



SEIDOR

# Codice Etico

SEIDOR | 2025

**Code: CMP-ET-MC-01**

**Nome del documento:** Codice Etico

**Versione:** V2

**Data di approvazione:** 28/11/2025

**Data di entrata in vigore:** 11/12/2025

**Area responsabile:** Comitato Globale per la Compliance

**Ambito di applicazione:** Globale

**Stato del documento:** In vigore

**Approvato da:** Consiglio di Amministrazione

|  |           |
|--|-----------|
| Contenuto  | <b>4</b>  |
| 1. Messaggio istituzionale                           | <b>5</b>  |
| 2. Impegno   | <b>6</b>  |
| 3. Scopo   | <b>6</b>  |
| 4. Definizioni                                       | <b>6</b>  |
| 5. Ambito di applicazione                            | <b>8</b>  |
| 6. Norme di condotta                                 | <b>9</b>  |
| a) Legalità ed etica negli affari                    | 9         |
| b) Corruzione e concussione                          | 9         |
| c) Riciclaggio di denaro                             | 10        |
| d) Regali, ospitalità e cortesie                     | 10        |
| e) Conflitti di interesse                            | 10        |
| f) Libera concorrenza                                | 11        |
| g) Rapporti con i clienti                            | 11        |
| h) Rapporti con i fornitori                          | 12        |
| i) Rapporti con la società                           | 12        |
| 7. Protezione delle risorse e dei beni di SEIDOR     | <b>12</b> |
| 8. Trattamento onesto e rispettoso delle persone     | <b>14</b> |
| 9. Comportamento nei confronti dei nostri dipendenti | <b>15</b> |
| 10. Sostenibilità                                    | <b>17</b> |
| a) Politica di sostenibilità                         | 17        |
| b) Protezione dell'ambiente                          | 17        |
| 11. Controlli  | <b>18</b> |
| a) Approccio basato sui rischi di conformità         | 18        |
| b) Obiettivi di conformità                           | 18        |
| 12. Obiettivi e pianificazione                       | <b>18</b> |
| 13. Formazione                                       | <b>18</b> |
| 14. Comunicazione e partecipazione                   | <b>19</b> |

|   |    |
|---|----|
| 15. Informazioni documentate e tracciabilità                              | 19 |
| 16. Valutazione e revisione della conformità                              | 19 |
| 17. Non conformità e misure correttive                                    | 19 |
| 18. Miglioramento continuo del Sistema Integrato Globale<br>di Conformità | 19 |
| 19. Controllo documentale e approvazione                                  | 20 |

# 1. Messaggio Istituzionale

Dalla sua fondazione nel 1982, SEIDOR si è evoluta fino a diventare un gruppo tecnologico globale, con oltre 10.000 professionisti e una presenza in 45 Paesi, posizionandosi come uno dei principali partner tecnologici presenti su scala internazionale.

L'ingresso del fondo Carlyle Europe Technology Partners come azionista di maggioranza nel 2024 segna una nuova fase di crescita che rafforza la nostra capacità finanziaria e strategica per continuare la nostra espansione globale e rafforzare il nostro impegno verso l'eccellenza, l'innovazione responsabile e la conformità normativa in tutti i mercati in cui operiamo.

In questa nuova organizzazione, più integrata e collaborativa, SEIDOR rafforza la sua struttura globale con unità di business trasversali specializzate, una Direzione Strategia e Trasformazione e un modello orientato alla sostenibilità, alla trasparenza e all'impatto positivo. Il nostro obiettivo rimane quello di "umanizzare la tecnologia", accompagnando le aziende nella loro trasformazione digitale e promuovendo uno sviluppo etico, inclusivo e sostenibile, in linea con i quadri giuridici e gli standard internazionali di buon governo.

La compliance è parte integrante della nostra cultura aziendale, alla base della fiducia che instauriamo con dipendenti, clienti, partner e società.

In questa nuova fase, SEIDOR ha implementato un Sistema Integrato di Gestione della Compliance, il cui asse centrale è il presente Codice Etico, supportato da un insieme strutturato di politiche, procedure, controlli e strumenti tecnologici per governance, rischio e conformità. Questo sistema, progressivamente implementato, rafforza la cultura aziendale verso una maggiore trasparenza e integrità, integrando etica e responsabilità in ogni strategia, gestione dei rischi e processo operativo.

Essere un gruppo globale significa agire con coerenza etica, responsabilità sociale e rispetto delle normative e dei valori locali, all'interno di un quadro comune che garantisce integrità, pari opportunità e comportamenti responsabili in tutte le attività. Questa visione condivisa consolida SEIDOR come gruppo tecnologico internazionale che cresce con responsabilità, sostenibilità e l'obiettivo di essere un punto di riferimento in materia di integrità e compliance.

**Josep Benito**  
Presidente Esecutivo

**Sergi Biosca**  
Amministratore Delegato



## 2. Impegno

Il Consiglio di Amministrazione di SEIDOR, attraverso il presente Codice Etico, ribadisce a tutti gli stakeholder il proprio impegno al rispetto della legislazione vigente, sia nei mercati locali sia in quelli internazionali in cui l'azienda opera. Contemporaneamente, conferma la ferma opposizione a qualsiasi comportamento o condotta in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico, dalle norme interne di attuazione o dalla normativa applicabile.

Il Codice Etico costituisce il documento di massimo livello dell'azienda, definendo i principi fondamentali di integrità, legalità, responsabilità e trasparenza che devono guidare l'operato di tutte le persone fisiche o giuridiche che rappresentano o agiscono per conto di SEIDOR.

A supporto del Codice, SEIDOR ha sviluppato un quadro normativo interno comprensivo del Manuale di Prevenzione dei Rischi e della relativa versione dedicata alle filiali internazionali, oltre a politiche, procedure e protocolli specifici che traducono i principi etici nelle diverse aree operative dell'organizzazione, quali prevenzione dei reati, etica negli affari, protezione dei dati, diritti umani, sostenibilità e gestione dei rapporti con terzi. Tutte queste norme fanno parte del **Sistema Integrato di Gestione della Compliance**, che garantisce un'applicazione uniforme, supervisionata e coerente delle regole interne in tutto il Gruppo SEIDOR, in conformità con i più elevati standard internazionali di governance e di etica aziendale.

