

SEIDOR

Codi Ètic

SEIDOR | 2025

Codi: CMP-ET-MC-01

Nom del document: Codi Ètic
Versió: V2
Data d'aprovació: 28/11/2025
Data d'entrada en vigor: 11/12/2025
Àrea responsable: Comitè Global de Compliment
Àmbit d'aplicació: Global
Estat del document: Vigent
Aprovat per: Consell d'Administració

Contingut

Contingut	3
1. Missatge institucional	5
2. Compromís	6
3. Propòsit	6
4. Definicions	7
5. Abast	9
6. Normes de conducta	9
a) Legalitat i ètica en els negocis	9
b) Suborn i corrupció	9
c) Blanqueig de capitals	10
d) Regals, hospitalitat i cortesies	10
e) Conflictes d'interès	11
f) Lliure competència	11
g) Tracte amb els clients	12
h) Tracte amb els proveïdors	12
i) Tracte amb la societat	12
7. Protecció dels recursos i actius de SEIDOR	13
8. Tracte honest i respectuós amb les persones	15
9. Comportament amb els nostres empleats	16
10. Sostenibilitat	17
a) Política de sostenibilitat	18
b) Protecció del medi ambient	18
11. Controls	18
a) Enfocament basat en riscos de compliment	18
b) Objectius del compliment	19
12. Objectius i planificació	19
13. Formació	19

14. Comunicació i participació	19
15. Informació documentada i traçabilitat	19
16. Avaluació i revisió del compliment	20
17. No conformitats i mesures correctives	20
18. Millora contínua del Sistema Integrat Global de Compliment	20
19. Control documental i aprovació	21

1. Missatge institucional

Des de la seva fundació el 1982, SEIDOR ha evolucionat fins a esdevenir un grup tecnològic global, amb més de 10 000 professionals i presència a 45 països, posicionant-se com un dels principals socis tecnològics internacionals.

L'entrada del fons Carlyle Europe Technology Partners com a accionista majoritari el 2024 representa una nova etapa de creixement que enforteix la nostra capacitat financera i estratègica per continuar la nostra expansió global i reforçar el nostre compromís amb l'excel·lència, la innovació responsable i el compliment normatiu en tots els mercats en els quals operem.

En aquesta nova organització, més integrada i col·laborativa, SEIDOR reforça la seva estructura global amb unitats de negoci transversals especialitzades, una Direcció d'Estratègia i Transformació, i un model orientat a la sostenibilitat, la transparència i l'impacte positiu. El nostre propòsit segueix sent "humanitzar la tecnologia", acompanyant a les empreses en la seva transformació digital i promovent un desenvolupament ètic, inclusiu i sostenible, alineat amb els marcs legals i els estàndards internacionals de bon govern.

El compromís amb el compliment forma part essencial de la nostra cultura corporativa: És la base de la confiança que generem entre empleats, clients, socis i societat.

En aquesta nova etapa, SEIDOR ha implantat un Sistema Integrat de Gestió de Compliment, l'eix central del qual és aquest Codi Ètic, juntament amb un conjunt estructurat de polítiques, procediments, controls i eines tecnològiques de govern, risc i compliment. Aquest sistema, que es desplegarà en diferents fases, reforça la nostra evolució cap a una cultura més sòlida, transparent i exigent, on l'ètica i la integritat formen part de l'estratègia empresarial, la gestió de riscos i cada procés operatiu.

Ser globals implica actuar amb coherència ètica, responsabilitat social i respecte per les normatives i valors de cada país en el qual operem, dins d'un marc comú que garanteix la integritat, la igualtat d'oportunitats i el comportament responsable en totes les nostres accions. Aquesta visió compartida consolida a SEIDOR com un grup tecnològic internacional que creix amb responsabilitat, sostenibilitat i el ferm propòsit de ser un referent en integritat i compliment.



Josep Benito
President executiu



Sergi Biosca
CEO

2. Compromís

El Consell d'Administració de SEIDOR, mitjançant aquest Codi Ètic, transmet a tots els seus grups d'interès un missatge de ferm compromís amb el compliment de la legislació vigent aplicable en tots els mercats locals i internacionals en què la companyia desenvolupa la seva activitat. Així mateix, manifesta la seva rotunda oposició a qualsevol conducta o irregularitat que, de qualsevol manera, contravingui el que disposa el present Codi Ètic, en la seva normativa interna de desenvolupament o en la legislació vigent.

Aquest Codi Ètic constitueix la norma corporativa de màxim nivell, en la qual es consagren els principis generals d'integritat, respecte a la legalitat, responsabilitat i transparència que han de guiar l'actuació professional de tota persona física o jurídica que representi o actuï en nom de SEIDOR.

El Codi Ètic es desenvolupa i complementa a través d'un marc normatiu intern compost per un Manual de Prevenció de Riscos Penals i la seva versió per a les filials internacionals, polítiques corporatives, procediments i protocols específics que concreten els seus principis en les diferents àrees de l'organització, com ara la prevenció de delictes, l'ètica en els negocis, la protecció de dades, els drets humans, la sostenibilitat o la gestió de relacions amb tercers. Aquestes normes formen part del **Sistema Integrat de Gestió de Compliment**, que assegura una aplicació homogènia, supervisada i integrada de les normes internes a tot el grup SEIDOR, d'acord amb els més alts estàndards internacionals de governança i ètica empresarial.

La implicació activa i la supervisió del Consell d'Administració i de l'alta direcció són elements essencials per a l'efectiva implementació del Sistema Integrat de Gestió de Compliment. Aquest sistema es gestiona a través del Comitè Global de Compliment, una funció corporativa independent del negoci que actua amb autonomia tècnica i objectiva i que garanteix la imparcialitat en la supervisió i aplicació de les polítiques ètiques i normatives. El Comitè Global de Compliment informa directament el Consell d'Administració. La seva independència funcional, combinada amb la implicació activa del consell, constitueix una garantia de transparència, integritat i eficàcia en la gestió corporativa.

