

SEIDOR

Código ético

SEIDOR | 2025

CMP-ET-MC-01

Nombre del documento: Código Ético

Versión: V2

Fecha de aprobación: 28/11/2025

Fecha de entrada en vigor: 11/12/2025

Área responsable: Comité Global de Cumplimiento

Ámbito de aplicación: Global

Estado del documento: Vigente

Aprobado por: Consejo de Administración

Contenido	3
1. Mensaje institucional	5
2. Compromiso	6
3. Propósito	6
4. Definiciones	7
5. Alcance	9
6. Normas de conducta	9
a) Legalidad y ética en los negocios	9
b) Soborno y corrupción	9
c) Blanqueo de capitales	10
d) Regalos, hospitalidad y cortesías	10
e) Conflictos de interés	11
f) Libre competencia	11
g) Trato con los clientes	12
h) Trato con los proveedores	12
i) Trato con la sociedad	12
7. Protección de los recursos y activos de SEIDOR	13
8. Trato honesto y respetuoso con las personas	15
9. Comportamiento con nuestros empleados	16
10. Sostenibilidad	17
a) Política de sostenibilidad	18
b) Protección del medio ambiente	18
11. Aplicación del Código Ético	18
a) Acciones de formación	18
12. Controles	19
a) Enfoque basado en riesgos de cumplimiento	19
b) Objetivos del cumplimiento	19

13. Objetivos y planificación	19
14. Formación	19
15. Comunicación y participación	20
16. Información documentada y trazabilidad	20
17. Evaluación y revisión del cumplimiento	20
18. No conformidades y medidas correctivas	20
19. Mejora continua del Sistema Integrado Global de Cumplimiento	21
20. Control documental y aprobación	21

1. Mensaje institucional

Desde su fundación en 1982, SEIDOR ha evolucionado hasta convertirse en un grupo tecnológico global, con más de 10.000 profesionales y presencia en 45 países, posicionándose como uno de los principales socios tecnológicos internacionales.

La entrada del fondo Carlyle Europe Technology Partners como accionista mayoritario en 2024 representa una nueva etapa de crecimiento que fortalece nuestra capacidad financiera y estratégica para continuar nuestra expansión global y reforzar nuestro compromiso con la excelencia, la innovación responsable y el cumplimiento normativo en todos los mercados en los que operamos.

En esta nueva organización, más integrada y colaborativa, SEIDOR refuerza su estructura global con unidades de negocio transversales especializadas, una Dirección de Estrategia y Transformación, y un modelo orientado a la sostenibilidad, la transparencia y el impacto positivo. Nuestro propósito sigue siendo "Humanizar la tecnología", acompañando a las empresas en su transformación digital y promoviendo un desarrollo ético, inclusivo y sostenible, alineado con los marcos legales y los estándares internacionales de buen gobierno.

El compromiso con el cumplimiento forma parte esencial de nuestra cultura corporativa: es la base de la confianza que generamos entre empleados, clientes, socios y sociedad.

En esta nueva etapa, SEIDOR ha implantado un Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento, cuyo eje central es este Código Ético, junto con un conjunto estructurado de políticas, procedimientos, controles y herramientas tecnológicas de gobierno, riesgo y cumplimiento. Este sistema, que se desplegará en distintas fases, refuerza nuestra evolución hacia una cultura más sólida, transparente y exigente, donde la ética y la integridad forman parte de la estrategia empresarial, la gestión de riesgos y cada proceso operativo.

Ser globales implica actuar con coherencia ética, responsabilidad social y respeto por las normativas y valores de cada país en el que operamos, dentro de un marco común que garantiza la integridad, la igualdad de oportunidades y el comportamiento responsable en todas nuestras acciones. Esta visión compartida consolida a SEIDOR como un grupo tecnológico internacional que crece con responsabilidad, sostenibilidad y el firme propósito de ser un referente en integridad y cumplimiento.



Josep Benito
Presidente ejecutivo



Sergi Biosca
CEO

2. Compromiso

El Consejo de Administración de SEIDOR, mediante este Código Ético, transmite a todos sus grupos de interés un mensaje de firme compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente aplicable en todos los mercados locales e internacionales en los que la compañía desarrolla su actividad. Asimismo, manifiesta su rotunda oposición a cualquier conducta o irregularidad que, de cualquier forma, contravenga lo dispuesto en el presente Código Ético, en su normativa interna de desarrollo o en la legislación vigente.

Este Código Ético constituye la norma corporativa de máximo nivel, en la que se consagran los principios generales de integridad, respeto a la legalidad, responsabilidad y transparencia que deben guiar la actuación profesional de toda persona física o jurídica que represente o actúe en nombre de SEIDOR.

El Código Ético se desarrolla y complementa a través de un marco normativo interno compuesto por un Manual de Prevención de Riesgos Penales y su versión para las filiales internacionales, políticas corporativas, procedimientos y protocolos específicos que concretan sus principios en las distintas áreas de la organización, como la prevención de delitos, la ética en los negocios, la protección de datos, los derechos humanos, la sostenibilidad o la gestión de relaciones con terceros. Estas normas forman parte del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento, que asegura una aplicación homogénea, supervisada e integrada de las normas internas en todo el Grupo SEIDOR, conforme a los más altos estándares internacionales de gobernanza y ética empresarial.

