

SEIDOR

Code d'éthique

Code: CMP-ET-MC-01

Nom du document : Code d'éthique

Version : V2

Date d'approbation : 28/11/2025

Date d'entrée en vigueur : 11/12/2025

Unité responsable : Comité mondial de conformité

Champ d'application : Mondial

Statut du document : En vigueur

Approuvé par : Conseil d'administration

Table des matières	3
1. Message institutionnel	5
2. Engagement	6
3. Objectif	6
4. Définitions	7
5. Portée	9
6. Règles de conduite	9
a) Légalité et éthique dans les affaires	9
b) Corruption	9
c) Blanchiment de capitaux	10
d) Cadeaux, marques d'hospitalité et de courtoisie	10
e) Conflits d'intérêts	11
f) Libre concurrence	11
g) Relations avec les clients	12
h) Relations avec les fournisseurs	12
i) Relations avec la société	12
7. Protection des ressources et des actifs de SEIDOR	13
8. Relations honnêtes et respectueuses avec les personnes	15
9. Comportement envers nos employés	16
10. Durabilité	18
a) Politique de durabilité	18
b) Protection de l'environnement	18
11. Contrôles	19
a) Approche fondée sur les risques de conformité	19
b) Objectifs de conformité	19
12. Objectifs et planification	19
13. Formation	19
14. Communication et participation	20

15. Informations documentées et traçabilité	20
16. Évaluation et vérification de la conformité	20
17. Non-conformités et actions correctives	20
18. Amélioration continue du système intégré global de conformité	21
19. Contrôle des documents et approbation	21

1. Message institutionnel

Depuis sa création en 1982, SEIDOR est devenu un groupe technologique mondial, avec plus de 10 000 professionnels et une présence dans 45 pays, se positionnant comme l'un des principaux partenaires technologiques internationaux.

L'entrée du fonds Carlyle Europe Technology Partners en tant qu'actionnaire majoritaire en 2024 représente une nouvelle phase de croissance qui renforce notre capacité financière et stratégique à poursuivre notre expansion mondiale et à renforcer notre engagement en faveur de l'excellence, de l'innovation responsable et du respect des réglementations sur tous les marchés où nous opérons.

Dans cette nouvelle organisation plus intégrée et collaborative, SEIDOR renforce sa structure globale avec des unités d'affaires transversales spécialisées, une direction Stratégie et Transformation, et un modèle orienté vers la durabilité, la transparence et l'impact positif. Notre objectif continue d'être « Humaniser la technologie », en accompagnant les entreprises dans leur transformation numérique et en promouvant un développement éthique, inclusif et durable, aligné sur les cadres juridiques et les normes internationales de bonne gouvernance.

L'engagement en faveur de la conformité aux normes est un élément essentiel de notre culture d'entreprise : il est à la base de la confiance que nous établissons entre nos employés, nos clients, nos partenaires et la société.

Dans cette nouvelle phase, SEIDOR a mis en place un **système intégré de gestion de la conformité**, dont l'axe central est le présent **Code d'éthique**, ainsi qu'un ensemble structuré de politiques, de procédures, de contrôles et d'outils technologiques pour la gouvernance, le risque et la conformité. Ce système, qui sera déployé par étapes, renforce notre évolution vers une culture plus forte, plus transparente et plus exigeante, où l'éthique et l'intégrité font partie de la stratégie d'entreprise, de la gestion des risques et de chaque processus opérationnel.

Agir à l'échelle mondiale implique une cohérence éthique, une responsabilité sociale et un respect des réglementations et des valeurs de chaque pays dans lequel nous opérons, dans un cadre commun qui garantit l'intégrité, l'égalité des chances et un comportement responsable dans toutes nos actions. Cette vision commune consolide SEIDOR en tant que groupe technologique international qui se développe de manière responsable et durable, avec la ferme intention d'être une référence en matière d'intégrité et de conformité.



Josep Benito
Président exécutif



Sergi Biosca
Directeur général

2. Engagement

Le conseil d'administration de SEIDOR, par le biais de ce Code d'éthique, transmet à toutes ses parties prenantes un message d'engagement ferme en faveur du respect de la législation en vigueur applicable sur tous les marchés locaux et internationaux dans lesquels l'entreprise opère. De même, elle déclare son opposition catégorique à toute conduite ou irrégularité qui, d'une manière ou d'une autre, contreviendrait aux dispositions du présent Code d'éthique, de son règlement interne de développement ou de la législation en vigueur.

Ce Code d'éthique est la norme la plus élevée de l'entreprise, qui consacre les principes généraux d'intégrité, de respect de la légalité, de responsabilité et de transparence qui doivent guider la conduite professionnelle de toute personne physique ou morale représentant ou agissant au nom de SEIDOR.

Le Code d'éthique est développé et complété par un cadre réglementaire interne comprenant un manuel de prévention des risques pénaux et sa version pour les filiales internationales, des politiques d'entreprise, des procédures et des protocoles spécifiques qui précisent ses principes dans les différentes unités de l'organisation, telles que la prévention des délits, l'éthique des affaires, la protection des données, les droits de l'homme, la durabilité et la gestion des relations avec les tiers. Ces règles font partie du système intégré de gestion de la conformité, qui garantit une application homogène, supervisée et intégrée des règles internes dans l'ensemble du groupe SEIDOR, conformément aux normes internationales les plus élevées en matière de gouvernance et d'éthique d'entreprise.