Aquest nou Sistema Integrat de Gestió de Compliment assegura que les decisions estratègiques es prenguin amb un enfocament ètic, preventiu i basat en la responsabilitat institucional.

L'alta direcció assegura la disponibilitat permanent dels recursos humans, tecnològics i financers necessaris per al manteniment del Sistema Integrat de Gestió de Compliment i la seva millora contínua.

El Comitè Global de Compliment és responsable de garantir l'actualització i correcta implementació d'aquest Codi Ètic en totes les filials del grup SEIDOR.

3. Propòsit

Aquest Codi Ètic té per objecte establir un marc de referència global que defineixi i reforci les normes de conducta que han de guiar l'actuació de tots els empleats i col·laboradors de SEIDOR, garantint un comportament íntegre, responsable i d'acord amb la legalitat vigent, als estàndards internacionals aplicables i als valors corporatius de la companyia.

4. Definicions

Per tal de garantir una interpretació uniforme i coherent, i de facilitar la comprensió de tots els documents que componen el Sistema integrat de Gestió de Compliment, s'estableix el següent conjunt de definicions:

- **Empleats i col·laboradors de SEIDOR:** Els administradors, directius, empleats, representants, proveïdors i altres tercers, com ara agents, intermediaris o empreses subcontractades, que prestin serveis o actuïn, de qualsevol manera, per compte o en nom de SEIDOR, amb independència del càrrec que ocupin, de les seves responsabilitats, de la naturalesa jurídica del seu vincle amb l'organització o del tipus d'activitat que desenvolupin.

Igualment, abasta als administradors, professionals i proveïdors de les unions temporals d'empreses (UTE) o agrupacions equivalents en qualssevol jurisdiccions en què SEIDOR operi quan SEIDOR assumeixi la seva gestió o coordinació operativa.

- **Tercers relacionats:** Persona física o jurídica, externa a SEIDOR, que actuï en el seu nom o representació, o que mantingui una relació de negoci amb l'organització i pugui crear exposició a riscos de suborn.

Això inclou, entre d'altres, a agents, intermediaris, proveïdors, contractistes, consultors, distribuïdors, associats comercials i subcontractistes.

- **Funcionari públic:** Tota persona que, bé individualment, bé com a membre d'una corporació o òrgan col·legiat, nacional o estranger, ocupi o exerceixi, amb caràcter permanent o temporal, funcions legislatives, executives, administratives o judicials en qualsevol país o territori, o que actuï en nom o representació de:
 - una entitat pública o governamental;
 - una empresa estatal o de participació pública;
 - un organisme internacional o supranacional; o
 - qualsevol nivell governamental, nacional o estranger.

També s'inclouen els candidats a càrrecs públics i tota persona que, en virtut de la seva posició, pugui influir indegudament en decisions del sector públic.

- **Suborn:** Oferiment, promesa, concessió, sol·licitud o acceptació, directa o indirecta, d'un benefici econòmic o de qualsevol altre tipus, indegut o no justificat, amb el propòsit que una persona actuï o s'abstingui d'actuar en l'exercici de les seves funcions per obtenir, conservar o assegurar un avantatge empresarial, contractual o personal indegut.
- **Avantatge indegut:** Qualsevol benefici o gratificació, material o immaterial, que excedeixi els usos socials o comercials raonables i que pugui influir, o semblar influir, indegudament en el criteri, conducta o presa de decisions d'una persona. Es considera avantatge indegut tota forma de compensació, favor, comissió, incentiu, crèdit o condonació que no estigui objectivament justificat o degudament registrat.
- **Pagaments de facilitació:** Pagaments menors, no oficials o informals fets per tal d'accelerar o assegurar la realització d'actes rutinaris o procediments administratius de caràcter ordinari.

- **Conflicte d'interessos:** Tota situació en què els interessos personals, familiars, professionals o financers d'una persona interfereixen, o podrien semblar interferir, amb la seva imparcialitat, independència o lleialtat cap a SEIDOR.

També es considerarà conflicte d'interessos qualsevol situació que, encara que no hi hagi un benefici personal directe o un perjudici immediat per SEIDOR, pugui generar dubtes raonables sobre la independència, objectivitat o imparcialitat de l'empleat o col·laborador, o afectar negativament la percepció pública d'integritat de l'organització. En aquests casos, el conflicte haurà de declarar-se de la mateixa manera a través dels canals establerts, abstenint-se la persona afectada d'intervenir en decisions o actuacions relacionades fins que el Comitè Global de Compliment no valori i determini les mesures procedents.

- **Regal:** Qualsevol objecte, invitació, atenció, benefici o prestació lliurada o rebuda en context empresarial, que pugui percebre com una influència indeguda en una relació professional.
- **SEIDOR:** SEIDOR TopCo, S.L. i totes les societats filials, directament o indirectament, per aquesta.
- **Conducta indeguda o no ètica:** Tota acció o omissió contrària a la bona fe, a la imparcialitat o al deure de confiança que deriva de l'exercici de les funcions professionals, incloent-hi també l'exercici d'influència sobre tercers perquè actuïn indegudament o deixin de complir una obligació deguda en l'acompliment de les seves responsabilitats.
- **Persona o entitat vinculada:** Es considera persona vinculada a l'empleat o col·laborador de SEIDOR el cònjuge o persona unida per anàloga relació d'afectivitat, així com els seus ascendents i descendents, o qualsevol persona física o jurídica amb la qual mantingui una relació personal, professional o econòmica que pugui generar una influència significativa o interferir en la seva objectivitat i imparcialitat. Es presumeix influència significativa quan hi hagi una participació igual o superior al 10 % del capital o dels drets de vot, o una posició en l'òrgan d'administració o en l'alta direcció.
- **Alta direcció:** Conjunt de directius i responsables que formen part del nivell jeràrquic superior de SEIDOR, amb competències per adoptar decisions estratègiques, supervisar la seva execució i representar l'organització davant tercers. S'inclouen les persones que, sense formar part del Consell d'Administració, exerceixen funcions de direcció, gestió o control rellevants dins de l'estructura corporativa.
- **Canal Ètic:** És un mecanisme confidencial, segur i accessible creat perquè empleats i col·laboradors, puguin comunicar de bona fe i amb base en indicis raonables qualsevol conducta contrària a la llei, al Codi Ètic o a les polítiques internes de SEIDOR. El canal està disponible a <https://compliance.seidor.com/#/>. La gestió de les comunicacions rebudes es regeix pel Procediment de Gestió del Canal Ètic (CMP-CE-PR-01), garantint la confidencialitat, anonimat i prohibició de represàlies.
- **"Filial":** Tota entitat legalment constituïda en un país diferent al de la seu social de SEIDOR TOPCO, S.L., en la qual SEIDOR ostenta, directament o indirecta, la totalitat del seu capital social o un percentatge majoritari.