Il coinvolgimento attivo e la supervisione del Consiglio di Amministrazione e dell'alta direzione rappresentano elementi fondamentali per l'efficace implementazione del Sistema Integrato di Gestione della Compliance. Tale sistema è gestito dal Comitato Globale per la Compliance, una funzione indipendente dal business, dotata di autonomia tecnica e obiettività, che assicura imparzialità nella supervisione e nell'applicazione delle politiche etiche e normative. Il Comitato riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, e la sua indipendenza funzionale, unita al pieno coinvolgimento del Consiglio, costituisce una solida garanzia di trasparenza, integrità ed efficacia nella gestione aziendale.

Il Sistema Integrato di Gestione della Compliance garantisce che le decisioni strategiche siano adottate secondo criteri etici, preventivi e di responsabilità istituzionale. L'alta direzione assicura inoltre la disponibilità costante delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie necessarie per il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema.

Il Comitato Globale per la Compliance è responsabile dell'aggiornamento del presente Codice Etico e della sua corretta applicazione in tutte le filiali del Gruppo SEIDOR.

## 3. Scopo

Il presente Codice Etico ha lo scopo di stabilire un quadro di riferimento globale che definisca e rafforzi le regole di condotta che devono guidare l'operato di tutti i dipendenti e collaboratori di SEIDOR, garantendo un comportamento integro, responsabile e conforme alla legislazione vigente, agli standard internazionali applicabili e ai valori aziendali della società.

## 4. Definizioni

Al fine di garantire un'interpretazione uniforme e coerente e di facilitare la comprensione di tutti

i documenti che compongono il Sistema Integrato di Gestione della Compliance, si stabilisce la seguente serie di definizioni.

- **Dipendenti e Collaboratori di SEIDOR: amministratori**, dirigenti, dipendenti, rappresentanti, fornitori e altri soggetti terzi – quali agenti, intermediari o società subappaltatrici – che prestano servizi o agiscono in qualsiasi forma per conto o a nome di SEIDOR, indipendentemente dalla posizione ricoperta, dalle responsabilità, dalla natura giuridica del loro rapporto con l'organizzazione o dal tipo di attività svolta.

Rientrano in questa definizione anche gli amministratori, i professionisti e i fornitori di consorzi temporanei (UTE) o raggruppamenti equivalenti in qualsiasi giurisdizione in cui SEIDOR opera, quando SEIDOR ne assume la gestione o il coordinamento operativo.

- **Terzi Correlati**: persone fisiche o giuridiche esterne a SEIDOR che agiscono per suo conto o in sua rappresentanza, ovvero che intrattengono rapporti commerciali con l'organizzazione e possono generare esposizione a rischi di corruzione.

Rientrano in questa categoria, tra gli altri, agenti, intermediari, fornitori, appaltatori, consulenti, distributori, partner commerciali e subappaltatori.

- **Funzionario Pubblico**: qualsiasi persona che, individualmente o come membro di una società o di un organo collegiale, nazionale o straniero, ricopra o svolga, a titolo permanente o temporaneo, funzioni legislative, esecutive, amministrative o giudiziarie in qualsiasi paese o territorio, o che agisca per conto o in rappresentanza di:

- un Ente pubblico o governativo;
- un'impresa statale o a partecipazione pubblica;
- un organismo internazionale o sovranazionale; o
- qualsiasi livello governativo, nazionale o straniero.

Sono inclusi anche i candidati a cariche pubbliche e qualsiasi persona che, in virtù della propria posizione, possa influenzare indebitamente le decisioni del settore pubblico.

- **Corruzione**: offerta, promessa, concessione, richiesta o accettazione, diretta o indiretta, di un vantaggio economico o di qualsiasi altra natura, indebito o ingiustificato, allo scopo di indurre una persona ad agire o ad astenersi dall'agire nell'esercizio delle proprie funzioni per ottenere, conservare o assicurare un vantaggio aziendale, contrattuale o personale indebito.
- **Vantaggio Indebito**: qualsiasi beneficio o gratificazione, materiale o immateriale, che ecceda gli usi sociali o commerciali ragionevoli e che possa influenzare, o sembrare influenzare, indebitamente il giudizio, la condotta o il processo decisionale di una persona. Sono considerati vantaggi indebiti tutte le forme di compenso, favore, commissione, incentivo, credito o condono che non siano oggettivamente giustificati o correttamente registrati.
- **Pagamenti di Facilitazione**: somme di denaro di modesto importo, non ufficiali o informali, versate allo scopo di accelerare o garantire l'esecuzione di atti di routine o procedure amministrative ordinarie.
- **Conflitto di Interessi**: qualsiasi situazione in cui interessi personali, familiari, professionali o finanziari possano interferire, o sembrare interferire, con l'imparzialità, l'indipendenza o la lealtà di una persona nei confronti di SEIDOR.

Si considera conflitto di interessi anche ogni circostanza che, pur non comportando un beneficio diretto o un danno immediato per SEIDOR, possa sollevare dubbi ragionevoli sull'obiettività o sull'integrità del dipendente o collaboratore, o influire negativamente sulla percezione pubblica dell'organizzazione. In tali casi, il conflitto deve essere tempestivamente segnalato tramite i canali ufficiali, e la persona coinvolta deve astenersi dal partecipare a decisioni o azioni correlate fino a quando il Comitato Globale per la Compliance non avrà valutato la situazione e definito le misure appropriate.