La participation active et la supervision du conseil d'administration et de la direction générale sont des éléments essentiels pour la mise en œuvre efficace du système intégré de gestion de la conformité. Ce système est géré par le comité mondial de conformité, une fonction indépendante de l'entreprise qui agit avec une autonomie technique et objective et garantit l'impartialité dans la supervision et l'application des politiques éthiques et réglementaires. Le comité mondial de conformité rend compte directement au conseil d'administration. Son indépendance fonctionnelle, combinée à l'implication active du conseil, est une garantie de transparence, d'intégrité et d'efficacité dans la gouvernance d'entreprise.

Ce nouveau système intégré de gestion de la conformité garantit que les décisions stratégiques sont prises selon une approche éthique, préventive et fondée sur la responsabilité.

La direction générale assure la disponibilité permanente des ressources humaines, technologiques et financières nécessaires au maintien du système intégré de gestion de la conformité et à son amélioration continue.

Le comité mondial de conformité est chargé de veiller à ce que ce Code d'éthique soit mis à jour et correctement mis en œuvre dans toutes les filiales du Groupe SEIDOR.

3. Objectif

L'objectif de ce Code d'éthique est d'établir un cadre de référence global qui définit et renforce les règles de conduite qui doivent guider les actions de tous les employés et collaborateurs de SEIDOR, en garantissant un comportement intègre, responsable et conforme à la législation en vigueur, aux normes internationales applicables et aux valeurs d'entreprise de la société.

4. Définitions

Afin de garantir une interprétation uniforme et cohérente et de faciliter la compréhension de tous les documents qui composent le système intégré de gestion de la conformité, les définitions suivantes sont établies :

- **Employés et collaborateurs de SEIDOR:** les administrateurs, cadres, employés, représentants, fournisseurs et autres tiers, tels que des agents, intermédiaires ou sociétés sous-traitantes, qui fournissent des services ou agissent, de quelque manière que ce soit, pour le compte ou au nom de SEIDOR, indépendamment de la fonction qu'ils occupent, de leurs responsabilités, de la nature juridique de leur relation avec l'organisation ou du type d'activité qu'ils exercent.

Elle couvre également les administrateurs, professionnels et fournisseurs des groupements momentanés d'entreprises (GME) ou des équivalents dans toute juridiction dans laquelle SEIDOR opère lorsque SEIDOR assume leur gestion ou leur coordination opérationnelle.

- Tiers liés : personne physique ou morale, extérieure à SEIDOR, qui agit en son nom ou sa représentation, ou qui entretient une relation d'affaires avec l'organisation et peut être exposée à des risques de corruption.

Il s'agit notamment des agents, des intermédiaires, des fournisseurs, des entrepreneurs, des consultants, des distributeurs, des partenaires commerciaux et des sous-traitants.

- Agent public : toute personne qui, soit individuellement, soit en tant que membre d'une collectivité ou d'un organe collégial, national ou étranger, détient ou exerce, à titre permanent ou temporaire, des fonctions législatives, exécutives, administratives ou judiciaires dans tout pays ou territoire, ou qui agit au nom ou en représentation de celui-ci :

- une entité publique ou gouvernementale ;
- une entreprise publique ou appartenant à l'État ;
- un organisme international ou supranational ; ou
- tout niveau de gouvernement, national ou étranger.

Il s'agit également des candidats à une fonction publique et de toute personne qui, en raison de sa position, peut influencer indûment les décisions du secteur public.

- **Corruption:** l'offre, la promesse, l'octroi, la sollicitation ou l'acceptation, directe ou indirecte, d'un avantage financier ou autre, indu ou injustifié, afin qu'une personne agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exercice de ses fonctions pour obtenir, conserver ou sécuriser un avantage commercial, contractuel ou personnel indu.
- **Avantage indu:** tout avantage ou récompense, matériel ou immatériel, qui dépasse les usages sociaux ou commerciaux raisonnables et qui peut influencer indûment, ou sembler influencer, le jugement, la conduite ou la prise de décision d'une personne. Toute forme de compensation, de faveur, de commission, d'incitation, de crédit ou d'annulation de dette qui n'est pas objectivement justifiée ou dûment enregistrée est considérée comme un avantage indu.
- **Paiements de facilitation:** paiements mineurs, non officiels ou informels effectués dans le but d'accélérer ou d'assurer l'exécution d'actes de routine ou de procédures administratives de nature ordinaire.

- **Conflit d'intérêts:** toute situation dans laquelle les intérêts personnels, familiaux, professionnels ou financiers d'une personne interfèrent, ou pourraient sembler interférer, avec son impartialité, son indépendance ou sa loyauté envers SEIDOR.

Est également considérée comme un conflit d'intérêts toute situation qui, même en l'absence d'avantage personnel direct ou de préjudice immédiat pour SEIDOR, peut susciter des doutes raisonnables quant à l'indépendance, l'objectivité ou l'impartialité de l'employé ou du collaborateur, ou affecter négativement la perception par le public de l'intégrité de l'organisation. Dans ce cas, le conflit doit être déclaré de la même manière par les canaux établis, et la personne concernée doit s'abstenir d'intervenir dans les décisions ou les actions connexes jusqu'à ce que le comité mondial de conformité évalue et détermine les mesures appropriées.