La implicación activa y la supervisión del Consejo de Administración y de la alta dirección son elementos esenciales para la efectiva implementación del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento. Este sistema se gestiona a través del Comité Global de Cumplimiento, una función corporativa independiente del negocio que actúa con autonomía técnica y objetiva y que garantiza la imparcialidad en la supervisión y aplicación de las políticas éticas y normativas. El Comité Global de Cumplimiento reporta directamente al Consejo de Administración. Su independencia funcional, combinada con la implicación activa del consejo, constituye una garantía de transparencia, integridad y eficacia en la gestión corporativa.

Este nuevo Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento asegura que las decisiones estratégicas se tomen con un enfoque ético, preventivo y basado en la responsabilidad institucional.

La alta dirección asegura la disponibilidad permanente de los recursos humanos, tecnológicos y financieros necesarios para el mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento y su mejora continua.

El Comité Global de Cumplimiento es responsable de garantizar la actualización y correcta implementación de este Código Ético en todas las filiales del Grupo SEIDOR.

3. Propósito

Este Código Ético tiene por objeto establecer un marco de referencia global que defina y refuerce las normas de conducta que deben guiar la actuación de todos los empleados y colaboradores de SEIDOR, garantizando un comportamiento íntegro, responsable y conforme a la legalidad vigente, a los estándares internacionales aplicables y a los valores corporativos de la compañía.

4. Definiciones

Con el fin de garantizar una interpretación uniforme y coherente, y de facilitar la comprensión de todos los documentos que componen el Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento, se establece el siguiente conjunto de definiciones:

- **Empleados y colaboradores de SEIDOR:** los administradores, directivos, empleados, representantes, proveedores y demás terceros, como agentes, intermediarios o empresas subcontratadas, que presten servicios o actúen, de cualquier forma, por cuenta o en nombre de SEIDOR, con independencia del cargo que ocupen, sus responsabilidades, la naturaleza jurídica de su vínculo con la organización o el tipo de actividad que desarrollen.

Igualmente, abarca a los administradores, profesionales y proveedores de las uniones temporales de empresas (UTE) o agrupaciones equivalentes en cualesquiera jurisdicciones en las que SEIDOR opere cuando SEIDOR asuma su gestión o coordinación operativa.

- Terceros relacionados: persona física o jurídica, externa a SEIDOR, que actúe en su nombre o representación, o que mantenga una relación de negocio con la organización y pueda crear exposición a riesgos de soborno.

Esto incluye, entre otros, a agentes, intermediarios, proveedores, contratistas, consultores, distribuidores, asociados comerciales y subcontratistas.

- **Funcionario público:** toda persona que, bien individualmente, bien como miembro de una corporación u órgano colegiado, nacional o extranjero, ocupe o desempeñe, con carácter permanente o temporal, funciones legislativas, ejecutivas, administrativas o judiciales en cualquier país o territorio, o que actúe en nombre o representación de:

- una entidad pública o gubernamental;
- una empresa estatal o de participación pública;
- un organismo internacional o supranacional; o
- cualquier nivel gubernamental, nacional o extranjero.

También se incluye a los candidatos a cargos públicos y a toda persona que, en virtud de su posición, pueda influir indebidamente en decisiones del sector público.

- **Soborno:** ofrecimiento, promesa, concesión, solicitud o aceptación, directa o indirecta, de un beneficio económico o de cualquier otro tipo, indebido o no justificado, con el propósito de que una persona actúe o se abstenga de actuar en el ejercicio de sus funciones para obtener, conservar o asegurar una ventaja empresarial, contractual o personal indebida.
- **Ventaja indebida:** cualquier beneficio o gratificación, material o inmaterial, que exceda los usos sociales o comerciales razonables y que pueda influir, o parecer influir, indebidamente en el criterio, conducta o toma de decisiones de una persona. Se considera ventaja indebida toda forma de compensación, favor, comisión, incentivo, crédito o condonación que no esté objetivamente justificada o debidamente registrada.
- **Pagos de facilitación:** pagos menores, no oficiales o informales realizados con el fin de acelerar o asegurar la realización de actos rutinarios o procedimientos administrativos de carácter ordinario.
- **Conflicto de intereses:** toda situación en la que los intereses personales, familiares,

profesionales o financieros de una persona interfieren, o podrían parecer interferir, con su imparcialidad, independencia o lealtad hacia SEIDOR.

También se considerará conflicto de intereses cualquier situación que, aun no existiendo un beneficio personal directo o un perjuicio inmediato para SEIDOR, pueda generar dudas razonables sobre la independencia, objetividad o imparcialidad del empleado o colaborador, o afectar negativamente a la percepción pública de integridad de la organización. En tales casos, el conflicto deberá declararse de igual forma a través de los canales establecidos, absteniéndose la persona afectada de intervenir en decisiones o actuaciones relacionadas hasta que el Comité Global de Cumplimiento valore y determine las medidas procedentes.