- **Regalo:** qualsiasi oggetto, invito, attenzione, beneficio o prestazione consegnata o ricevuta in un contesto aziendale che possa essere percepita come un'influenza indebita in un rapporto professionale.
- **SEIDOR:** SEIDOR TopCo, S.L. e tutte le società controllate, direttamente o indirettamente, da quest'ultima.
- **Condotta Impropria o 'Non Etica':** qualsiasi azione o omissione contraria alla buona fede, all'imparzialità o al dovere di fiducia derivante dall'esercizio delle funzioni professionali, inclusa l'influenza esercitata su terzi affinché agiscano in modo improprio o si astengano dall'adempiere a un obbligo dovuto nell'esercizio delle loro responsabilità.
- **Persona o Entità Collegata:** si considera persona collegata al dipendente o collaboratore di SEIDOR il coniuge o la persona legata da un rapporto affettivo analogo, nonché i suoi ascendenti e discendenti, o qualsiasi persona fisica o giuridica con cui intrattenga un rapporto personale, professionale o economico che possa generare un'influenza significativa o interferire con la sua obiettività e imparzialità. Si presume un'influenza significativa quando esiste una partecipazione pari o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto, o una posizione nell'organo amministrativo o nell'Alta Direzione.
- **Alta Direzione:** insieme di dirigenti e responsabili appartenenti al livello gerarchico superiore di SEIDOR, con competenze per adottare decisioni strategiche, supervisionarne l'esecuzione e rappresentare l'organizzazione nei confronti di terzi. Comprende anche le persone che, pur non facendo parte del Consiglio di Amministrazione, esercitano funzioni di direzione, gestione o controllo rilevanti all'interno della struttura aziendale.
- **Canale Whistleblowing:** meccanismo riservato, sicuro e accessibile creato per consentire ai dipendenti e ai collaboratori di segnalare in buona fede e sulla base di indizi ragionevoli qualsiasi comportamento contrario alla legge, al Codice Etico o alle politiche interne di SEIDOR. Il canale è disponibile al link <https://compliance.seidor.com/#/>. La gestione delle comunicazioni ricevute è regolata dalla Procedura di Segnalazione e Canale Whistleblowing (CMP-DC-PR-05), che garantisce riservatezza, anonimato e divieto di ritorsioni.
- **Filiale:** qualsiasi entità legalmente costituita in un paese diverso da quello della sede legale di SEIDOR TopCo, S.L., in cui SEIDOR detiene, direttamente o indirettamente, la totalità del capitale sociale o una quota di maggioranza.

## 5. Ambito di Applicazione

Il presente Codice Etico è vincolante e si applica a tutti i dipendenti e collaboratori che operano per conto o in rappresentanza di SEIDOR, indipendentemente dal territorio in cui svolgono la propria attività e dalla natura del rapporto, lavorativo o commerciale, che li lega all'azienda.



Il Codice Etico si estende a tutte le filiali, dirette o indirette, di SEIDOR TopCo, S.L. e la sua applicazione è integrata nel Sistema Integrato di Gestione della Compliance, che costituisce il quadro comune valido per l'intera organizzazione e per i suoi rapporti con terzi.

## 6. Regole di Condotta

### a) Legalità ed Etica negli Affari

SEIDOR si impegna a rispettare la legislazione vigente e applicabile in tutti i Paesi in cui opera. I dipendenti e i collaboratori di SEIDOR sono tenuti a osservare la legge e le norme interne, agire con trasparenza e rifiutare qualsiasi pratica illegale, corrotta o contraria ai principi di concorrenza leale, trasparenza e buona fede. Allo stesso modo, devono rispettare gli impegni contrattuali assunti con clienti, partner e fornitori, garantendo il massimo livello di integrità professionale.

Questo impegno si estende anche alle norme internazionali in materia di integrità aziendale, diritti umani, libera concorrenza e sostenibilità.

È espressamente vietata qualsiasi collaborazione con terzi in attività che violino la legge o che, pur essendo legali, possano danneggiare la reputazione, i valori o l'immagine di SEIDOR.

Il rigoroso rispetto delle norme e l'agire etico negli affari costituiscono pilastri fondamentali della nostra cultura aziendale e rappresentano la base su cui si fonda la fiducia dei nostri stakeholder.

### b) Corruzione e Concussione

I dipendenti e i collaboratori di SEIDOR devono mantenere una condotta integra, trasparente e improntata alla tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione o concussione, sia in ambito pubblico che privato. È vietato promuovere, facilitare, partecipare o coprire qualsiasi pratica che comporti l'offerta, la promessa, la concessione, la richiesta o l'accettazione, diretta o indiretta, di gratificazioni, benefici o vantaggi indebiti finalizzati a influenzare o ricompensare decisioni commerciali, contrattuali o amministrative.

Tale divieto si applica a tutti i rapporti con Autorità, funzionari pubblici, rappresentanti di organismi internazionali o qualsiasi soggetto che, per la propria posizione, possa incidere sulle decisioni del settore pubblico. Ogni interazione con questi soggetti deve avvenire con la massima trasparenza, rispettando la normativa vigente e i principi di imparzialità e integrità.

I dipendenti e i collaboratori non possono richiedere, accettare o offrire pagamenti, regali, prestiti, favori, benefici o servizi non debitamente giustificati, o che possano essere interpretati come vantaggi indebiti, compresi quelli destinati a funzionari o rappresentanti di enti pubblici.

Queste regole sono descritte più in dettaglio nella Procedura Anticorruzione e Anti-Concussione (CMP-AB-PO-01) e nella Procedura di Contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni (CMP-AB-PO-03), entrambe parte del Sistema Integrato di Gestione della Compliance di SEIDOR, a conferma dell'impegno dell'azienda verso legalità, trasparenza e integrità in tutte le operazioni e relazioni istituzionali, indicando chiaramente i comportamenti da evitare.

### c) Riciclaggio di denaro

SEIDOR conferma il proprio impegno nella prevenzione e nel contrasto al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo, operando in piena conformità con le leggi nazionali e internazionali vigenti e secondo i più elevati standard di integrità e trasparenza finanziaria.