5. Abast

El present Codi Ètic és d'aplicació i obligat compliment per a tots els empleats i col·laboradors que actuïn en nom o representació de SEIDOR, amb independència del territori en el qual desenvolupin la seva activitat i de si la relació que els uneix és de caràcter laboral o mercantil.

Aquest Codi Ètic s'aplica a totes les filials, directes o indirectes, de SEIDOR TopCo, S.L., i el seu desenvolupament s'integra en el Sistema Integrat de Gestió de Compliment, que constitueix el marc comú aplicable a tota l'organització i a les seves relacions amb tercers.

6. Normes de conducta

a) Legalitat i ètica en els negocis

SEIDOR assumeix el compromís de complir amb la legislació vigent i aplicable en tots els països en els quals desenvolupa la seva activitat. Els empleats i col·laboradors de SEIDOR estan obligats a respectar la legalitat i les normes internes, a actuar amb transparència i a rebutjar qualsevol pràctica il·legal, corrupta o contrària als principis de competència lleial, transparència i bona fe. Així mateix, han de complir amb els compromisos contractuals assumits amb clients, socis i proveïdors, assegurant el més alt nivell d'integritat professional.

Aquest compromís s'estén a les normes internacionals en matèria d'integritat corporativa, drets humans, lliure competència i sostenibilitat.

Queda expressament prohibida tota col·laboració amb tercers en actuacions que vulneren la Llei o que, tot i ser legals, poguessin menyscar la reputació, els valors o la imatge de SEIDOR.

El compliment rigorós de la normativa i l'actuació ètica en els negocis són pilars essencials de la nostra cultura corporativa i la base sobre la qual es construeix la confiança dels nostres grups d'interès.

b) Suborn i corrupció

Els empleats i col·laboradors han de mantenir una conducta íntegra, transparent i de tolerància zero davant de qualsevol forma de suborn o corrupció, ja sia en l'àmbit públic o privat. Es prohibeix expressament promoure, facilitar, participar o encobrir qualsevol pràctica que impliqui l'ofertament, la promesa, l'atorgament, la sol·licitud o l'acceptació, directa o indirecta, de gratificacions, beneficis o avantatges indeguts amb el propòsit d'influir o recompensar decisions comercials, contractuals o administratives.

Aquesta prohibició s'estén a tota relació amb autoritats, funcionaris públics, representants d'organismes internacionals o qualsevol persona que, per la seva posició, pugui influir en decisions del sector públic. Tota interacció amb aquests representants s'ha de fer amb la màxima transparència, d'acord amb la legalitat vigent i als principis d'imparcialitat i integritat.

Els empleats o col·laboradors de SEIDOR no podran sol·licitar, acceptar o oferir pagaments, regals, préstecs, favors, beneficis o serveis que no estiguin degudament justificats o que puguin

interpretar-se com un avantatge indegut, incloent-hi aquells dirigits a funcionaris o representants d'entitats públiques.

Aquestes disposicions es desenvolupen amb més detall en la Política Antisuborn i Anticorrupció (CMP-AB-PO-01) i en la Política de Contractació amb Administracions Públiques (CMP-AB-PO-03), ambdues integrants del Sistema Integrat de Gestió de Compliment de SEIDOR, que reforcen el compromís corporatiu amb la legalitat, la transparència i la integritat en totes les seves operacions i relacions institucionals i ofereixen exemples concrets de les actuacions prohibides.

c) Blanqueig de capitals

SEIDOR reafirma el seu compromís ferm amb la prevenció i persecució del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme, actuant d'acord amb les lleis nacionals i internacionals aplicables i als més alts estàndards d'integritat i transparència financera.

Les persones subjectes a aquest Codi Ètic hauran d'abstenir-se de promoure, facilitar, participar-hi, encobrir o consentir, directament o indirecta, qualsevol tipus d'operació que impliqui o pugui implicar un origen il·lícit o no justificat de fons o actius, procedeixin aquests de fonts nacionals o internacionals. Així mateix, tenen l'obligació de comunicar immediatament al Comitè Global de Compliment o a través del Canal Ètic qualsevol indicatiu raonable o sospita de blanqueig de capitals o d'operacions financeres irregulars, fins i tot quan aquestes no arribin a executar-se.

SEIDOR garanteix el compliment rigorós de la normativa de prevenció de blanqueig de capitals mitjançant l'aplicació de procediments interns de verificació i diligència deguda, en concret el Procediment de KYC i de Diligència Deguda de Tercers (CMP-DD-PR-01), controls financers i programes de formació contínua.