- **Regalo:** cualquier objeto, invitación, atención, beneficio o prestación entregada o recibida en contexto empresarial, que pueda percibirse como una influencia indebida en una relación profesional.
- **SEIDOR:** SEIDOR TopCo, S.L. y todas las sociedades filiales, directa o indirectamente, por ésta.
- **Conducta indebida o no ética:** toda acción u omisión contraria a la buena fe, a la imparcialidad o al deber de confianza que deriva del ejercicio de las funciones profesionales, incluyendo también el ejercicio de influencia sobre terceros para que actúen indebidamente o dejen de cumplir una obligación debida en el desempeño de sus responsabilidades.
- **Persona o entidad vinculada:** se considera persona vinculada al empleado o colaborador de SEIDOR el cónyuge o persona unida por análoga relación de afectividad, así como sus ascendientes y descendientes, o cualquier persona física o jurídica con la que mantenga una relación personal, profesional o económica que pueda generar una influencia significativa o interferir en su objetividad e imparcialidad. Se presume influencia significativa cuando exista una participación igual o superior al 10 % del capital o de los derechos de voto, o una posición en el órgano de administración o en la alta dirección.
- **Alta dirección:** conjunto de directivos y responsables que forman parte del nivel jerárquico superior de SEIDOR, con competencias para adoptar decisiones estratégicas, supervisar su ejecución y representar a la organización ante terceros. Incluye a las personas que, sin formar parte del Consejo de Administración, ejercen funciones de dirección, gestión o control relevantes dentro de la estructura corporativa.
- **Canal Ético:** es un mecanismo confidencial, seguro y accesible creado para que empleados y colaboradores, puedan comunicar de buena fe y con base en indicios razonables cualquier conducta contraria a la ley, al Código Ético o a las políticas internas de SEIDOR. El canal de encuentra disponible a través del enlace <https://compliance.seidor.com/#/>. La gestión de las comunicaciones recibidas se rige por el Procedimiento de Gestión del Canal Ético (CMP-CE-PR-01), garantizando la confidencialidad, anonimato y prohibición de represalias.
- **“Filial”:** toda entidad legalmente constituida en un país distinto al de la sede social de SEIDOR TOPCO, S.L., en la que SEIDOR ostenta, directa o indirectamente, la totalidad de su capital social o un porcentaje mayoritario.

5. Alcance

El presente Código Ético es de aplicación y obligado cumplimiento para todos los empleados y colaboradores que actúen en nombre o representación de SEIDOR, con independencia del territorio en el que desarrollen su actividad y de si la relación que les une es de carácter laboral o mercantil.

Este Código Ético se aplica a todas las filiales, directa o indirectamente, de SEIDOR TopCo, S.L. y su desarrollo se integra en el Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento, que constituye el marco común aplicable a toda la organización y a sus relaciones con terceros.

6. Normas de conducta

a) Legalidad y ética en los negocios

SEIDOR asume el compromiso de cumplir con la legislación vigente y aplicable en todos los países en los que desarrolla su actividad. Los empleados y colaboradores de SEIDOR están obligados a respetar la legalidad y las normas internas, a actuar con transparencia y a rechazar cualquier práctica ilegal, corrupta o contraria a los principios de competencia leal, transparencia y buena fe. Asimismo, deberán cumplir con los compromisos contractuales asumidos con clientes, socios y proveedores, asegurando el más alto nivel de integridad profesional.

Este compromiso se extiende a las normas internacionales en materia de integridad corporativa, derechos humanos, libre competencia y sostenibilidad.

Queda expresamente prohibida toda colaboración con terceros en actuaciones que vulneren la Ley o que, aun siendo legales, pudieran menoscabar la reputación, los valores o la imagen de SEIDOR.

El cumplimiento riguroso de la normativa y la actuación ética en los negocios son pilares esenciales de nuestra cultura corporativa y la base sobre la que se construye la confianza de nuestros grupos de interés.

b) Soborno y corrupción

Los empleados y colaboradores deben mantener una conducta íntegra, transparente y de tolerancia cero frente a cualquier forma de soborno o corrupción, ya sea en el ámbito público o privado. Se prohíbe expresamente promover, facilitar, participar o encubrir cualquier práctica que implique el ofrecimiento, la promesa, el otorgamiento, la solicitud o la aceptación, directa o indirecta, de gratificaciones, beneficios o ventajas indebidas con el propósito de influir o recomendar decisiones comerciales, contractuales o administrativas.

Esta prohibición se extiende a toda relación con autoridades, funcionarios públicos, representantes de organismos internacionales o cualquier persona que, por su posición, pueda influir en decisiones del sector público. Toda interacción con dichos representantes deberá realizarse con la máxima transparencia, conforme a la legalidad vigente y a los principios de imparcialidad e integridad.

Los empleados o colaboradores de SEIDOR no podrán solicitar, aceptar u ofrecer pagos, regalos, préstamos, favores, beneficios o servicios que no estén debidamente justificados o que puedan interpretarse como una ventaja indebida, incluyendo aquellos dirigidos a funcionarios o representantes de entidades públicas.