Tutte le persone soggette al presente Codice Etico devono astenersi dal promuovere, facilitare, partecipare, coprire o consentire, direttamente o indirettamente, qualsiasi operazione che possa comportare l'origine illecita o ingiustificata di fondi o beni, sia nazionali sia internazionali. È inoltre obbligo segnalare tempestivamente al Comitato Globale per la Compliance, o tramite il Canale Whistleblowing, qualsiasi sospetto fondato o indizio ragionevole di riciclaggio o di operazioni finanziarie irregolari, anche nel caso in cui tali operazioni non siano state effettivamente eseguite.

SEIDOR garantisce il rispetto rigoroso della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio attraverso procedure interne di verifica e due diligence, in particolare mediante la Procedura KYC e Due Diligence sulle Terze Parti (CMP-DD-PR-01), controlli finanziari e programmi di formazione continua.

I dipendenti e i collaboratori devono adottare la massima prudenza e diligenza nell'identificazione di clienti, fornitori, partner e terzi, assicurando che tutti i rapporti commerciali siano condotti in modo etico, tracciabile e conforme alla normativa vigente e alle politiche aziendali.

### d) Regali, ospitalità e cortesie

I rapporti professionali devono essere gestiti con la massima trasparenza, imparzialità e rispetto delle normative vigenti, degli standard etici internazionali e delle politiche interne che compongono il Sistema di Gestione della Conformità di SEIDOR. È pertanto vietato offrire, promettere, richiedere o accettare regali, inviti, attenzioni o altri incentivi che possano influenzare, o sembrare influenzare, l'indipendenza di giudizio o le decisioni aziendali, contrattuali o amministrative.

Sono consentiti esclusivamente omaggi di cortesia di valore simbolico, ragionevole e di carattere istituzionale, a condizione che rispondano a fini professionali legittimi, siano coerenti con gli usi ragionevoli dell'ambiente aziendale e non possano essere interpretati come un vantaggio indebito.

La consegna o l'accettazione di regali, ospitalità o attenzioni deve avvenire in conformità con i principi e i limiti stabiliti dalla Procedura Anticorruzione e Anti-Concussione (CMP-AB-PO-01), dalla Procedura in Materia di Regali, Ospitalità e Cortesie (CMP-AB-PR-02) e, per le interazioni con autorità, funzionari o rappresentanti del settore pubblico, dalla Procedura di Contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni (CMP-AB-PO-03). Tali procedure disciplinano anche le modalità di autorizzazione, convalida, registrazione e documentazione, costituendo parte integrante del Sistema Integrato di Gestione della Conformità di SEIDOR.

SEIDOR promuove una cultura di integrità e trasparenza in tutte le relazioni commerciali e istituzionali, ribadendo che la cortesia aziendale non deve mai compromettere l'obiettività, la reputazione o la fiducia, che rappresentano i fondamenti delle relazioni professionali e del buon nome dell'organizzazione.

### e) Conflitti di Interesse

Quando una persona soggetta al presente Codice Etico identifica una possibile situazione di

conflitto di interessi, è tenuta a comunicarla immediatamente al proprio superiore gerarchico o al Comitato Globale per la Compliance. Fino a quando non viene adottata una decisione in merito, la persona deve astenersi da qualsiasi intervento o presa di decisione relativa alla situazione segnalata.

Sono esempi di conflitto di interessi, a titolo indicativo e non esaustivo:

- partecipare a decisioni di assunzione, appalti o aggiudicazioni che coinvolgano aziende o soggetti legati a familiari o persone con cui si intrattengono rapporti stretti; e
- partecipare a operazioni o transazioni che possano apportare vantaggi a persone con cui esistono legami economici, personali o di altra natura significativi.

La gestione dei conflitti di interesse avviene in conformità ai principi e alle procedure stabiliti dalla Procedura Anticorruzione e Anti-Concussione (CMP-AB-PO-01) e dalla Procedura di Contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni (CMP-AB-PO-03), che forniscono esempi concreti di situazioni reali o potenziali e indicano le misure da adottare per garantire trasparenza, imparzialità e conformità normativa.

## **f) Libera Concorrenza**

SEIDOR è determinata a competere con successo nel mercato, operando sempre nel pieno rispetto delle leggi applicabili in materia di difesa della concorrenza, antitrust e lealtà commerciale. L'azienda condanna qualsiasi pratica contraria alla libera concorrenza, inclusi accordi collusivi, abuso di posizione dominante o scambio indebito di informazioni sensibili tra concorrenti. A tal fine, dipendenti e collaboratori devono attenersi ai seguenti principi.

- Le politiche commerciali e i prezzi devono essere determinati in modo indipendente e non possono essere concordati, né formalmente né informalmente, con concorrenti o soggetti terzi non correlati, direttamente o indirettamente. È vietata qualsiasi distribuzione di clienti, territori o mercati di prodotto tra SEIDOR e i concorrenti; ogni decisione deve basarsi esclusivamente su concorrenza leale. Clienti e fornitori devono essere trattati con imparzialità ed equità.
- Tutti i dipendenti, in particolare coloro che operano nelle aree commerciali, di vendita o di approvvigionamento, o che intrattengono frequenti contatti con concorrenti, devono conoscere e rispettare le normative vigenti in materia di concorrenza.
- Competere sempre in maniera leale, contribuendo alla costruzione di un mercato libero e fondato sul rispetto reciproco tra concorrenti.
- Non acquisire clienti dei concorrenti tramite pratiche non etiche, scorrette o sleali.

## **g) Rapporti con i Clienti**

I dipendenti e i collaboratori di SEIDOR si impegnano a garantire l'eccellenza dei beni e dei servizi offerti, affinché clienti e utenti possano ottenere il livello di qualità e soddisfazione atteso. Essi devono altresì assicurare sempre la riservatezza e la protezione dei dati personali e aziendali dei clienti, in conformità alla normativa vigente e alle politiche interne sulla privacy.