Els empleats i col·laboradors hauran d'exercir la màxima prudència i diligència en la identificació de clients, proveïdors, socis i tercers, vetllant perquè totes les relacions comercials es desenvolupin dins d'un marc ètic, traçable i d'acord amb la legislació vigent i les polítiques corporatives.

d) Regals, hospitalitat i cortesies

Les relacions professionals hauran de desenvolupar-se amb absoluta transparència, imparcialitat i respecte a la normativa vigent, als estàndards ètics internacionals i a les polítiques internes que integren el sistema de Gestió de Compliment de SEIDOR. En conseqüència, queda prohibit oferir, prometre, sol·licitar o acceptar regals, invitacions, atencions o altres incentius que puguin influir o aparentar influir, en la independència de judici o en les decisions empresarials, contractuals o administratives.

Únicament es permeten atencions de cortesia de valor simbòlic, raonable i caràcter institucional, sempre que responguin a fins professionals legítims, s'ajustin als usos raonables de l'entorn empresarial i no puguin ser interpretades com un avantatge indegut.

El lliurament o acceptació de qualsevol obsequi, hospitalitat o atenció s'ha de fer d'acord amb els principis i límits establerts en la Política Antisuborn i Anticorrupció (CMP-AB-PO-01), en el Procediment de Regals, Hospitalitat i Cortesies (CMP-AB-PR-02) i en la Política de Contractació amb Administracions Públiques (CMP-AB-PO-03) quan es tracti d'interaccions amb autoritats, funcionaris o representants del sector públic. El detall de les condicions, autoritzacions i controls

interns aplicables, així com els procediments de validació, registre i documentació d'aquestes actuacions, es troba regulat en aquestes polítiques corporatives i en els procediments interns de control que les desenvolupen, els quals formen part integrant del Sistema Integrat de Gestió de Compliment de SEIDOR.

SEIDOR promou una cultura d'integritat i transparència en totes les seves interaccions comercials i institucionals, i recorda que la cortesia empresarial mai ha de comprometre l'objectivitat, la reputació ni la confiança que sustenten les relacions professionals i el bon nom de l'organització.

e) Conflictes d'interès

Quan una persona subjecta a aquest Codi Ètic identifiqui una possible situació de conflicte d'interès, haurà de comunicar-ho immediatament al seu superior jeràrquic o al Comitè Global de Compliment i abstenir-se d'intervenir en qualsevol decisió o actuació relacionada fins que no s'adopti una resolució.

Exemples de conflicte d'interès inclouen, entre d'altres:

- Intervenir en decisions de contractació o adjudicació que afectin empreses vinculades a familiars o cercles pròxims.
- Participar en una transacció que pugui beneficiar una persona amb la qual es mantinguin vincles econòmics o personals rellevants.

La gestió dels conflictes d'interès es regeix pels principis i procediments establerts en la Política Antisuborn i Anticorrupció (CMP-AB-PO-01) i en la Política de Contratació amb Administracions Públiques (CMP-AB-PO-03), que inclouen exemples pràctics de situacions reals o potencials de conflicte i les mesures que s'han d'adoptar en cada cas.

f) Lliure competència

SEIDOR està preparada per competir amb èxit en el món comercial actual i sempre ho farà en ple compliment de totes les lleis aplicables en matèria de defensa de la competència, anti-monopolis i de lleialtat comercial. SEIDOR rebutja tota pràctica contrària a la lliure competència, incloses la col·lusió, l'abús de posició dominant o l'intercanvi indegut d'informació delicada entre competidors. Per tant, els empleats i col·laboradors han d'adherir-se en tot moment a les següents normes:

- La política comercial i els preus s'establiran amb independència i mai no seran acordats, de forma formal o informal, amb els competidors o altres parts no relacionades, ja sia en forma directa o indirecta. Els clients, territoris o mercats de producte mai no seran distribuïts entre SEIDOR i els seus competidors, sinó que sempre seran el resultat de la competència justa. Els clients i proveïdors seran tractats en forma justa.
- Tots els empleats, però particularment aquells que es dediquen a les activitats de comercialització, vendes i compres, o aquells que estan en contacte freqüent amb els competidors, han de garantir que estan familiaritzats amb les lleis aplicables en matèria de competència.

- Competir lleialment amb altres empreses cooperant a la consecució d'un lliure mercat basat en el respecte mutu entre competidors.
- No captació de clients d'altres competidors mitjançant mètodes no ètics.

g) Tracte amb els clients

Els empleats i col·laboradors de SEIDOR buscaran sempre l'excel·lència en els béns i serveis de la companyia, de manera que els clients i usuaris obtinguin la satisfacció esperada d'aquells. Així mateix, hauran de garantir la confidencialitat i protecció de les dades personals i empresarials dels clients, d'acord amb la legislació aplicable i les polítiques internes de privacitat.

SEIDOR promourà a tots els nivells una cultura de qualitat, que implica disposar d'un sistema de gestió de la qualitat i processos definits i implantats, que a partir de l'estipulació d'objectius i realització de plans d'acció i millora contínua persegueix augmentar la satisfacció dels seus clients i usuaris.

Així, es garantiran tots els productes i serveis i s'atendran de forma ràpida i eficaç les reclamacions de clients i usuaris, buscant la seva satisfacció més enllà del mer compliment de la normativa vigent.

h) Tracte amb els proveïdors

Tots els empleats i col·laboradors de SEIDOR s'han de relacionar amb els proveïdors de béns i serveis sota els més alts estàndards d'integritat, transparència i legalitat, garantint que tota interacció es desenvolupi de manera ètica, justa i responsable. SEIDOR seleccionarà i mantindrà relacions únicament amb proveïdors les pràctiques empresarials dels quals respectin la dignitat humana, els drets laborals fonamentals i la normativa vigent, i que comparteixin el seu compromís amb la integritat, la sostenibilitat i el compliment normatiu.