- **Cadeau:** tout objet, invitation, attention, avantage ou bénéfice donné ou reçu dans un contexte professionnel, qui peut être perçu comme influençant indûment une relation d'affaires.
- **SEIDOR:** SEIDOR TopCo, S.L. et toutes les entreprises qui lui sont directement ou indirectement affiliées.
- **Comportement inapproprié ou contraire à l'éthique:** tout acte ou omission contraire à la bonne foi, à l'impartialité ou au devoir de confiance découlant de l'exercice de fonctions professionnelles, y compris l'exercice d'une influence sur d'autres personnes pour qu'elles agissent de manière fautive ou manquent à un devoir qui leur incombe dans l'exercice de leurs responsabilités.
- **Personne ou entité liée:** est considérée comme personne liée à un employé ou collaborateur de SEIDOR le conjoint ou la personne dans une relation d'affection analogue, ainsi que leurs ascendants et descendants, ou toute personne physique ou morale avec laquelle ils ont une relation personnelle, professionnelle ou économique qui peut générer une influence significative ou interférer avec leur objectivité et leur impartialité. Une influence notable est présumée lorsqu'il existe une participation de 10 % ou plus du capital ou des droits de vote, ou une position dans l'organe d'administration ou dans la haute direction.
- **Haute direction:** ensemble des cadres et décideurs qui font partie du niveau hiérarchique supérieur de la SEIDOR et qui ont le pouvoir de prendre des décisions stratégiques, de superviser leur exécution et de représenter l'organisation devant les tiers. Cela inclut les personnes qui, sans faire partie du conseil d'administration, exercent des fonctions de direction, de management ou de contrôle au sein de la structure de l'entreprise.
- **Canal éthique:** il s'agit d'un mécanisme confidentiel, sécurisé et accessible, créé pour que les employés et les collaborateurs puissent signaler, de bonne foi et sur la base d'indices raisonnables, tout comportement contraire à la loi, au Code d'éthique ou aux politiques internes de SEIDOR. Le canal est disponible via le lien <https://compliance.seidor.com/#/>. La gestion des communications reçues est régie par la procédure de gestion du canal éthique (CMP-CE-PR-01), qui garantit la confidentialité, l'anonymat et l'interdiction des représailles.
- **« Filiale » :** toute entité légalement constituée dans un pays autre que celui du siège social de SEIDOR TOPCO, S.L., dans laquelle SEIDOR détient, directement ou indirectement, la totalité ou la majorité de son capital social.

5. Portée

Ce Code d'éthique est applicable et doit être respecté par tous les employés et collaborateurs qui agissent au nom de SEIDOR ou la représentent, indépendamment du territoire où ils exercent leur activité et du fait que la relation qui les lie soit de nature salariale ou commerciale.

Ce Code d'éthique s'applique à toutes les filiales, directes ou indirectes, de SEIDOR TopCo, S.L. et son développement est intégré au Système intégré de gestion de la conformité, qui constitue le cadre commun applicable à l'ensemble de l'organisation et à ses relations avec les tiers.

6. Règles de conduite

a) Légalité et éthique dans les affaires

SEIDOR s'engage à respecter la législation en vigueur et applicable dans tous les pays où elle opère. Les employés et collaborateurs de SEIDOR sont tenus de respecter la loi et les règles internes, d'agir de manière transparente et de rejeter toute pratique illégale, corrompue ou contraire aux principes de concurrence loyale, de transparence et de bonne foi. Ils doivent également respecter leurs engagements contractuels envers les clients, les partenaires et les fournisseurs, en garantissant le plus haut niveau d'intégrité professionnelle.

Cet engagement s'étend aux normes internationales dans les domaines de l'intégrité des entreprises, des droits de l'homme, de la libre concurrence et du développement durable.

Toute collaboration avec des tiers dans des actions qui violent la loi ou qui, bien que légales, pourraient porter atteinte à la réputation, aux valeurs ou à l'image de SEIDOR est expressément interdite.

Le strict respect des réglementations et la conduite éthique des affaires sont des piliers essentiels de notre culture d'entreprise et le fondement sur lequel repose la confiance de nos parties prenantes.

b) Corruption

Les employés et collaborateurs doivent faire preuve d'intégrité, de transparence et d'une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, que ce soit dans la sphère publique ou privée. Il est expressément interdit de promouvoir, faciliter, participer ou dissimuler toute pratique impliquant l'offre, la promesse, l'octroi, la sollicitation ou l'acceptation, directe ou indirecte, de gratifications, de bénéfices ou d'avantages indus dans le but d'influencer ou de récompenser des décisions commerciales, contractuelles ou administratives.

Cette interdiction s'étend à toute relation avec des autorités, agents publics, représentants d'organismes internationaux ou toute personne qui, de par sa position, peut influencer les décisions du secteur public. Toute interaction avec ces représentants est menée dans la plus grande transparence, conformément à la législation applicable et aux principes d'impartialité et d'intégrité.

Les employés ou collaborateurs de SEIDOR ne peuvent demander, accepter ou offrir des paiements, des cadeaux, des prêts, des faveurs, des avantages ou des services qui ne sont pas dûment justifiés ou qui pourraient être interprétés comme un avantage indu, y compris ceux adressés à des fonctionnaires ou à des représentants d'entités publiques.

Ces dispositions sont développées plus en détail dans la Politique de lutte contre la corruption (CMP-AB-PO-01) et dans la Politique de marchés publics (CMP-AB-PO-03), qui font toutes deux parties du système intégré de gestion de la conformité de SEIDOR, et qui renforcent l'engagement de l'entreprise en faveur de la légalité, de la transparence et de l'intégrité dans toutes ses opérations et relations institutionnelles, et fournissent des exemples spécifiques d'actions interdites.

c) Blanchiment de capitaux

SEIDOR réaffirme son engagement ferme en faveur de la prévention et de la répression du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, en agissant conformément aux lois nationales et internationales applicables et aux normes les plus strictes en matière d'intégrité et de transparence financière.

