sus *proxies* armados. Estas circunstancias – unidas al relevo en la Administración en los Estados Unidos y su previsible cambio de prioridades en cuanto al papel del país en los mercados internacionales y su dinámica de alianzas y controversias – han añadido algo más de incertidumbre al panorama global.

En SEIDOR hemos continuado con las medidas adoptadas cuando se fueron presentando estas situaciones en el entorno y el mercado global que nos afecta. Para seguir apostando por la flexibilidad, exigida en momentos convulsos, inciertos o de cambio, hemos continuado con nuestra apuesta por el apoyo y fomento del trabajo en remoto y con la cobertura de los costes asociados al teletrabajo.

Durante este período, y en línea con el papel, la influencia y el valor de la IA en todos los aspectos, SEIDOR ha llevado a cabo una ambiciosa iniciativa para la incorporación de esta tecnología en el trabajo diario de

sus profesionales, ofreciendo un programa completo de sensibilización, divulgación y formación en el uso de agentes de IA generativa en todos los aspectos de la actividad cotidiana.

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. Para ello, y como ejemplo, hemos intensificado nuestros esfuerzos en programas de formación interna en igualdad.

Resumen

A continuación, recogemos a modo de resumen los principales aspectos destacados en el Estado de Información No Financiera de SEIDOR en 2024:

- SEIDOR ha alcanzado una facturación de 1.121 millones de euros en el ejercicio 2024 y una plantilla formada por más de 9.500 profesionales, lo que la ha permitido sobrepasar el objetivo de 1.000 millones de euros de facturación que se había fijado para el año 2025.
- Continuación del impulso de la estrategia de marca como eje de la identidad corporativa, reforzando la vinculación de SEIDOR con el humanismo tecnológico.
- Reforzamiento de la apuesta por la vinculación con el talento para incrementar la atracción y la fidelización en un contexto de escasez, especialmente en un contexto de explosión de tecnologías como la IA. Se ha asentado la estrategia de marca empleadora, reforzando ampliamente el posicionamiento de SEIDOR entre el talento, con especial atención – como ya ocurrió en 2023 – a las iniciativas para incrementar la presencia de la Mujeres en la compañía y potenciar de este modo su papel en el sector tecnológico.
- Reforzamiento del compromiso con el buen gobierno corporativo y la seguridad de la información tanto por parte de SEIDOR como de nuestros colaboradores, adaptándonos a los nuevos escenarios tecnológicos que traen aparejadas nuevas amenazas en el terreno de la ciberseguridad
- Cuidado del medio ambiente:
 - Durante el 2024 ha continuado el desarrollo de iniciativas locales fomentando la conciencia medioambiental y el ahorro energético (como, por ejemplo, la reforma de nuestros principales centros de trabajo).
 - Se ha continuado primando el papel de la energía proveniente de fuentes renovables en nuestros suministros, reduciendo así significativamente el impacto en el medio ambiente.
 - La cantidad de CO₂ emitido por el grupo SEIDOR disminuye progresivamente, de modo que, con plan de acción 2022–2026, pretendemos mantener la huella de carbono actual o conseguir una reducción del 10% del total de emisiones reducidas del GRUPO SEIDOR, tomando como año base el 2022 y año de cumplimiento el 2026.
 - Se ha realizado una auditoría Externa sobre el sistema integrado de gestión ambiental y de calidad certificado en ISO 9001 e ISO 14001, en octubre de 2024, obteniendo un resultado positivo.

SEIDOR ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2024 y el 31 de diciembre del 2024.

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).

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, 14	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	12	Estrategia y objetivos	-	-
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 1	Fundamentos	10, 11, 66	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	15,22	Gestión de riesgos Estructura normativa y procedimientos Principios, normas y procedimientos	-	-
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	5,14,17,6,18	Mensaje del Presidente Ejecutivo Riesgos y oportunidades Gestión de riesgos Análisis de Materialidad Análisis de contexto	-	-
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						
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. - Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se	N/A	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques.		Se indentifican los indicadores clave a lo largo de los capítulos del informe.	-	-

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.						
--	--	--	--	--	--	--

2. Cuestiones medioambientales

Global Medio Ambiente

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.	GRI 1	Fundamentos	24,25,27	Sistema de gestión ambiental Procesos del Sistema de Gestión Ambiental Auditorías sistemas de gestión ambiental	-	-
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.						

La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.						
Contaminación						
Emisiones de carbono: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	27	Cálculo de la huella de carbono (Plan de reducción de las emisiones de CO2)	-	-
Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.						
Economía circular y prevención y gestión de residuos						
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-3	Residuos generados	25	Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	-	-
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.						
Uso sostenible de los recursos						
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 1	Fundamentos	29	Uso sostenible de los recursos	No procede	No se considera un tema material para la compañía
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 1	Fundamentos	25	Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	-	-
Energía: Consumo, directo e indirecto, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables	GRI 302-1, 302-4	Consumo de energía dentro de la organización Reducción del consumo energético	29	Uso sostenible de los recursos	-	-
Cambio climático						
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados comor	GRI 305-1, 305-2	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI	27	Cálculo de la huella de carbono	-	-

Resultado de las actividades de la empresa		asociadas a la energía (alcance 2)				
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.						No se considera un tema material para la compañía
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 1	Fundamentos		-	No procede	
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal						
Empleo						
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.						
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.	GRI 2-7, 401-1	Empleados Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	38	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.						
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	GRI 1	Fundamentos	36	Brecha salarial	-	-

otra percepción desagregada por sexo						
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 1	Fundamentos	36	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	35	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	36	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 dialogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	36	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	31	Transformación cultural y gestión del	-	-

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		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		talento Atracción del talento		
Accesibilidad						
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	38	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	32	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	50, 52	Protocolo anti-acoso Canal de denuncias/Canal Ético	No procede	No se han producido denuncias por discriminación
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 1	Fundamentos	32	Gestión de la diversidad	-	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			32	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, 48, 50	Compromiso con la protección de los derechos humanos Código de conducta empresarial de SEIDOR Ética y cumplimiento Compliance y	-	-

				prevención de riesgos penales		
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	52	Canal de denuncias/ Canal Ético Protección de datos	-	-
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	36	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	53	Blanqueo de capitales	-	-
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.						
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 1	Fundamentos	54	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	54	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 dialogo 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	64, 65, 66	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 auditorias 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	60, 57, 58, 59, 58	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	-	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.					No procede	No se han producido reclamaciones

		violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		ciclo del Software		
Información fiscal						
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	54	Información fiscal SEIDOR 2023-2024	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados						
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	56	Subvenciones	-	-

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE SEIDOR, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

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 2024, 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 2024 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 EINF del ejercicio 2024.
- 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 EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 69% del volumen de ventas total, no desglosándose esta información para el resto de países en los que el Grupo opera.

No se incluye información referente a la huella de carbono del ejercicio 2024, por no haber podido recopilar toda la información.

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 2024 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 31 de julio de 2025