L'elecció de proveïdors es basarà en criteris objectius d'idoneïtat tècnica, qualitat, preu, condicions de lliurament i compliment ètic i ambiental, promovent relacions comercials sostenibles, equitatives i de benefici mutu.

Així mateix, SEIDOR fomentarà que els seus proveïdors adoptin estàndards similars als continguts en el seu propi Codi Ètic i en el Sistema Integrat de Gestió de Compliment.

i) Tracte amb la societat

Els empleats i col·laboradors de SEIDOR es comprometran a respectar els drets humans i les institucions democràtiques i promoure'ls on sigui possible, mantenint el principi de neutralitat política, no interferint políticament en les comunitats on desenvolupem les nostres activitats, com mostra també de respecte a les diferents opinions i sensibilitats de les persones vinculades a l'empresa.

SEIDOR es relacionarà amb les autoritats i institucions públiques de manera lícita i respectuosa, no acceptant ni oferint regals o comissions, ja sia en metàl·lic o en espècie. En cas de realitzar aportacions a partits polítics i institucions públiques, es durà a terme només de conformitat amb

la legislació vigent i, en tot cas, garantint la seva transparència.

Finalment, SEIDOR col·laborarà en la mesura del possible amb les administracions públiques i amb les entitats i organitzacions no governamentals dedicades a millorar els nivells d'atenció social dels més desfavorits.

7. Protecció dels recursos i actius de SEIDOR

Les polítiques de gestió de SEIDOR, i l'actuació dels seus empleats i col·laboradors, han de garantir el correcte estat de les instal·lacions i l'equipament, de manera tal que estiguin en correspondència amb la seva activitat, objectius i metes. Igualment, han d'assegurar la disponibilitat dels recursos necessaris per establir, implementar, mantenir i millorar el sistema integrat de gestió de SEIDOR.

Les persones que es troben en l'àmbit d'aquest Codi Ètic tenen l'obligació de custodiar i usar correctament tots els actius que SEIDOR posa a la seva disposició per al desenvolupament de la seva activitat empresarial i de negoci. Entenem per actius de SEIDOR no sols els edificis, vehicles, maquinàries o mobiliaris sinó també els plànols, dissenys, fórmules, processos, sistemes, tecnologies, plans directors, estratègies de negocis, plans de llançament de productes, campanyes promocionals i, per descomptat, les nostres marques, entre d'altres.

Fem un ús responsable dels actius de SEIDOR: busquem mantenir-los en perfecte estat de funcionament i utilitat i procurem maximitzar la seva capacitat i perllongar la seva vida útil.

a) Sistemes informàtics

SEIDOR disposa d'una política d'ús dels sistemes d'informació amb l'objectiu de garantir un ús responsable d'aquests i la seguretat de la informació que tracten. No s'utilitzaran de forma abusiva, ni en benefici propi o per a actuacions que puguin afectar la reputació o imatge de SEIDOR.

Els empleats i col·laboradors únicament podran accedir als sistemes informàtics per als quals estan autoritzats i tenen les llicències oportunes. No s'instal·larà, utilitzarà o distribuirà cap tipus de programari que pugués afectar la seguretat dels sistemes, ni podran fer-se còpies no autoritzades o efectuar accions que permetin l'entrada de malware.

Les comunicacions que es poguessin realitzar a través de les eines informàtiques no han de contenir declaracions ofensives o difamatòries.

L'usuari de qualsevol mitjà informàtic o de comunicació que sigui propietat de SEIDOR no podrà divulgar o transmetre informació il·legal, sexista, abusiva, difamatòria, obscena, racista, ofensiva, pornogràfica o qualsevol altre tipus d'informació ofensiva o no autoritzada per les lleis, ja sigui a través de fotografies, texts, banners publicitaris o enllaços a pàgines externes; tampoc podrà publicar, transmetre, reproduir, distribuir o explotar qualsevol informació, material piratejat o programari que contingui virus o qualsevol altre component nociu per a la integritat dels sistemes informàtics o que pugui infringir drets de propietat intel·lectual; de la mateixa manera, tampoc podran publicar o facilitar material o accés a recursos sobre hacking, cracking o qualsevol altra informació que SEIDOR consideri susceptible, encara potencialment, de comprometre la seguretat o integritat dels sistemes informàtics, sent aquesta persona únic responsable d'aquestes accions i possibles conseqüències legals.

b) Política empresarial sobre l'ús de la informació

Els empleats i col·laboradors hauran de mantenir el més estricte secret professional i guardar confidencialment tota la informació que manegen en el curs de la seva tasca professional.

A aquests efectes es defineix com a "informació confidencial" qualsevol informació susceptible de ser revelada de paraula, per escrit o per qualsevol altre mitjà o suport, tangible o intangible, a la qual pogués tenir accés durant la seva activitat professional.

S'inclou, de manera merament enunciativa, la informació relacionada amb plans de negoci, productes o serveis, previsions financeres, patents, marques, models d'utilitat i qualssevol altres drets de propietat intel·lectual o industrial o sol·licituds d'aquests (es trobin registrats o no), contrasenyes informàtiques, codis font, invencions, processos, dissenys, siguin o no gràfics, enginyeria, publicitat, pressupostos, previsions financeres, elements característics dels serveis de tot tipus que SEIDOR ofereixi al mercat, tècniques de gestió del negoci, relacionats o accessoris, incloent-hi el maquinari i programari emprat en la gestió.

També es considera informació confidencial la informació privilegiada o confidencial a la qual s'hagi tingut accés com a conseqüència d'una relació de partnership, aliança estratègica o col·laboració amb tercers, informació privilegiada o confidencial a la qual s'hagi tingut accés com a conseqüència d'una interacció amb competidors, així com qualsevol altra informació que assenyali o designi SEIDOR com a confidencial.