Les personnes soumises au présent Code d'éthique doivent s'abstenir de promouvoir, faciliter, participer, dissimuler ou consentir, directement ou indirectement, à tout type d'opération impliquant ou pouvant impliquer l'origine illicite ou injustifiée de fonds ou d'actifs, qu'ils soient de source nationale ou internationale. Ils sont également tenus de signaler immédiatement au comité mondial de conformité ou par le biais du canal d'éthique tout indice raisonnable ou suspicion de blanchiment de capitaux ou de transactions financières irrégulières, même lorsque celles-ci ne sont pas effectuées.

SEIDOR veille au strict respect de la réglementation en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux en appliquant des procédures internes de vérification et de diligence raisonnable, notamment la procédure KYC et de diligence raisonnable des tiers (CMP-DD-PR-01), des contrôles financiers et des programmes de formation continue.

Les employés et les collaborateurs doivent faire preuve de la plus grande prudence et de la plus grande diligence dans l'identification des clients, des fournisseurs, des partenaires et des tiers, en veillant à ce que toutes les relations d'affaires soient menées dans un cadre éthique et traçable et conformément à la législation en vigueur et aux politiques de l'entreprise.

d) Cadeaux, marques d'hospitalité et de courtoisie

Les relations professionnelles doivent être menées dans la plus grande transparence, impartialité et respect des réglementations en vigueur, des normes éthiques internationales et des politiques internes qui constituent le système de gestion de la conformité de SEIDOR. En conséquence, il est interdit d'offrir, de promettre, de solliciter ou d'accepter des cadeaux, des invitations, des attentions ou autres incitations susceptibles d'influencer, ou de sembler influencer, un jugement indépendant ou des décisions commerciales, contractuelles ou administratives.

Seules les marques de courtoisie de nature symbolique, raisonnable et institutionnelle sont autorisées, à condition qu'elles servent des objectifs professionnels légitimes, qu'elles soient conformes à des pratiques raisonnables du milieu des affaires et qu'elles ne puissent être interprétées comme un avantage indu.

L'offre ou l'acceptation d'un cadeau, d'une marque d'hospitalité ou d'une attention doit être

conforme aux principes et aux limites définis dans la politique de lutte contre la corruption (CMP-AB-PO-01), dans la procédure en matière de cadeaux, de marques d'hospitalité et de courtoisie (CMP-AB-PR-02) et dans la politique de marchés publics (CMP-AB-PO-03) dans le cadre des relations avec les autorités, les fonctionnaires ou les représentants du secteur public. Les détails des conditions, autorisations et contrôles internes applicables, ainsi que les procédures de validation, d'enregistrement et de documentation de ces actions, sont réglementés dans ces politiques d'entreprise et dans les procédures internes de contrôle qui les développent, lesquelles font partie intégrante du système intégré de gestion de la conformité de SEIDOR.

SEIDOR promeut une culture d'intégrité et de transparence dans toutes ses interactions commerciales et institutionnelles, en rappelant que la courtoisie commerciale ne doit jamais compromettre l'objectivité, la réputation et la confiance qui sont à la base des relations professionnelles et de la bonne réputation de l'organisation.

e) Conflits d'intérêts

Lorsqu'une personne soumise au présent Code d'éthique identifie une situation de conflit d'intérêts potentiel, elle doit immédiatement la signaler à son supérieur hiérarchique ou au comité mondial de conformité et s'abstenir d'intervenir dans toute décision ou action connexe jusqu'à ce qu'une solution soit adoptée.

Parmi les exemples de conflits d'intérêts, on peut citer, entre autres :

- Intervenir dans des décisions de passation de marchés ou d'attribution de marchés affectant des entreprises liées à des membres de la famille ou à des associés proches.
- Effectuer une transaction susceptible de bénéficier à une personne avec laquelle vous avez des liens économiques ou personnels importants.

La gestion des conflits d'intérêts est régie par les principes et procédures énoncés dans la Politique de lutte contre la corruption (CMP-AB-PO-01) et dans la Politique de marchés publics (CMP-AB-PO-03), qui comprennent des exemples pratiques de situations de conflits réels ou potentiels et les mesures à prendre dans chaque cas.

f) Libre concurrence

SEIDOR est prête à affronter avec succès la concurrence dans le monde commercial d'aujourd'hui et le fera toujours dans le respect total de toutes les lois applicables en matière de défense de la concurrence, d'antitrust et de loyauté commerciale. SEIDOR rejette toute pratique contraire à la libre concurrence, y compris la collusion, l'abus de position dominante ou l'échange indu d'informations sensibles entre concurrents. Les employés et collaborateurs doivent donc respecter en permanence les règles suivantes:

- La politique commerciale et les prix sont fixés de manière indépendante et ne font jamais l'objet d'un accord, formel ou informel, avec des concurrents ou d'autres parties non liées, que ce soit directement ou indirectement. Les clients, territoires ou marchés de produits ne seront jamais répartis entre SEIDOR et ses concurrents, mais seront toujours le résultat d'une concurrence loyale. Les clients et les fournisseurs seront traités équitablement.
- Tous les employés, mais en particulier ceux qui sont engagés dans des activités de commercialisation, de vente et d'achat, ou ceux qui sont en contact fréquent avec des

concurrents, doivent s'assurer qu'ils sont familiarisés avec les lois applicables en matière de concurrence.

- Concurrencer loyalement les autres entreprises en coopérant pour créer un marché libre fondé sur le respect mutuel entre les concurrents.
- Pas de démarchage de clients d'autres concurrents par des méthodes contraires à l'éthique.

g) Relations avec les clients

Les employés et collaborateurs de SEIDOR s'efforceront toujours d'atteindre l'excellence dans les biens et les services de l'entreprise, afin que les clients et utilisateurs obtiennent la satisfaction qu'ils attendent d'eux. Ils doivent également veiller à la confidentialité et à la protection des données personnelles et commerciales des clients, conformément à la législation applicable et aux politiques internes en matière de protection de la vie privée.