Estas disposiciones se desarrollan con mayor detalle en la Política Antisoborno y Anticorrupción (CMP-AB-PO-01) y en la Política de Contratación con Administraciones Públicas (CMP-AB-PO-03), ambas integrantes del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento de SEIDOR, que refuerzan el compromiso corporativo con la legalidad, la transparencia y la integridad en todas sus operaciones y relaciones institucionales y ofrecen ejemplos concretos de las actuaciones prohibidas.

c) Blanqueo de capitales

SEIDOR reafirma su compromiso firme con la prevención y persecución del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, actuando con arreglo a las leyes nacionales e internacionales aplicables y a los más altos estándares de integridad y transparencia financiera.

Las personas sujetas a este Código Ético deberán abstenerse de promover, facilitar, participar, encubrir o consentir, directa o indirectamente, cualquier tipo de operación que implique o pueda implicar el origen ilícito o no justificado de fondos o activos, procedan estos de fuentes nacionales o internacionales. Asimismo, tienen la obligación de comunicar de inmediato al Comité Global de Cumplimiento o a través del Canal Ético cualquier indicio razonable o sospecha de blanqueo de capitales o de operaciones financieras irregulares, incluso cuando éstas no lleguen a ejecutarse.

SEIDOR garantiza el cumplimiento riguroso de la normativa de prevención de blanqueo de capitales mediante la aplicación de procedimientos internos de verificación y diligencia debida, en concreto el Procedimiento KYC y Diligencia Debida de Terceros (CMP-DD-PR-01), controles financieros y programas de formación continua.

Los empleados y colaboradores deberán ejercer la máxima prudencia y diligencia en la identificación de clientes, proveedores, socios y terceros, velando por que todas las relaciones comerciales se desarrollos dentro de un marco ético, trazable y conforme con la legislación vigente y las políticas corporativas.

d) Regalos, hospitalidad y cortesías

Las relaciones profesionales deberán desarrollarse con absoluta transparencia, imparcialidad y respeto a la normativa vigente, a los estándares éticos internacionales y a las políticas internas que integran el Sistema de Gestión de Cumplimiento de SEIDOR. En consecuencia, queda prohibido ofrecer, prometer, solicitar o aceptar regalos, invitaciones, atenciones u otros incentivos que puedan influir, o aparentar influir, en la independencia de juicio o en las decisiones empresariales, contractuales o administrativas.

Únicamente se permiten atenciones de cortesía de valor simbólico, razonable y carácter institucional, siempre que respondan a fines profesionales legítimos, se ajusten a los usos razonables del entorno empresarial y no puedan ser interpretadas como una ventaja indebida.

La entrega o aceptación de cualquier obsequio, hospitalidad o atención deberá realizarse conforme a los principios y límites establecidos en la Política Antisoborno y Anticorrupción

(CMP-AB-PO-01), en el Procedimiento de Regalos, Hospitalidad y Cortesías (CMP-AB-PR-02) y en la Política de Contratación con Administraciones Públicas (CMP-AB-PO-03) cuando se trate de interacciones con autoridades, funcionarios o representantes del sector público. El detalle de las condiciones, autorizaciones y controles internos aplicables, así como los procedimientos de validación, registro y documentación de estas actuaciones, se encuentra regulado en dichas políticas corporativas y en los procedimientos internos de control que las desarrollan, los cuales forman parte integrante del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento de SEIDOR.

SEIDOR promueve una cultura de integridad y transparencia en todas sus interacciones comerciales e institucionales, recordando que la cortesía empresarial nunca debe comprometer la objetividad, la reputación ni la confianza que sustentan las relaciones profesionales y el buen nombre de la organización.

e) Conflictos de interés

Cuando una persona sujeta a este Código Ético identifique una posible situación de conflicto de interés, deberá comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico o al Comité Global de Cumplimiento y abstenerse de intervenir en cualquier decisión o actuación relacionada hasta que se adopte una resolución.

Ejemplos de conflicto de interés incluyen, entre otros:

- Intervenir en decisiones de contratación o adjudicación que afecten a empresas vinculadas a familiares o allegados.
- Participar en una transacción que pueda beneficiar a una persona con la que se mantengan vínculos económicos o personales relevantes.

La gestión de los conflictos de interés se rige por los principios y procedimientos establecidos en la Política Antisoborno y Anticorrupción (CMP-AB-PO-01) y en la Política de Contratación con Administraciones Públicas (CMP-AB-PO-03), que incluyen ejemplos prácticos de situaciones reales o potenciales de conflicto y las medidas que deben adoptarse en cada caso.

f) Libre competencia

SEIDOR está preparada para competir de forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopolios y de lealtad comercial. SEIDOR rechaza toda práctica contraria a la libre competencia, incluidas la colusión, el abuso de posición dominante o el intercambio indebido de información sensible entre competidores. Por lo tanto, los empleados y colaboradores deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta. Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre SEIDOR y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa. Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

- Competir lealmente con otras empresas cooperando a la consecución de un libre mercado basado en el respeto mutuo entre competidores.
- No captación de clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

g) Trato con los clientes

Los empleados y colaboradores de SEIDOR buscarán siempre la excelencia en los bienes y servicios de la compañía, de modo que los clientes y usuarios obtengan la satisfacción esperada de aquellos. Asimismo, deberán garantizar la confidencialidad y protección de los datos personales y empresariales de los clientes, conforme a la legislación aplicable y las políticas internas de privacidad.