Els empleats i col·laboradors no podran accedir-hi, utilitzar o revelar la informació confidencial tret que hagin estat adequadament autoritzats per escrit pel seu superior immediat per fer-ho. En cas de dubte, i llevat que s'indiqui el contrari, els empleats hauran de considerar reservada la informació a la qual tinguessin accés en l'acompliment de les seves activitats professionals.

Tota la informació confidencial serà protegida i mantinguda com a tal, de manera que només serà revelada i utilitzada per la persona per als fins que tingués assignats d'acord amb el seu contracte laboral o la relació que li vinculi amb SEIDOR.

En aquest sentit, SEIDOR o qualsevol dels seus empleats només podrà actuar o parlar en nom de tercers (inclosos partners, aliats estratègics o col·laboradors) quan hi hagi autorització expressa, per escrit, emesa per la part corresponent. En el cas que es requerís l'assistència d'un tercer i calgués revelar-li la informació confidencial, l'empleat prendrà les mesures necessàries perquè la informació sigui degudament protegida, subscriuint a aquest efecte un contracte de confidencialitat, escrit i vinculant, amb totes les garanties que la llei ofereix.

La persona posseïdora de la informació confidencial no desvelarà, directament o indirecta, aquesta informació confidencial a terceres persones diferents de les referides en l'apartat anterior, ni la copiarà, reproduirà o duplicarà, totalment o parcial, sense l'autorització escrita de SEIDOR.

La persona posseïdora de la informació confidencial notificarà, amb la màxima brevetat possible, qualsevol tractament o ús incorrecte d'informació confidencial, cooperant-hi amb SEIDOR per tal de protegir aquesta informació.

SEIDOR vetllarà per la protecció de les dades personals que s'emmagatzemin i intercanviïn durant l'activitat quotidiana en desenvolupament dels seus negocis, en la mesura que aquesta protecció és prioritària per assolir un màxim nivell de qualitat en el desenvolupament de l'objecte social.

Tots els empleats i col·laboradors de SEIDOR hauran de respectar sempre la legislació sobre protecció de dades personals quan tractin dades personals de clients, proveïdors, accionistes o empleats.

SEIDOR adoptarà polítiques formatives, distribuint periòdicament material didàctic per facilitar la seva comprensió i evitar així qualsevol incompliment en la seva aplicació.

Pel que fa a la informació privilegiada, les persones que es troben en l'àmbit d'aquest codi mai utilitzaran la informació que coneguin com a resultat de les seves relacions amb SEIDOR per obtenir un avantatge econòmic personal, ni se la facilitaran a tercers perquè puguin obtenir el mateix tipus d'avantatges.

c) Mal ús, frau o apropiació indeguda d'actius

Els empleats i col·laboradors mai no hauran de veure's embolicats en un acte fraudulent o una altra conducta deshonest que involucri els béns o actius, o bé els registres financers i la comptabilitat de SEIDOR o d'un tercer. Això no només pot donar lloc a l'aplicació de sancions disciplinàries, sinó també dona com a resultat en la formulació de càrrecs penals.

8. Tracte honest i respectuós amb les persones

Creiem que l'èxit continuat i sostenible de la nostra activitat depèn en gran mesura del tracte humà. El respecte per les persones és un valor fonamental a SEIDOR.

a) Drets humans

SEIDOR respectarà i fomentarà els drets humans. SEIDOR reconeix que els drets humans són drets fonamentals i universals que han d'interpretar-se i reconèixer-se de conformitat amb les lleis i pràctiques internacionals, i en particular la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides i els principis que proclama l'Organització Internacional del Treball.

SEIDOR manté un especial interès en el control i seguiment del compliment dels drets humans en la seva relació amb el personal de la companyia, amb atenció especial als lligats a l'activitat empresarial, tals com el dret d'associació (llibertat de sindicació i dret a negociació col·lectiva), els drets de la infància i la joventut (supressió de l'explotació infantil i treballs forçats) o el dret a condicions d'ocupació equitatives i satisfactòries.

SEIDOR es focalitza en la prohibició de l'explotació i abús sexual i té un compromís amb l'Organització de les Nacions Unides. Es prenen totes les mesures apropiades per prevenir l'explotació i abús sexual d'algú pels seus empleats o qualsevol altra persona contractada i controlada per SEIDOR per a executar algun servei sota contracte. Per a aquests fins, l'activitat sexual amb qualsevol persona menor de divuit anys, independentment de les lleis relacionades amb el consentiment, es prendrà com a explotació sexual i l'abús d'aquesta persona. A més, SEIDOR s'abstindrà i prendrà totes les mesures raonables i apropiades per prohibir als seus empleats o altres persones contractades i controlades per ell l'intercanvi de qualsevol diners, béns, serveis o altres coses de valor, per favors o activitats sexuals, o d'involucrar-se en qualsevol activitat sexual que sigui explotadora o degradant per a qualsevol persona.

b) Tracte respectuós

Els destinataris d'aquest codi tractaran sempre a totes les persones amb què es relacionin, siguin o no destinataris o coneixedores del codi empresarial, amb el degut respecte. No es permetran actuacions o manifestacions verbals o escrites irrespectuoses contra cap persona o grup de persones, es trobin o no presents.

c) Violència i comportaments agressius

SEIDOR prohibeix de manera categòrica als destinataris d'aquest codi qualsevol tipus de conducta violenta i de comportament agressiu, inclosa l'agressió, l'amenaça d'agressió física o la violència verbal, assetjament o intimidació. Tots els empleats i col·laboradors hauran d'actuar amb respecte, cortesia i professionalisme en totes les seves interaccions i garantir un entorn laboral segur i lliure de violència.

d) Igualtat i no discriminació

SEIDOR garanteix a totes les persones un tracte igual i no discriminatori amb independència de la seva raça, color, religió, sexe i orientació sexual, nacionalitat, edat, grau de discapacitat i altres circumstàncies legalment protegides.