SEIDOR promouvra une culture de la qualité à tous les niveaux, ce qui implique de disposer d'un système de gestion de la qualité et de processus définis et mis en œuvre qui, sur la base de la définition d'objectifs et de la mise en œuvre de plans d'action et d'amélioration continue, vise à accroître la satisfaction de ses clients et de ses utilisateurs.

De cette manière, tous les produits et services seront garantis et les plaintes des clients et des utilisateurs seront traitées rapidement et efficacement, en recherchant leur satisfaction au-delà du simple respect de la réglementation en vigueur.

h) Relations avec les fournisseurs

Tous les employés et collaborateurs de SEIDOR doivent entretenir des relations avec les fournisseurs de biens et de services en respectant les normes les plus strictes en matière d'intégrité, de transparence et de légalité, en veillant à ce que toutes les interactions se fassent de manière éthique, équitable et responsable. SEIDOR sélectionnera et entretiendra des relations uniquement avec des fournisseurs dont les pratiques commerciales respectent la dignité humaine, les droits fondamentaux du travail et les lois et réglementations applicables, et qui partagent son engagement en matière d'intégrité, de durabilité et de conformité réglementaire.

Le choix des fournisseurs sera fondé sur des critères objectifs d'adéquation technique, de qualité, de prix, de conditions de livraison et de respect de l'éthique et de l'environnement, afin de promouvoir des relations commerciales durables, équitables et mutuellement bénéfiques.

De même, SEIDOR encouragera ses fournisseurs à adopter des normes similaires à celles contenues dans son propre Code d'éthique et dans le système intégré de gestion de la conformité.

i) Relations avec la société

Les employés et collaborateurs de SEIDOR s'engagent à respecter les droits de l'homme et les institutions démocratiques et à les promouvoir dans la mesure du possible, en maintenant le

principe de neutralité politique et en n'intervenant pas politiquement dans les communautés où ils exercent leurs activités, en signe de respect pour les différentes opinions et sensibilités des personnes liées à l'entreprise.

SEIDOR entretiendra des relations avec les autorités et institutions publiques de manière légale et respectueuse, sans accepter ni offrir de cadeaux ou de commissions, que ce soit en espèces ou en nature. En ce qui concerne les contributions aux partis politiques et aux institutions publiques, celles-ci ne peuvent être effectuées que conformément à la législation en vigueur et, en tout état de cause, en garantissant leur transparence.

Enfin, SEIDOR collaborera autant que possible avec les administrations publiques, les entités et les organisations non gouvernementales œuvrant à l'amélioration du niveau de protection sociale des personnes les plus défavorisées.

7. Protection des ressources et des actifs de SEIDOR

Les politiques de gestion de SEIDOR, ainsi que les actions de ses employés et collaborateurs, doivent garantir le bon état des installations et des équipements, de manière à ce qu'ils soient conformes à son activité, à ses objectifs et à ses buts. Ils doivent également s'assurer de la disponibilité des ressources nécessaires pour établir, mettre en œuvre, maintenir et améliorer le système intégré de gestion de SEIDOR.

Les personnes concernées par le présent Code d'éthique sont tenues de veiller à la conservation et à l'utilisation correcte de tous les biens que SEIDOR met à leur disposition pour le développement de son activité commerciale. Par actifs de SEIDOR, nous entendons non seulement les bâtiments, véhicules, machines ou mobiliers, mais aussi les plans, dessins, formules, processus, systèmes, technologies, schémas directeurs, stratégies commerciales, plans de lancement de produits, campagnes de promotion et, bien sûr, nos marques, entre autres.

Nous faisons un usage responsable des actifs de SEIDOR, en cherchant à les maintenir en parfait état de fonctionnement et d'utilité, en maximisant leur capacité et en prolongeant leur durée d'utilité.

a) Systèmes informatiques

SEIDOR dispose d'une politique d'utilisation des systèmes d'information visant à garantir leur utilisation responsable et la sécurité des informations qu'ils traitent. Ils ne doivent pas être utilisés de manière abusive, ni à des fins d'enrichissement personnel ou pour des actions susceptibles d'affecter la réputation ou l'image de SEIDOR.

Les employés et collaborateurs ne peuvent avoir accès qu'aux systèmes informatiques pour lesquels ils sont autorisés et disposent des licences appropriées. Aucun logiciel susceptible d'affecter la sécurité des systèmes ne doit être installé, utilisé ou distribué, et aucune copie non autorisée ne doit être faite ni aucune action permettant l'entrée de logiciels malveillants.

Les communications qui peuvent être faites au moyen d'outils informatiques ne doivent pas contenir de déclarations offensantes ou diffamatoires.

L'utilisateur de tout ordinateur ou support de communication appartenant à SEIDOR ne peut diffuser ou transmettre des informations illégales, sexistes, injurieuses, diffamatoires, obscènes,

racistes, offensantes, pornographiques ou tout autre type d'informations offensantes ou non autorisées par la loi, que ce soit par le biais de photographies, de textes, de bannières publicitaires ou de liens vers des pages externes ; ni publier, transmettre, reproduire, distribuer ou exploiter des informations, du matériel piraté ou des logiciels contenant des virus ou tout autre élément nuisible à l'intégrité des systèmes informatiques ou susceptible de porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle ; ni publier ou fournir du matériel ou un accès à des ressources sur le hacking, le cracking ou toute autre information que SEIDOR considère comme susceptible, même potentiellement, de compromettre la sécurité ou l'intégrité des systèmes informatiques, cette personne étant seule responsable de ces actes et de leurs éventuelles conséquences juridiques.

b) Politique de l'entreprise en matière d'utilisation de l'information

Les employés et collaborateurs sont tenus au secret professionnel le plus strict et doivent garder confidentielles toutes les informations qu'ils traitent dans le cadre de leur travail professionnel.