SEIDOR promoverá a todos los niveles una cultura de calidad, que implica disponer de un sistema de gestión de la calidad y procesos definidos e implantados, que a partir de la estipulación de objetivos y realización de planes de acción y mejora continua persigue aumentar la satisfacción de sus clientes y usuarios.

Así, se garantizarán todos los productos y servicios y se atenderán de forma rápida y eficaz las reclamaciones de clientes y usuarios, buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

h) Trato con los proveedores

Todos los empleados y colaboradores de SEIDOR deben relacionarse con los proveedores de bienes y servicios bajo los más altos estándares de integridad, transparencia y legalidad, garantizando que toda interacción se desarrolle de manera ética, justa y responsable. SEIDOR seleccionará y mantendrá relaciones únicamente con proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, los derechos laborales fundamentales y la normativa vigente, y que compartan su compromiso con la integridad, la sostenibilidad y el cumplimiento normativo.

La elección de proveedores se basará en criterios objetivos de idoneidad técnica, calidad, precio, condiciones de entrega y cumplimiento ético y ambiental, promoviendo relaciones comerciales sostenibles, equitativas y de beneficio mutuo.

Asimismo, SEIDOR fomentará que sus proveedores adopten estándares similares a los contenidos en su propio Código Ético y en el Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento.

i) Trato con la sociedad

Los empleados y colaboradores de SEIDOR se comprometerán a respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible, manteniendo el principio de neutralidad política, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades, como muestra además de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.

SEIDOR se relacionará con las autoridades e instituciones públicas de manera lícita y respetuosa, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, ya sea en metálico o en especie. En caso de realizar aportaciones a partidos políticos e instituciones públicas, se llevará a cabo sólo de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, garantizando su transparencia.

Por último, SEIDOR colaborará en la medida de lo posible con las administraciones públicas y con las entidades y organizaciones no gubernamentales dedicadas a mejorar los niveles de atención social de los más desfavorecidos.

7. Protección de los recursos y activos de SEIDOR

Las políticas de gestión de SEIDOR, y la actuación de sus Empleados y Colaboradores, deben garantizar el correcto estado de las instalaciones y el equipamiento, de forma tal que estén en correspondencia con su actividad, objetivos y metas. Igualmente, deben asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema integrado de gestión de SEIDOR.

Las personas que se encuentran en el ámbito de este Código Ético tienen la obligación de realizar la custodia y un correcto uso de todos los activos que SEIDOR pone a su disposición para el desarrollo de su actividad empresarial y de negocio. Entendemos por activos de SEIDOR no sólo los edificios, vehículos, maquinarias o mobiliarios sino también los planos, diseños, fórmulas, procesos, sistemas, tecnologías, planes directores, estrategias de negocios, planes de lanzamiento de productos, campañas promocionales y desde luego nuestras marcas, entre otros.

Hacemos un uso responsable de los activos de SEIDOR, buscando mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento y utilidad, procurando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.

a) Sistemas informáticos

SEIDOR dispone de una política de uso de los sistemas de información con el objetivo de garantizar un uso responsable de estos y la seguridad de la información que tratan. No se utilizarán de forma abusiva, ni en beneficio propio o para actuaciones que pudieran afectar a la reputación o imagen de SEIDOR.

Los empleados y colaboradores únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos a los que se esté autorizado y con las licencias oportunas. No se instalará, utilizará o distribuirá ningún tipo de software que pudiera afectar a la seguridad de los sistemas, ni podrán hacerse copias no autorizadas o efectuar acciones que permitan la entrada de malware.

Las comunicaciones que se pudieran realizar a través de las herramientas informáticas no deben contener declaraciones ofensivas o difamatorias.

El usuario de cualquier medio informático o de comunicación que sea propiedad de SEIDOR no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica o cualquier otro tipo de información ofensiva o no autorizada por las leyes, ya sea a través de fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas; tampoco podrá publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar cualquier información, material pirateado o software que contenga virus o cualquier otro componente dañino para la integridad de los sistemas informáticos o que pueda infringir derechos de propiedad intelectual; del mismo modo, tampoco podrán publicar o facilitar material o acceso a recursos sobre hacking, cracking

o cualquier otra información que SEIDOR considere susceptible, aun potencialmente, de comprometer la seguridad o integridad de los sistemas informáticos, siendo esa persona único responsable de dichas acciones y posibles consecuencias legales.

b) Política empresarial sobre el uso de la información

Los empleados y colaboradores deberán mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información que manejan en el curso de su labor profesional.

A estos efectos se define como "información confidencial" cualquier información susceptible de ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, a la que pudiera tener acceso durante su actividad profesional.