9. Comportament amb els nostres empleats

SEIDOR reconeix el factor humà com el recurs de més valor de la nostra empresa i té com a objectiu primordial que tot el personal de SEIDOR es consideri com a part important i integrada a la nostra companyia: "volem que vulguin treballar amb nosaltres". Per tant, la nostra política social, que s'aplica a totes les empreses del grup, ens exigeix:

- Tractar amb dignitat, respecte i justícia als empleats, tenint en consideració la seva diferent sensibilitat cultural.
- No discriminar als empleats per raó de raça, religió, edat, nacionalitat, sexe, situació d'embaràs, o qualsevol altra condició personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat.
- SEIDOR prohibeix i persegueix les conductes d'assetjament en l'entorn laboral, inclòs l'assetjament sexual. Els destinataris d'aquest codi de conducta hauran de conèixer i aplicar les polítiques de l'empresa per a la prevenció i persecució de l'assetjament de l'entorn laboral.
- Reconèixer els drets d'associació, sindicació i negociació col·lectiva.
- Establir i comunicar criteris i regles clares que mantinguin equilibrats els drets de l'empresa i dels empleats en els processos de contractació i en els de separació d'aquests, fins i tot en cas de canvi voluntari d'ocupador.
- Garantir la seguretat i higiene en el treball, adoptant-hi quantes mesures siguin raonables per maximitzar la prevenció de riscos laborals.
- Procurar la conciliació del treball en l'empresa amb la vida personal i familiar dels empleats.

- Impulsar la integració laboral de les persones amb discapacitat, eliminant tot tipus de barreres en l'àmbit de l'empresa per a la seva inserció.
- Facilitar la participació dels empleats en els programes d'acció social de l'empresa.

a) Protecció de la salut laboral i la integritat física

SEIDOR està compromesa a brindar als empleats un ambient de treball saludable i segur, lliure de tot perill reconegut, complir amb totes les normes i pràctiques de seguretat i assumir responsabilitat per prendre les precaucions necessàries per protegir a tots els professionals.

SEIDOR manté un clar compromís d'informar a tots els destinataris d'aquest codi de conducta pel que fa a les regles i procediments en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els destinataris del Codi Ètic hauran de posar en coneixement de la companyia, a través dels seus superiors o els responsables de salut laboral, l'existència de qualsevol presumpta infracció a les regles i normatives de seguretat laboral o de la no participació en activitats relacionades amb la salut i la seguretat.

b) Drogues i alcohol en el lloc de treball

SEIDOR està compromesa a brindar i mantenir un ambient de treball segur i exempt de drogues que encoratja la productivitat i servei òptims als nostres clients. L'abús d'alcohol o qualsevol droga o una altra substància, tant legal com il·legal, pot interferir en la nostra capacitat de complir amb les responsabilitats i obligacions professionals; posa en perill la salut i seguretat la nostra i de tercers; perjudica la reputació i el negoci de l'empresa i pot generar un risc legal.

Per tant, l'abús d'alcohol, drogues o altres substàncies similars en el lloc de treball està prohibit i subjecte a accions disciplinàries per part de l'empresa i, en el cas de drogues il·legals, accions judicials.

Encara que SEIDOR no prohibeix el consum de begudes alcohòliques en esdeveniments de negocis, el consum de més d'una quantitat mínima d'alcohol s'ha d'evitar.

10. Sostenibilitat

L'estratègia de sostenibilitat de SEIDOR s'articula per a respondre als reptes socials i de protecció del medi ambient, tant els que ja han estat plantejats com els que poguessin donar-se en el futur. Mitjançant el seu compromís amb la sostenibilitat, SEIDOR pretén generar un impacte positiu en el seu entorn social i empresarial.

a) Política de sostenibilitat

Com a part del seu compromís continu amb l'ètica i el desenvolupament sostenible, SEIDOR compta amb una política de sostenibilitat inspirada en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Organització de les Nacions Unides, integrada en el bon govern corporatiu i alineada amb les millors pràctiques i estàndards internacionals. La companyia promou que la sostenibilitat abasti a tots els seus processos de presa de decisions, en el desenvolupament dels seus productes i serveis i en la relació amb els seus empleats, col·laboradors, clients i proveïdors.

b) Protecció del medi ambient

La protecció del medi ambient és un dels principis rectors de l'actuació empresarial de SEIDOR, que actua sempre d'acord amb el que estableix les lleis i altres normes sobre protecció mediambiental, així com l'establert en el Seu sistema de Gestió Ambiental. SEIDOR, dins el seu Sistema Integrat de Gestió, posseeix un adequat sistema de normes i procediments de gestió mediambiental, adequats a la legalitat vigent en cada cas, que permet identificar i minimitzar els diferents riscos mediambientals, especialment pel que fa a l'eliminació de residus, el maneig de materials peril·losos i la prevenció d'abocaments i filtracions.

SEIDOR facilitarà als destinataris d'aquest Codi Ètic coneixement de totes les normes i procediments interns de la companyia sobre protecció mediambiental que afectin la seva activitat i nivell de responsabilitat.

Els destinataris d'aquest codi han de vetllar pel seu compliment i posar en coneixement dels seus superiors o dels responsables de gestió mediambiental tots els riscos i infraccions d'aquests procediments dels quals tinguin notícia. En particular, hauran d'observar les següents normes:

- Complir amb la legislació ambiental en tots els territoris en què SEIDOR opera, minimitzant l'impacte ambiental de les instal·lacions i operacions, així com dels productes i serveis que ofereix als seus clients.
- Minimitzar les emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEI) i promocionar l'ús racional de recursos i la gestió responsable de residus.
- Promoure la imatge de l'empresa com una empresa compromesa amb el medi ambient i subministrar informació a la societat sobre l'acompliment ambiental.