À ces fins, on entend par « informations confidentielles » toute information susceptible d'être divulguée oralement, par écrit ou par tout autre moyen ou support, matériel ou immatériel, à laquelle il peut avoir accès dans le cadre de son activité professionnelle.

Cela inclut, sans s'y limiter, les informations relatives aux plans d'affaires, produits ou services, prévisions financières, brevets, marques, modèles d'utilité et à tout autre droit de propriété intellectuelle ou industrielle ou aux demandes y afférentes (enregistrés ou non), aux mots de passe informatiques, codes sources, inventions, procédés, dessins, graphiques ou non, à l'ingénierie, à la publicité, aux budgets, prévisions financières, éléments caractéristiques des services de toute nature que SEIDOR offre sur le marché, techniques de gestion d'entreprise, connexes ou accessoires, y compris le matériel et les logiciels utilisés dans le cadre de la gestion.

Les informations privilégiées ou confidentielles auxquelles l'accès a été obtenu dans le cadre d'un partenariat, d'une alliance stratégique ou d'une collaboration avec des tiers, les informations privilégiées ou confidentielles auxquelles l'accès a été obtenu dans le cadre d'une interaction avec des concurrents, ainsi que toute autre information que SEIDOR identifie ou désigne comme confidentielle, sont également considérées comme des informations confidentielles.

Les employés et collaborateurs ne peuvent accéder, utiliser ou divulguer des informations confidentielles que s'ils ont été dûment autorisés par écrit par leur supérieur hiérarchique à le faire. En cas de doute, et sauf indication contraire, les employés doivent traiter de manière confidentielle les informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Toutes les informations confidentielles seront protégées et conservées en tant que telles, de sorte qu'elles ne seront divulguées et utilisées par la personne qu'aux fins qui lui ont été assignées dans le cadre de son contrat de travail ou de sa relation avec SEIDOR.

À cet égard, SEIDOR ou l'un quelconque de ses employés ne peut agir ou s'exprimer au nom de tiers (y compris des partenaires, des alliés stratégiques ou des collaborateurs) qu'avec l'autorisation expresse, par écrit, de la partie concernée. Dans le cas où l'assistance d'un tiers serait requise et qu'il serait nécessaire de divulguer des informations confidentielles à ce tiers, l'employé prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que les informations seront dûment protégées en concluant un accord de confidentialité écrit et contraignant, assorti de toutes les garanties prévues par la loi.

La personne en possession d'informations confidentielles ne doit pas divulguer, directement ou indirectement, lesdites informations confidentielles à des tiers autres que ceux visés à l'alinéa précédent, ni les copier, reproduire ou dupliquer, en tout ou en partie, sans l'autorisation écrite de SEIDOR.

La personne en possession d'informations confidentielles doit notifier, dès que possible, tout traitement ou usage incorrect des informations confidentielles, en coopérant avec SEIDOR afin de protéger ces informations.

SEIDOR veillera à la protection des données personnelles stockées et échangées dans le cadre de ses activités commerciales quotidiennes, dans la mesure où cette protection est prioritaire pour atteindre le plus haut niveau de qualité dans l'accomplissement de son objet social.

Tous les employés et collaborateurs de SEIDOR doivent toujours respecter la législation sur la protection des données personnelles lorsqu'ils traitent des données personnelles de clients, de fournisseurs, d'actionnaires ou d'employés.

SEIDOR adoptera des politiques de formation, en distribuant périodiquement du matériel didactique pour faciliter sa compréhension et éviter ainsi tout manquement dans son application.

En ce qui concerne les informations privilégiées, les personnes entrant dans le champ d'application du présent code ne doivent jamais utiliser les informations dont elles ont eu connaissance dans le cadre de leurs relations avec SEIDOR pour obtenir un avantage financier personnel, ni les fournir à des tiers pour qu'ils obtiennent le même type d'avantage.

c) Mauvais usage, fraude ou détournement d'actifs

Les employés et collaborateurs ne doivent jamais s'engager dans une conduite frauduleuse ou malhonnête impliquant les biens ou les actifs, ou les registres financiers et les comptes de SEIDOR ou d'une tierce partie. Cela peut entraîner non seulement des sanctions disciplinaires, mais aussi des poursuites pénales.

8. Relations honnêtes et respectueuses avec les personnes

Nous pensons que le succès continu et durable de nos activités dépend dans une large mesure du traitement humain. Le respect des personnes est une valeur fondamentale de SEIDOR.

a) Droits de l'homme

SEIDOR respecte et promeut les droits de l'homme. SEIDOR reconnaît que les droits de l'homme sont des droits fondamentaux et universels et qu'ils doivent être interprétés et reconnus conformément au droit international et aux pratiques internationales, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et les principes proclamés par l'Organisation internationale du travail.

SEIDOR accorde un intérêt particulier au contrôle et au suivi du respect des droits de l'homme dans ses relations avec le personnel de l'entreprise, en accordant une attention particulière à ceux liés à l'activité commerciale, tels que le droit d'association (liberté d'association et droit à la négociation collective), les droits des enfants et des jeunes (élimination de l'exploitation des enfants et du travail forcé) et le droit à des conditions d'emploi équitables et satisfaisantes.