SEIDOR promuove a tutti i livelli una cultura della qualità, supportata da un sistema di gestione

strutturato e da processi chiari e definiti. Attraverso la definizione di obiettivi, l'implementazione di piani d'azione e il miglioramento continuo, l'azienda mira a incrementare costantemente la soddisfazione di clienti e utenti.

In questo contesto, tutti i prodotti e i servizi offerti sono adeguatamente garantiti, mentre eventuali reclami o segnalazioni da parte dei clienti sono gestiti in modo tempestivo ed efficace, con l'obiettivo di superare le aspettative e consolidare la fiducia nell'organizzazione.

## **h) Rapporti con i Fornitori**

Tutti i dipendenti e collaboratori di SEIDOR devono relazionarsi con i fornitori di beni e servizi secondo i più elevati standard di integrità, trasparenza e legalità, assicurando che ogni interazione sia etica, equa e responsabile. SEIDOR seleziona e intrattiene rapporti solo con fornitori che rispettino la dignità umana, i diritti fondamentali del lavoro e la normativa vigente, e che condividano l'impegno dell'azienda per l'integrità, la sostenibilità e la compliance.

La scelta dei fornitori avviene sulla base di criteri oggettivi, quali idoneità tecnica, qualità, prezzo, condizioni di consegna e conformità etica e ambientale, promuovendo relazioni commerciali sostenibili, eque e reciprocamente vantaggiose.

SEIDOR incoraggia inoltre i propri fornitori ad adottare standard coerenti con quelli definiti nel Codice Etico e nel Sistema Integrato di Gestione della Compliance, contribuendo così a consolidare una filiera etica e responsabile.

## **i) Rapporti con il Contesto di Riferimento**

I dipendenti e i collaboratori di SEIDOR si impegnano a rispettare e promuovere i diritti umani e le istituzioni democratiche, mantenendo un atteggiamento di neutralità politica e senza interferire nei processi politici delle comunità in cui operiamo, nel pieno rispetto delle diverse opinioni e sensibilità delle persone connesse all'azienda.

SEIDOR intrattiene rapporti con le autorità e le istituzioni pubbliche in maniera leale e rispettosa, evitando qualsiasi forma di regalo o commissione, in denaro o in natura. Eventuali contributi a partiti politici o enti pubblici vengono effettuati esclusivamente in conformità con la normativa vigente, garantendo sempre trasparenza e tracciabilità.

L'azienda collabora, nei limiti del possibile, con amministrazioni pubbliche e con organizzazioni non governative impegnate nel miglioramento dell'assistenza sociale e del benessere dei soggetti più vulnerabili.

# **7. Protezione delle Risorse e dei Beni di SEIDOR**

Le politiche di gestione di SEIDOR e l'operato dei suoi dipendenti e collaboratori devono assicurare che strutture, attrezzature e risorse siano adeguate alle attività aziendali, agli obiettivi strategici e ai risultati attesi. È inoltre necessario garantire la disponibilità di tutti i mezzi necessari per l'implementazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema Integrato di Gestione di SEIDOR.

Tutte le persone soggette al presente Codice Etico hanno l'obbligo di custodire e utilizzare con cura i beni messi a disposizione dall'azienda per lo svolgimento delle proprie attività. Per "beni di SEIDOR" si intendono non solo edifici, veicoli, macchinari e arredi, ma anche progetti, disegni, formule, processi, sistemi, tecnologie, piani strategici, piani di lancio dei prodotti, campagne promozionali e marchi aziendali, tra gli altri.

Tali beni devono essere impiegati in modo responsabile, preservandone la funzionalità e l'efficienza, con l'obiettivo di massimizzarne l'utilizzo e prolungarne la vita utile.

## **a) Sistemi Informatici**

SEIDOR adotta una politica di utilizzo dei sistemi informativi finalizzata a garantirne un uso corretto e responsabile, nonché la sicurezza delle informazioni trattate. I sistemi informatici non devono essere impiegati in modo improprio, a vantaggio personale o per azioni che possano danneggiare la reputazione o l'immagine dell'azienda.

I dipendenti e i collaboratori possono accedere solo ai sistemi per i quali sono autorizzati e con le licenze appropriate. È vietato installare, utilizzare o distribuire software non autorizzato che possa compromettere la sicurezza dei sistemi, così come effettuare copie non autorizzate o introdurre malware.

Le comunicazioni tramite strumenti informatici devono essere rispettose e non contenere dichiarazioni offensive, diffamatorie o in contrasto con le normative vigenti.

È espressamente vietato divulgare o trasmettere informazioni illegali, sessiste, abusive, oscene, razziste, pornografiche o comunque non autorizzate dalla legge, inclusi testi, immagini, banner pubblicitari o link a siti esterni. Non è consentito pubblicare, distribuire o sfruttare materiale pirata, software contenente virus o altri elementi dannosi per l'integrità dei sistemi informatici, né violare diritti di proprietà intellettuale. Allo stesso modo, è vietato diffondere materiale relativo ad attività di hacking, cracking o altre informazioni che possano, anche potenzialmente, compromettere la sicurezza dei sistemi.

Chiunque violi queste disposizioni è ritenuto pienamente responsabile delle proprie azioni e delle eventuali conseguenze legali derivanti.

## **b) Politica Aziendale sull'Uso delle Informazioni**

I dipendenti e i collaboratori di SEIDOR sono tenuti a osservare il più rigoroso segreto professionale e a mantenere la massima riservatezza su tutte le informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività professionali.

Per "informazioni riservate" si intendono tutti i dati e le informazioni, di qualsiasi natura o supporto, a cui si abbia accesso durante il lavoro, inclusi, a titolo esemplificativo: piani aziendali, prodotti o servizi, previsioni finanziarie, brevetti, marchi, modelli di utilità, diritti di proprietà intellettuale o industriale, password, codici sorgente, invenzioni, processi, disegni, progettazioni, ingegneria, pubblicità, preventivi, caratteristiche dei servizi offerti da SEIDOR, tecniche di gestione aziendale, nonché hardware e software utilizzati per l'attività aziendale.