11. Controls

a) Enfocament basat en riscos de compliment

SEIDOR identifica i avalua els riscos de compliment derivats de la seva activitat i de les seves relacions amb tercers. Aquesta avaluació s'efectua de manera periòdica, documentada i actualitzada en cas de qualsevol canvi rellevant en l'entorn legal o organitzatiu. Els resultats es reflecteixen en el mapa global de riscos de compliment.

Els resultats de les anàlisis de risc serveixen com a base per definir mesures preventives, controls específics i plans d'acció i asseguruen la millora contínua de l'eficàcia del Sistema Integrat de Gestió de Compliment.

b) Objectius del compliment

SEIDOR estableix i revisa de forma periòdica objectius concrets i mesurables en matèria de compliment, orientats a garantir l'eficàcia del sistema i d'aquest Codi Ètic.

Entre d'altres, destaquen la formació completa del personal, l'atenció oportuna a les denúncies rebudes, l'actualització del mapa global de riscos de compliment i la verificació regular de l'aplicació de les polítiques corporatives. El Comitè Global de Compliment avalua el grau de consecució d'aquests objectius i comunica els resultats al Consell d'Administració.

12. Objectius i planificació

SEIDOR fixa objectius anuals de compliment mesurables, com ara la formació del 100 % dels seus empleats, la resolució de denúncies i l'actualització del 100 % dels mapes de riscos, l'avaluació dels quals es documenta en l'informe anual del Comitè Global de Compliment.

13. Formació

SEIDOR assegura el coneixement i la capacitat contínua de totes les persones que integren l'organització i promou la comprensió de les seves obligacions ètiques i legals.

La participació en les accions formatives és obligatòria i les seves evidències es conservaran com a prova de competència. El Comitè Global de Compliment revisarà anualment l'eficàcia dels programes formatius.

Al seu torn, els membres del Comitè Global de Compliment rebran formació i actualització contínua en matèria de compliment corporatiu, normativa internacional i innovació ètica i asseguraran la seva competència tècnica.

14. Comunicació i compromís

SEIDOR fomenta una comunicació oberta sobre qüestions ètiques i de compliment. A més del canal ètic, hom pot dirigir consultes o peticions d'orientació al Comitè Global de Compliment mitjançant correu electrònic.

D'aquesta forma, el Comitè Global de Compliment ofereix suport preventiu per resoldre dubtes interpretatius sobre aquest Codi Ètic, el Manual de Prevenció de Riscos Penals i la seva versió per a les filials internacionals, polítiques corporatives, procediments i protocols específics i qualssevol altres documents compoquin el Sistema Integrat Global de Compliment i promou la conducta responsable abans que es produeixin possibles incompliments.

15. Informació documentada i traçabilitat

Ha de quedar documentada de manera veraç i completa tota actuació relacionada amb l'aplicació del Codi Ètic, el Manual de Prevenció de Riscos Penals i la seva versió per a les filials internacionals, les polítiques corporatives i els procediments i protocols específics.

Els registres, revisions, formacions, investigacions i mesures disciplinàries derivades del sistema es conservaran de forma segura i controlada, amb garantia d'autenticitat, integritat i confidencialitat.

Aquest principi de documentació assegura la traçabilitat de les decisions i permet verificar el funcionament del Sistema Integrat de Gestió de Compliment.

16. Avaluació i revisió del compliment

El Comitè Global de Compliment farà auditories i revisions periòdiques del sistema i del present Codi Ètic, emprant indicadors clau d'acompliment (KPI) que permetin mesurar la seva eficàcia.

Els resultats es comunicaran al Consell d'Administració, que, juntament amb el citat comitè, revisa anualment l'adequació, suficiència i eficàcia del sistema i aprova les accions de millora que resultin necessàries.

Les conclusions de les auditories i revisions s'incorporaran com a base de millora per als plans d'acció i de millora contínua del sistema i garanteixen la retroalimentació permanent del Sistema Integrat de Gestió de Compliment.

17. No conformitats i mesures correctives

Tot incompliment d'aquest codi serà objecte d'anàlisi i, quan procedeixi, de mesures correctives o disciplinàries proporcionals.

El Comitè Global de Compliment documentarà les causes, accions adoptades i resultats, assegurant l'aprenentatge organitzatiu i la prevenció de reincidències.

18. Millora contínua del Sistema Integrat Global de Compliment

SEIDOR aplica el principi de millora contínua conforme al cicle "Plan Do Check Act" (planificació, execució, verificació i millora) i es compromet a revisar permanentment aquest Codi Ètic, els manuals, polítiques, procediments i els processos que el desenvolupen.

19. Control documental i aprovació

El present Codi Ètic forma part de la documentació oficial del Sistema Integrat de Gestió de Compliment de SEIDOR i es troba subjecte als procediments de control i gestió documental establerts per la companyia.

La versió vigent, les seves revisions i els registres derivats de la seva aplicació es conserven de forma segura i accessible, garantint la seva autenticitat, integritat i traçabilitat.

Qualsevol modificació o actualització del Codi Ètic ha de ser aprovada pel Consell d'Administració, seguint un procés formal de revisió que assegurï la seva alineació amb la normativa vigent, les millors pràctiques internacionals i els estàndards de compliment.

SEIDOR divulgarà públicament el Codi Ètic i els compromisos clau de compliment, reforçant la transparència amb els seus grups d'interès i la societat.

Aquest Codi Ètic ha estat aprovat per l'Òrgan d'Administració de SEIDOR, en data 28 de novembre de 2025.

CONTROL DE VERSIONS:

Versió	Data	Descripció del canvi	Responsable	Aprovat per
1.0	28/11/2025	Modificació integral del Codi Ètic	Àrea de Compliment Corporatiu Global	Consell d'Administració

En nom del Consell d'Administració

Sergi Biosca Arpa



Responsable del Comitè Global de Compliment

Ainhoa Santamaría Benito





seidor.com



SEIDOR | 2025