SEIDOR se concentre sur l'interdiction de l'exploitation et des abus sexuels et s'engage auprès des Nations unies. Toutes les mesures appropriées sont prises pour prévenir l'exploitation et les abus

sexuels de toute personne par ses employés ou toute autre personne engagée et contrôlée par SEIDOR pour effectuer un service dans le cadre d'un contrat. À ces fins, toute activité sexuelle avec une personne âgée de moins de dix-huit ans, indépendamment des lois relatives au consentement, est considérée comme une exploitation et un abus sexuel à l'égard de cette personne. En outre, SEIDOR s'abstiendra et prendra toutes les mesures raisonnables et appropriées pour interdire à ses employés ou aux autres personnes employées et contrôlées par elle d'échanger de l'argent, des biens, des services ou d'autres choses de valeur contre des faveurs ou des activités sexuelles, ou de s'engager dans une activité sexuelle qui exploite ou dégrade une personne.

b) Traitement respectueux

Les destinataires du présent code doivent toujours traiter avec le respect qui leur est dû toutes les personnes avec lesquelles ils entrent en contact, qu'elles soient ou non destinataires du code d'entreprise ou qu'elles en aient ou non connaissance. Les actions ou déclarations verbales ou écrites irrespectueuses à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, présentes ou non, ne sont pas autorisées.

c) Violence et comportements agressifs

SEIDOR interdit catégoriquement aux destinataires du présent code tout type de conduite violente et de comportement agressif, y compris l'agression, la menace d'agression physique ou la violence verbale, le harcèlement ou l'intimidation. Tous les employés et collègues doivent agir avec respect, courtoisie et professionnalisme dans toutes leurs interactions, afin de garantir un environnement de travail sûr et exempt de violence.

d) Égalité et non-discrimination

SEIDOR garantit un traitement égal et non discriminatoire de toutes les personnes, indépendamment de la race, de la couleur, de la religion, du sexe et de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'âge, du degré de handicap et d'autres circonstances protégées par la loi.

9. Comportement envers nos employés

SEIDOR reconnaît que le facteur humain est la ressource la plus précieuse de notre entreprise et a pour objectif principal de faire en sorte que l'ensemble du personnel de SEIDOR soit considéré comme une partie importante et intégrée de notre entreprise : « Nous voulons qu'ils aient envie de travailler avec nous ». Notre politique sociale, qui s'applique à toutes les entreprises du groupe, nous oblige donc à :

- Traiter les employés avec dignité, respect et équité, en tenant compte de leurs différentes sensibilités culturelles.
- Ne pas exercer de discrimination à l'encontre des employés pour des raisons de race, de religion, d'âge, de nationalité, de sexe, de grossesse ou de toute autre condition personnelle ou sociale sans rapport avec leur mérite et leurs capacités.

- SEIDOR interdit et poursuit les comportements de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. Les destinataires de ce code de conduite doivent connaître et appliquer les politiques de l'entreprise en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail.
- Reconnaître les droits d'association, de syndicalisation et de négociation collective.
- Établir et communiquer des critères et des règles clairs qui équilibrent les droits de l'entreprise et des employés dans les processus d'embauche et de licenciement, y compris dans le cas d'un changement volontaire d'employeur.
- Assurer la santé et l'hygiène au travail, en prenant toutes les mesures raisonnables pour maximiser la prévention des risques professionnels.
- Veiller à concilier le travail dans l'entreprise avec la vie personnelle et familiale des employés.
- Promouvoir l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail, en éliminant tous les types d'obstacles à leur intégration dans l'environnement de l'entreprise.
- Faciliter la participation des employés aux programmes d'action sociale de l'entreprise.

a) Protection de la santé au travail et de l'intégrité physique

SEIDOR s'engage à fournir à ses employés un environnement de travail sain et sûr, exempt de tout danger reconnu, à respecter toutes les normes et pratiques de sécurité et à assumer la responsabilité de prendre les précautions nécessaires pour protéger tous les professionnels.

SEIDOR s'engage clairement à informer tous les destinataires de ce code de conduite des règles et procédures relatives à la prévention des risques professionnels.

Les destinataires du Code d'éthique doivent porter à l'attention de l'entreprise, par l'intermédiaire de leurs supérieurs ou des responsables de la santé au travail, l'existence de toute violation présumée des règles et réglementations en matière de sécurité au travail ou la non-participation à des activités liées à la santé et à la sécurité.

b) Drogues et alcool sur le lieu de travail

SEIDOR s'engage à fournir et à maintenir un environnement de travail sûr et exempt de drogues qui favorise une productivité et un service optimaux à nos clients. L'abus d'alcool ou de toute autre drogue ou substance, qu'elle soit légale ou illégale, peut interférer avec notre capacité à assumer nos responsabilités et obligations professionnelles, mettre en danger notre santé et notre sécurité ainsi que celles des autres, nuire à la réputation et aux activités de l'entreprise et créer un risque juridique.

Par conséquent, l'abus d'alcool, de drogues ou d'autres substances similaires sur le lieu de travail est interdit et fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'entreprise et, dans le cas de drogues illégales, d'une action en justice.

Bien que SEIDOR n'interdise pas la consommation de boissons alcoolisées lors d'événements professionnels, il convient d'éviter de dépasser une consommation minimale d'alcool.