Sono considerate informazioni riservate anche quelle acquisite in seguito a partnership, alleanze strategiche o collaborazioni con terzi, informazioni privilegiate ottenute da interazioni con concorrenti o qualsiasi altro dato che SEIDOR designi come riservato.



I dipendenti e collaboratori possono accedere, utilizzare o divulgare informazioni riservate solo se debitamente autorizzati per iscritto dal proprio superiore diretto. In caso di dubbio, devono considerare riservate tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza nell'ambito delle loro mansioni.

Le informazioni riservate devono essere protette in modo da essere utilizzate esclusivamente per le finalità previste dal contratto di lavoro o dal rapporto con SEIDOR. Qualsiasi comunicazione a terzi, compresi partner, alleati strategici o collaboratori, richiede preventiva autorizzazione scritta della parte interessata. Se è necessario condividere informazioni riservate con un terzo per esigenze operative, il dipendente adotterà tutte le precauzioni necessarie, inclusa la sottoscrizione di un accordo di riservatezza scritto e legalmente vincolante.

È vietato copiare, riprodurre, duplicare o divulgare informazioni riservate senza autorizzazione scritta da SEIDOR. Qualsiasi uso improprio o trattamento non autorizzato delle informazioni deve essere segnalato immediatamente, collaborando con l'azienda per garantirne la protezione.

SEIDOR garantisce inoltre la protezione dei dati personali trattati nell'ambito dell'attività aziendale e richiede a tutti i dipendenti e collaboratori di rispettare la normativa vigente in materia di privacy quando gestiscono dati di clienti, fornitori, azionisti o colleghi. L'azienda promuove attività formative periodiche e la distribuzione di materiali informativi per assicurare la corretta applicazione delle norme.

Infine, le informazioni privilegiate non devono mai essere utilizzate per ottenere vantaggi economici personali, né trasmesse a terzi affinché possano ottenere benefici di tale tipo.

### **c) Abuso, Frode o Appropriazione Indebita di Beni**

I dipendenti e i collaboratori di SEIDOR sono tenuti a non partecipare in alcun modo ad atti fraudolenti o ad altri comportamenti disonesti che riguardino beni, attività o registri contabili e finanziari dell'azienda o di terzi.

Qualsiasi violazione di questo principio non solo può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari interne, ma può anche dare luogo a responsabilità penale secondo la normativa vigente.

## **8. Trattamento Rispettoso delle Persone**

SEIDOR ritiene che il successo duraturo e sostenibile dell'azienda dipenda in misura significativa dal rispetto e dalla considerazione per le persone. La tutela della dignità, dei diritti e del benessere di ciascun individuo rappresenta un valore fondamentale e imprescindibile per l'organizzazione.

### **a) Diritti Umani**

SEIDOR si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani, riconoscendo che essi sono universali e fondamentali e devono essere interpretati in conformità con le leggi e le prassi internazionali, in particolare la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e i principi proclamati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

L'azienda pone particolare attenzione al rispetto dei diritti dei propri dipendenti e collaboratori, con focus su aspetti chiave quali il diritto di associazione (libertà sindacale e contrattazione collettiva), la tutela dei minori e dei giovani (prevenzione dello sfruttamento minorile e del lavoro

forzato) e il diritto a condizioni di lavoro eque e dignitose.

SEIDOR adotta una politica di tolleranza zero verso lo sfruttamento e l'abuso sessuale, in linea con le direttive delle Nazioni Unite. Tutte le misure appropriate sono implementate per prevenire comportamenti di questo tipo da parte dei dipendenti o di qualsiasi persona assunta o controllata da SEIDOR per l'esecuzione di servizi sotto contratto. In particolare, qualsiasi attività sessuale con persone di età inferiore ai diciotto anni, indipendentemente dalle leggi locali sul consenso, sarà considerata sfruttamento e abuso sessuale. Inoltre, SEIDOR vieta e adotta tutte le misure necessarie per impedire che i propri dipendenti o collaboratori scambino denaro, beni, servizi o altre utilità in cambio di favori o attività sessuali o siano coinvolti in qualsiasi forma di attività sessuale sfruttatrice o degradante.

### **b) Trattamento Rispettoso**

I destinatari del presente Codice si impegnano a trattare con rispetto tutte le persone con cui interagiscono, indipendentemente dal fatto che queste siano o meno a conoscenza del Codice aziendale. Sono vietate qualsiasi azione, comunicazione verbale o scritta, o comportamento che possa risultare irrispettoso nei confronti di individui o gruppi di persone, presenti o assenti.

### **c) Violenza e Comportamenti Aggressivi**

SEIDOR vieta categoricamente ai destinatari del presente Codice qualsiasi comportamento violento o aggressivo, comprese aggressioni fisiche, minacce, violenza verbale, molestie o intimidazioni.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a mantenere rispetto, cortesia e professionalità in ogni interazione, contribuendo a creare e preservare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di violenza.

### **d) Uguaglianza e Non Discriminazione**

SEIDOR garantisce a tutti i dipendenti, collaboratori e interlocutori un trattamento equo e privo di discriminazioni, senza distinzione di razza, colore, religione, genere, orientamento sessuale, nazionalità, età, possibile disabilità o da qualsiasi altra condizione tutelata dalla legge.