Se incluye, de forma meramente enunciativa, la información relacionada con planes de negocio, productos o servicios, previsiones financieras, patentes, marcas, modelos de utilidad y cualesquiera otros derechos de propiedad intelectual o industrial o solicitudes de los mismos (se hallen registrados o no), contraseñas informáticas, códigos fuente, invenciones, procesos, diseños, sean o no gráficos, ingeniería, publicidad, presupuestos, previsiones financieras, elementos característicos de los servicios de todo tipo que SEIDOR ofrezca en el mercado, técnicas de gestión del negocio, relacionados o accesorios, incluyendo el hardware y software empleado en la gestión.

También se considera información confidencial la información privilegiada o confidencial a la que se haya tenido acceso como consecuencia de una relación de partnership, alianza estratégica o colaboración con terceros, información privilegiada o confidencial a la que se haya tenido acceso como consecuencia de una interacción con competidores, así como cualquiera otra información que señale o designe SEIDOR como confidencial.

Los empleados y colaboradores no podrán acceder, utilizar o revelar la información confidencial a no ser que hayan sido adecuadamente autorizados por escrito por su superior inmediato para hacerlo. En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, los empleados deberán considerar reservada la información a la que tuvieran acceso en el desempeño de sus actividades profesionales.

Toda la información confidencial será protegida y mantenida como tal, de modo que solamente será desvelada y utilizada por la persona para los fines que tuviera asignados conforme a su contrato laboral o la relación que le vincule con SEIDOR.

En ese sentido, SEIDOR o cualquiera de sus empleados solo podrá actuar o hablar en nombre de terceros (incluidos partners, aliados estratégicos o colaboradores) cuando exista autorización expresa, por escrito, emitida por la parte correspondiente. En el caso de que se requiriera la asistencia de un tercero y fuera necesario revelarle la información confidencial, el empleado tomará las medidas necesarias para que la Información sea debidamente protegida, suscribiendo a tal efecto un contrato escrito y vinculante de confidencialidad con todas las garantías que la ley ofrece.

La persona poseedora de la información confidencial no desvelará, directa o indirectamente, dicha información confidencial a terceras personas diferentes de las referidas en el apartado anterior, ni será copiada, reproducida o duplicada, total o parcialmente, sin la autorización escrita de SEIDOR.

La persona poseedora de la información confidencial notificará, con la mayor brevedad posible, cualquier tratamiento o uso incorrecto de información confidencial, cooperando con SEIDOR a fin de proteger dicha información.

SEIDOR velará por la protección de los datos personales que se almacenen e intercambien durante la actividad cotidiana en desarrollo de sus negocios, en la medida en que dicha protección es prioritaria para alcanzar un máximo nivel de calidad en el desarrollo del objeto social.

Todos los empleados y colaboradores de SEIDOR deberán respetar siempre la legislación sobre protección de datos personales cuando traten datos personales de clientes, proveedores, accionistas o empleados.

SEIDOR adoptará políticas formativas, distribuyendo periódicamente material didáctico para facilitar su comprensión y evitar así cualquier incumplimiento en su aplicación.

Con respecto a la información privilegiada, las personas que se encuentran en el ámbito de este código nunca utilizarán la información que conozcan como consecuencia de sus relaciones con SEIDOR para obtener una ventaja económica personal, ni se la facilitarán a terceros para que puedan obtener el mismo tipo de ventajas.

c) Mal uso, fraude o apropiación indebida de activos

Los empleados y colaboradores nunca deberán verse envueltos en un acto fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos, o bien los registros financieros y la contabilidad de SEIDOR o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino también resultar en la formulación de cargos penales.

8. Trato honesto y respetuoso con las personas

Creemos que el éxito continuado y sostenible de nuestra actividad depende en gran medida del trato humano. El respeto por las personas es un valor fundamental en SEIDOR.

a) Derechos humanos

SEIDOR respetará y fomentará los derechos humanos. SEIDOR reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo.

SEIDOR mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

SEIDOR se focaliza en la prohibición de la explotación y abuso sexual, comprometiéndose con la Organización de las Naciones Unidas. Se toman todas las medidas apropiadas para prevenir la explotación y abuso sexual de alguien por sus empleados o cualquier otra persona contratada y controlada por SEIDOR para ejecutar algún servicio bajo contrato. Para estos fines, la actividad sexual con cualquier persona menor de dieciocho años, independientemente de las leyes relacionadas con el consentimiento, se tomará como explotación sexual y el abuso de dicha persona. Además, SEIDOR se abstendrá y tomará todas las medidas razonables y apropiadas para

prohibir a sus empleados u otras personas contratadas y controladas por él el intercambio de cualquier dinero, bienes, servicios u otras cosas de valor, por favores o actividades sexuales, o de involucrarse en cualquier actividad sexual que sea explotadora o degradante para cualquier persona.

b) Trato respetuoso

Los destinatarios de este código tratarán siempre a todas las personas con las que se relacionen, sean o no destinatarios o conocedoras del código empresarial, con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se hallen o no presentes.

c) Violencia y comportamientos agresivos

SEIDOR prohíbe de manera categórica a los destinatarios de este código cualquier tipo de conducta violenta y de comportamiento agresivo, incluida la agresión, la amenaza de agresión física o la violencia verbal, acoso o intimidación. Todos los empleados y colaboradores deberán actuar con respeto, cortesía y profesionalismo en todas sus interacciones, garantizando un entorno laboral seguro y libre de violencia.