## **9. Comportamento nei Confronti dei Nostri Dipendenti**

SEIDOR riconosce il fattore umano come la risorsa più preziosa dell'azienda e si impegna affinché tutto il personale si senta parte integrante e valorizzata all'interno dell'organizzazione, perseguendo l'obiettivo di creare un ambiente in cui i dipendenti desiderino lavorare con entusiasmo. La politica sociale del Gruppo, applicabile a tutte le società che ne fanno parte, prevede di:

- trattare tutti i dipendenti con dignità, rispetto e giustizia, valorizzando le diverse sensibilità culturali;

- garantire pari opportunità, evitando ogni forma di discriminazione basata su razza, religione, età, nazionalità, genere, stato di gravidanza o qualsiasi altra caratteristica personale o sociale non pertinente alle capacità e al merito;
- vietare e prevenire qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali, promuovendo la conoscenza e l'applicazione delle politiche aziendali di prevenzione e repressione;
- rispettare e promuovere i diritti di associazione, sindacalizzazione e contrattazione collettiva dei dipendenti;
- definire criteri chiari e trasparenti per le procedure di assunzione e cessazione del rapporto di lavoro, garantendo equilibrio tra i diritti dell'azienda e quelli dei lavoratori, anche in caso di cambiamenti volontari di datore di lavoro;
- assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure ragionevoli per prevenire rischi professionali;
- favorire un equilibrato bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale e familiare dei dipendenti;
- promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, rimuovendo barriere che possano ostacolare la loro piena integrazione;
- supportare e incoraggiare la partecipazione dei dipendenti ai programmi di responsabilità sociale e iniziative di azione sociale dell'azienda.

### **a) Salvaguardia della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro**

SEIDOR si impegna a garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro, privo di pericoli riconosciuti, conformemente a tutte le normative vigenti e alle pratiche di sicurezza. L'azienda si assume la responsabilità di adottare tutte le precauzioni necessarie per proteggere tutti i professionisti.

SEIDOR si impegna inoltre a informare tutti i destinatari del presente Codice Etico riguardo alle norme e alle procedure relative alla prevenzione dei rischi sul lavoro.

Tutti i destinatari del Codice devono segnalare tempestivamente all'azienda, tramite i propri superiori o i responsabili della salute e sicurezza sul lavoro, qualsiasi presunta violazione delle norme o regolamenti in materia di sicurezza o eventuali mancanze nella partecipazione ad attività formative o preventive relative alla salute e sicurezza.

### **b) Consumo di Droghe e Bevande Alcoliche sul Posto di Lavoro**

SEIDOR promuove un ambiente di lavoro sicuro, privo di sostanze stupefacenti e droghe, che favorisca produttività, efficienza e un servizio ottimale ai clienti. L'abuso di alcol, droghe o altre sostanze, sia legali che illegali, compromette la capacità di adempiere agli obblighi professionali, mette a rischio la salute e la sicurezza propria e di terzi, danneggia la reputazione dell'azienda e può comportare responsabilità legali.

Pertanto, l'uso o l'abuso di droghe o di alcol sul posto di lavoro è severamente vietato e soggetto

a misure disciplinari da parte di SEIDOR, e, nel caso di droghe illegali, anche ad azioni legali.

Sebbene il consumo moderato di bevande alcoliche possa essere consentito durante eventi aziendali, deve essere limitato a quantità minime, in modo da garantire sicurezza, professionalità e rispetto per tutti i presenti.

## 10. Sostenibilità

La strategia di sostenibilità di SEIDOR è progettata per affrontare le sfide sociali e ambientali, sia quelle attuali sia quelle potenziali. Attraverso il suo impegno concreto per la sostenibilità, SEIDOR mira a generare un impatto positivo sull'ambiente, sulla società e sull'intero contesto aziendale.

### a) Politica di Sostenibilità

Nell'ambito del suo impegno costante verso l'etica e lo sviluppo sostenibile, SEIDOR ha adottato una politica di sostenibilità ispirata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, integrata nella buona governance aziendale e in linea con le migliori pratiche e gli standard internazionali. L'azienda promuove la sostenibilità in tutti i processi decisionali, nello sviluppo dei propri prodotti e servizi e nei rapporti con dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori.

### b) Protezione dell'Ambiente

La tutela dell'ambiente rappresenta uno dei principi fondamentali dell'attività imprenditoriale di SEIDOR. L'azienda opera sempre nel rispetto delle leggi e delle normative ambientali vigenti e secondo quanto previsto dal proprio Sistema di Gestione Ambientale. Nell'ambito del Sistema Integrato di Gestione, SEIDOR ha implementato un insieme di norme e procedure che consentono di identificare e minimizzare i rischi ambientali, con particolare riferimento allo smaltimento dei rifiuti, alla gestione dei materiali pericolosi e alla prevenzione di sversamenti o perdite.

SEIDOR assicura che tutti i destinatari del presente Codice Etico siano informati sulle norme e procedure interne in materia ambientale pertinenti alla loro attività e responsabilità.

I destinatari del Codice devono garantirne il rispetto e segnalare immediatamente ai propri superiori o ai responsabili della gestione ambientale eventuali rischi o violazioni di tali procedure. In particolare, devono:

- rispettare la normativa ambientale in tutti i territori in cui SEIDOR opera, riducendo al minimo l'impatto ambientale degli impianti e delle operazioni, nonché dei prodotti e dei servizi offerti ai propri clienti;
- ridurre al minimo le emissioni di gas serra (GHG) e promuovere l'uso razionale delle risorse e la gestione responsabile dei rifiuti;
- promuovere l'immagine dell'azienda come impresa impegnata a favore dell'ambiente e fornire informazioni alla società sulle prestazioni ambientali.

## 11. Controlli

### a) Approccio Basato sui Rischi

SEIDOR identifica e valuta i rischi di compliance legati alla propria attività e ai rapporti con terzi. Questa valutazione viene effettuata con cadenza periodica, documentata e aggiornata ogniqualvolta si verificano cambiamenti rilevanti nel contesto legale, operativo o organizzativo. I risultati dell'analisi dei rischi sono riportati nella Matrice Globale dei Rischi di Compliance.

Le informazioni raccolte attraverso queste analisi costituiscono la base per definire misure preventive, controlli specifici e piani d'azione, favorendo il miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema Integrato di Gestione della Compliance.

### b) Obiettivi di Compliance

SEIDOR stabilisce e rivede periodicamente obiettivi concreti e misurabili in materia di compliance, volti a garantire l'efficacia del sistema e l'osservanza del presente Codice Etico.

Tra questi vi rientrano la formazione completa e continua del personale, la gestione tempestiva delle segnalazioni ricevute tramite i canali dedicati, l'aggiornamento costante della Matrice Globale dei Rischi di Compliance e la verifica regolare dell'applicazione delle politiche aziendali.

Il Comitato Globale per la Compliance valuta il grado di raggiungimento di tali obiettivi e comunica i risultati al Consiglio di Amministrazione, assicurando trasparenza e responsabilità nella gestione della compliance aziendale.

## 12. Obiettivi di Compliance e Pianificazione

SEIDOR stabilisce ogni anno obiettivi di compliance misurabili, tra cui la formazione completa di tutti i dipendenti, la tempestiva gestione delle segnalazioni e l'aggiornamento integrale delle mappe dei rischi, i cui risultati vengono documentati nella relazione annuale del Comitato Globale per la Compliance.

## 13. Formazione

SEIDOR garantisce che tutti i dipendenti e collaboratori ricevano una formazione continua, volta a garantire la piena comprensione degli obblighi etici e legali connessi al loro ruolo nell'organizzazione.

La partecipazione alle attività formative è obbligatoria, e le relative attestazioni saranno conservate come prova di competenza. Il Comitato Globale per la Compliance verifica annualmente l'efficacia di tali programmi formativi.

I membri del Comitato Globale per la Compliance ricevono a loro volta formazione e aggiornamenti continui in materia di compliance aziendale, normative internazionali e innovazione etica, assicurando la loro competenza tecnica.



## 14. Comunicazione e Partecipazione

SEIDOR incoraggia una comunicazione trasparente su tematiche etiche e di compliance. Chiunque può inviare domande o richieste di chiarimento al Comitato Globale per la Compliance tramite e-mail, oltre a utilizzare il Canale Whistleblowing per segnalazioni riservate.

In questo modo, il Comitato fornisce supporto preventivo per chiarire dubbi interpretativi riguardanti il Codice Etico, il Manuale di Prevenzione dei Rischi, la versione per le filiali internazionali, le politiche aziendali, le procedure, i protocolli specifici e qualsiasi altro documento del Sistema Integrato di Gestione della Compliance, promuovendo comportamenti responsabili prima che possano verificarsi potenziali violazioni.

## 15. Documentazione delle Informazioni e Tracciabilità

Ogni azione relativa all'applicazione del Codice Etico, del Manuale di Prevenzione dei Rischi e della sua versione per le filiali internazionali, delle politiche aziendali e delle procedure e dei protocolli specifici deve essere documentata in modo accurato e completo.

I registri, le revisioni, le formazioni, le indagini e le misure disciplinari derivanti dal sistema devono essere conservati in modo sicuro e controllato, garantendo autenticità, integrità e riservatezza.

Tale principio di documentazione assicura la tracciabilità delle decisioni e permette di verificarne l'efficacia all'interno del Sistema Integrato di Gestione della Compliance.

## 16. Valutazione e revisione del Sistema Integrato e del presente Codice

Il Comitato Globale per la Compliance realizzerà audit e revisioni periodiche del Sistema e del presente Codice Etico, avvalendosi di indicatori chiave di prestazione (KPI) per valutarne l'efficacia.

I risultati saranno trasmessi al Consiglio di Amministrazione che, insieme al Comitato, esamina annualmente l'adeguatezza, la completezza e l'efficacia del Sistema, approvando le azioni di miglioramento necessarie.

Le conclusioni derivanti dalle verifiche e dalle revisioni costituiscono la base per i piani d'azione e il miglioramento continuo del Sistema, assicurando un feedback costante all'interno del Sistema Integrato di Gestione della Compliance.

## 17. Non Conformità e Misure Correttive

Qualsiasi violazione del presente Codice sarà attentamente analizzata e, se necessario, saranno adottate misure correttive o disciplinari proporzionate.

Il Comitato Globale per la Compliance documenterà le cause, le azioni intraprese e i risultati ottenuti, assicurando l'apprendimento organizzativo e la prevenzione di eventuali recidive.

## 18. Miglioramento Continuo del Sistema Integrato di Gestione della Compliance di SEIDOR

SEIDOR applica il principio del miglioramento continuo secondo il ciclo Plan-Do-Check-Act (pianificazione, esecuzione, verifica e miglioramento) e si impegna a rivedere costantemente il presente Codice Etico, i manuali, le politiche, le procedure e tutti i processi ad esso correlati.

## 19. Controlli e Approvazione

Il presente Codice Etico fa parte della documentazione ufficiale del Sistema Integrato di Gestione della Compliance di SEIDOR ed è soggetto alle procedure di controllo e gestione documentale stabilite dall'azienda.

La versione vigente, le sue revisioni e i registri derivanti dalla sua applicazione sono conservati in modo sicuro e accessibile, garantendone autenticità, integrità e tracciabilità.

Qualsiasi modifica o aggiornamento del Codice Etico dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione, seguendo un processo formale di revisione che assicuri l'allineamento con la normativa vigente, le migliori pratiche internazionali e gli standard di compliance.

SEIDOR renderà pubblici il Codice Etico e gli impegni chiave di compliance, rafforzando la trasparenza nei confronti dei propri gruppi di interesse e della società.

La presente versione del Codice Etico è stata approvata dall'Organo Amministrativo di SEIDOR in data 28 novembre 2025.

### Controllo delle versioni:

| Versione | Data       | Descrizione della modifica          | Responsabile                       | Approvato da                 |
|----------|------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| 1.0      | 28/11/2025 | Modifica integrale del Codice Etico | Comitato Globale per la Compliance | Consiglio di Amministrazione |

|  |  |
|--|--|
| <p>A nome del Consiglio di Amministrazione</p> <p><b>Sergi Biosca Arpa</b></p>  | <p>Responsabile del Comitato Globale per la Compliance</p> <p><b>Ainhoa Santamaría Benito</b></p>  |
|--|--|



[seidor.com](https://seidor.com)



SEIDOR | 2025