d) Igualdad y no discriminación

SEIDOR garantiza a todas las personas un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

9. Comportamiento con nuestros empleados

SEIDOR reconoce el factor humano como el recurso de más valor de nuestra empresa y tiene como objetivo primordial que todo el personal de SEIDOR se considere como parte importante e integrada en nuestra compañía: "Queremos que quieran trabajar con nosotros". Por tanto, nuestra política social, que se aplica a todas las empresas del grupo, nos exige:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
- No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, situación de embarazo, o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.
- SEIDOR prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Los destinatarios de este código de conducta deberán conocer y aplicar las políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso del entorno laboral.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y de los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos incluso en caso de cambio voluntario de empleador.

- Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
- Impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
- Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.

a) Protección de la salud laboral y la integridad física

SEIDOR está comprometida a brindar a los empleados un ambiente de trabajo saludable y seguro, libre de todo peligro reconocido, cumplir con todas las normas y prácticas de seguridad y asumir responsabilidad por tomar las precauciones necesarias para proteger a todos los profesionales.

SEIDOR mantiene un claro compromiso de informar a todos los destinatarios de este código de conducta de las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Los destinatarios del Código Ético deberán poner en conocimiento de la compañía, a través de sus superiores o los responsables de salud laboral, la existencia de cualquier presunta infracción a las reglas y normativas de seguridad laboral o a la no participación en actividades relacionadas con la salud y la seguridad.

b) Drogas y alcohol en el lugar de trabajo

SEIDOR está comprometida a brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y exento de drogas que aliente la productividad y servicio óptimos a nuestros clientes. El abuso de alcohol o cualquier droga u otra substancia, tanto legal como ilegal, puede interferir en nuestra capacidad de cumplir con las responsabilidades y obligaciones profesionales; pone en peligro la salud y seguridad nuestra y de terceros; perjudica la reputación y el negocio de la empresa y puede generar un riesgo legal.

Por lo tanto, el abuso de alcohol, drogas u otras sustancias similares en el lugar de trabajo está prohibido y sujeto a acciones disciplinarias por parte de la empresa y, en el caso de drogas ilegales, acciones judiciales.

Aunque SEIDOR no prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en eventos de negocios, el consumo de más de una cantidad mínima de alcohol debe evitarse.

10. Sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad de SEIDOR se articula para responder a los retos sociales y de protección del medio ambiente, tanto los que ya han sido planteados como los que pudieran darse

en el futuro. Mediante su compromiso con la sostenibilidad, SEIDOR pretende generar un impacto positivo en su entorno social y empresarial.

a) Política de sostenibilidad

Como parte de su compromiso continuo con la ética y el desarrollo sostenible, SEIDOR cuenta con una política de sostenibilidad inspirada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, integrada en el buen gobierno corporativo y alineada con las mejores prácticas y estándares internacionales. La compañía promueve que la sostenibilidad abarque a todos sus procesos de toma de decisiones, en el desarrollo de sus productos y servicios y en la relación con sus empleados, colaboradores, clientes y proveedores.

b) Protección del medio ambiente

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de SEIDOR, que actúa siempre de acuerdo con lo establecido en las leyes y demás normas sobre protección medioambiental, así como lo establecido en su Sistema de Gestión Ambiental. SEIDOR, dentro de su Sistema Integrado de Gestión, posee un adecuado sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente en cada caso, que permite identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales, en especial cuando se trata de eliminación de residuos, manejo de materiales peligrosos y prevención de vertidos y filtraciones.

SEIDOR facilitará a los destinatarios de este Código Ético conocimiento de todas las normas y procedimientos internos de la compañía sobre protección medioambiental que afecten a su actividad y nivel de responsabilidad.

Los destinatarios de este código han de velar por su cumplimiento y poner en conocimiento de sus superiores o de los responsables de gestión medioambiental todos los riesgos e infracciones de dichos procedimientos de los que tenga noticia. En particular, deberán observar las siguientes normas:

- Cumplir con la legislación ambiental en todos los territorios en los que SEIDOR opera, minimizando el impacto ambiental de las instalaciones y operaciones, así como de los productos y servicios que ofrece a sus clientes.
- Minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y promocionar el uso racional de recursos y la gestión responsable de residuos.
- Promover la imagen de la empresa como una empresa comprometida con el medio ambiente y suministrar información a la sociedad sobre el desempeño ambiental.

11. Controles

a) Enfoque basado en riesgos de cumplimiento

SEIDOR identifica y evalúa los riesgos de cumplimiento derivados de su actividad y de sus relaciones con terceros. Esta evaluación se efectúa de manera periódica, documentada y actualizada ante cualquier cambio relevante en el entorno legal u organizativo. Los resultados se reflejan en el Mapa Global de Riesgos de Cumplimiento.

Los resultados de los análisis de riesgo sirven como base para definir medidas preventivas, controles específicos y planes de acción, asegurando la mejora continua de la eficacia del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento.

b) Objetivos del cumplimiento

SEIDOR establece y revisa de forma periódica objetivos concretos y medibles en materia de cumplimiento, orientados a garantizar la eficacia del sistema y de este Código Ético.

Entre ellos destacan la formación completa del personal, la atención oportuna a las denuncias recibidas, la actualización del Mapa Global de Riesgos de Cumplimiento y la verificación regular de la aplicación de las políticas corporativas. El Comité Global de Cumplimiento evalúa el grado de consecución de estos objetivos y comunica los resultados al Consejo de Administración.

12. Objetivos y planificación

SEIDOR fija objetivos anuales de cumplimiento medibles, como la formación del 100 % de sus empleados, la resolución de denuncias y la actualización del 100 % de los mapas de riesgos, cuya evaluación se documenta en el informe anual del Comité Global de Cumplimiento.

13. Formación

SEIDOR asegura el conocimiento y la capacitación continua de todas las personas que integran la organización, promoviendo la comprensión de sus obligaciones éticas y legales.

La participación en las acciones formativas es obligatoria y sus evidencias se conservarán como prueba de competencia. El Comité Global de Cumplimiento revisará anualmente la eficacia de los programas formativos.

A su vez, los miembros del Comité Global de Cumplimiento recibirán formación y actualización continua en materia de compliance corporativo, normativa internacional e innovación ética, asegurando su competencia técnica.

14. Comunicación y participación

SEIDOR fomenta una comunicación abierta sobre cuestiones éticas y de cumplimiento. Además del Canal Ético, toda persona puede dirigir consultas o peticiones de orientación al Comité Global de Cumplimiento mediante correo electrónico.

De esta forma, el Comité Global de Cumplimiento ofrece apoyo preventivo para resolver dudas interpretativas sobre este Código Ético, el Manual de Prevención de Riesgos Penales y su versión para las filiales internacionales, políticas corporativas, procedimientos y protocolos específicos y cualesquiera otros documentos compongan el Sistema de Integrado Global de Compliance y promueve la conducta responsable antes de que se produzcan posibles incumplimientos.

15. Información documentada y trazabilidad

Toda actuación relacionada con la aplicación del Código Ético, el Manual de Prevención de Riesgos Penales y su versión para las filiales internacionales, las políticas corporativas y los procedimientos y protocolos específicos debe quedar documentada de manera veraz y completa.

Los registros, revisiones, formaciones, investigaciones y medidas disciplinarias derivadas del sistema se conservarán de forma segura y controlada, con garantía de autenticidad, integridad y confidencialidad.

Este principio de documentación asegura la trazabilidad de las decisiones y permite verificar el funcionamiento del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento.

16. Evaluación y revisión del cumplimiento

El Comité Global de Cumplimiento realizará auditorías y revisiones periódicas del Sistema y del presente Código Ético, empleando indicadores clave de desempeño (KPI) que permitan medir su eficacia.

Los resultados se comunicarán al Consejo de Administración, que, junto con el citado Comité, revisa anualmente la adecuación, suficiencia y eficacia del Sistema y aprueba las acciones de mejora que resulten necesarias.

Las conclusiones de las auditorías y revisiones se incorporarán como base de mejora para los planes de acción y de mejora continua del Sistema, garantizando la retroalimentación permanente del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento.

17. No conformidades y medidas correctivas

Todo incumplimiento de este Código será objeto de análisis y, cuando proceda, de medidas correctivas o disciplinarias proporcionales.

El Comité Global de Cumplimiento documentará las causas, acciones adoptadas y resultados, asegurando el aprendizaje organizativo y la prevención de reincidencias.

18. Mejora continua del Sistema Integrado Global de Cumplimiento

SEIDOR aplica el principio de mejora continua conforme al ciclo "Plan Do Check Act" (planificación, ejecución, verificación y mejora) y se compromete a revisar permanentemente este Código Ético, los manuales, políticas, procedimientos y los procesos que lo desarrollan.

19. Control documental y aprobación

El presente Código Ético forma parte de la documentación oficial del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento de SEIDOR y se encuentra sujeto a los procedimientos de control y gestión documental establecidos por la compañía.

La versión vigente, sus revisiones y los registros derivados de su aplicación se conservan de forma segura y accesible, garantizando su autenticidad, integridad y trazabilidad.

Cualquier modificación o actualización del Código Ético deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, siguiendo un proceso formal de revisión que asegure su alineación con la normativa vigente, las mejores prácticas internacionales y los estándares de cumplimiento.

SEIDOR divulgará públicamente el Código Ético y los compromisos clave de cumplimiento, reforzando la transparencia ante sus grupos de interés y la sociedad.

Este Código Ético ha sido aprobado por el Órgano de Administración de SEIDOR, en fecha 28 de noviembre de 2025.

Control de versiones:

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable	Aprobado por
1.0	28/11/2025	Modificación integral del Código Ético	Consejo de Administración	Conseil d'administration

En nombre del Consejo de Administración Sergi Biosca Arpa	El responsable del Comité Global de Cumplimiento Ainhoa Santamaría Benito
	



seidor.com



SEIDOR | 2025