10. Durabilité

La stratégie de durabilité de SEIDOR est articulée de manière à répondre aux défis sociaux et de protection de l'environnement, tant ceux qui ont déjà été relevés que ceux qui pourraient l'être à l'avenir. Par son engagement en faveur de la durabilité, SEIDOR vise à avoir un impact positif sur son environnement social et professionnel.

a) Politique de durabilité

Dans le cadre de son engagement permanent en faveur de l'éthique et du développement durable, SEIDOR a mis en place une politique de durabilité inspirée des objectifs de développement durable des Nations unies, intégrée à la bonne gouvernance d'entreprise et alignée sur les meilleures pratiques et normes internationales. L'entreprise promeut la durabilité dans tous ses processus décisionnels, dans le développement de ses produits et services et dans ses relations avec ses employés, collaborateurs, clients et fournisseurs.

b) Protection de l'environnement

La protection de l'environnement est l'un des principes directeurs des activités de SEIDOR, qui agit toujours en conformité avec les dispositions des lois et autres réglementations sur la protection de l'environnement, ainsi qu'avec les dispositions de son système de gestion environnementale. SEIDOR, dans le cadre de son système intégré de gestion, dispose d'un système adéquat de normes et de procédures de gestion environnementale, conforme à la législation en vigueur dans chaque cas, qui permet d'identifier et de minimiser les différents risques environnementaux, notamment en ce qui concerne l'élimination des déchets, la manipulation des matières dangereuses et la prévention des rejets et infiltrations.

SEIDOR mettra à la disposition des destinataires de ce Code d'éthique l'ensemble des normes et procédures internes de l'entreprise relatives à la protection de l'environnement qui concernent leur activité et leur niveau de responsabilité.

Les destinataires de ce code doivent veiller à le respecter et à signaler à leurs supérieurs ou aux responsables de la gestion environnementale de tous les risques et toutes les violations de ces procédures dont ils ont connaissance. En particulier, ils doivent respecter les règles suivantes:

- Respecter la législation environnementale dans tous les territoires où SEIDOR opère, en minimisant l'impact environnemental de ses installations et de ses opérations, ainsi que des produits et des services qu'elle offre à ses clients.
- Minimiser les émissions de gaz à effet de serre (GES) et promouvoir l'utilisation rationnelle des ressources et la gestion responsable des déchets.
- Promouvoir l'image de l'entreprise en tant qu'entreprise engagée en faveur de l'environnement et fournir des informations à la société sur les performances environnementales.

11. Contrôles

a) Approche fondée sur les risques de conformité

SEIDOR identifie et évalue les risques de conformité découlant de son activité et de ses relations avec les tiers. Cette évaluation est effectuée de manière périodique, documentée et mise à jour en cas de tout changement significatif dans l'environnement juridique ou organisationnel. Les résultats sont reflétés dans la cartographie globale des risques de non-conformité.

Les résultats des analyses de risques servent de base à la définition de mesures de prévention, de contrôles spécifiques et de plans d'action, garantissant l'amélioration continue de l'efficacité du système intégré de gestion de la conformité.

b) Objectifs de conformité

SEIDOR fixe et revoit périodiquement des objectifs de conformité spécifiques et mesurables visant à garantir l'efficacité du système et du présent Code d'éthique.

Il s'agit notamment de la formation complète du personnel, du traitement rapide des signalements reçus, de la mise à jour de la cartographie globale des risques de non-conformité et de la vérification régulière de l'application des politiques de l'entreprise. Le comité mondial de conformité évalue le degré de réalisation de ces objectifs et rend compte des résultats au conseil d'administration.

12. Objectifs et planification

SEIDOR fixe des objectifs annuels mesurables en matière de conformité, tels que la formation de 100 % de ses employés, la résolution des signalements et la mise à jour de 100 % des cartographies de risques, dont l'évaluation est documentée dans le rapport annuel du comité mondial de conformité.

13. Formation

SEIDOR assure la connaissance et la formation continue de toutes les personnes qui composent l'organisation, en promouvant la compréhension de leurs obligations éthiques et légales.

La participation aux actions de formation est obligatoire et les preuves y afférentes seront conservées comme justificatif de compétence. Le comité mondial de conformité examinera chaque année l'efficacité des programmes de formation.

À leur tour, les membres du comité mondial de conformité recevront une formation et une mise à jour continue sur la compliance d'entreprise, les réglementations internationales et l'innovation éthique, ce qui garantira leur compétence technique.

14. Communication et participation

SEIDOR encourage une communication ouverte sur les questions d'éthique et de conformité. En plus du canal d'éthique, toute personne peut adresser des questions ou des demandes d'orientation au comité mondial de conformité par courrier électronique.

De cette manière, le Comité mondial de conformité offre un soutien préventif pour résoudre les doutes interprétatifs concernant le présent Code d'éthique, le manuel de prévention des risques pénaux et sa version pour les filiales internationales, les politiques de l'entreprise, les procédures et protocoles spécifiques et tous les autres documents qui composent le Système mondial intégré de conformité, et promeut une conduite responsable avant que d'éventuels manquements ne se produisent.

15. Informations documentées et traçabilité

Toutes les actions liées à la mise en œuvre du Code d'éthique, du manuel de prévention des risques pénaux et de sa version pour les filiales internationales, des politiques de l'entreprise et des procédures et protocoles spécifiques doivent être documentées de manière véridique et complète.

Les dossiers, examens, formations, enquêtes et mesures disciplinaires découlant du système sont conservés de manière sûre et contrôlée, l'authenticité, l'intégrité et la confidentialité étant garanties.

Ce principe de documentation assure la traçabilité des décisions et permet de vérifier le fonctionnement du système intégré de gestion de la conformité.

16. Évaluation et vérification de la conformité

Le Comité mondial de conformité procédera régulièrement à des audits et à des vérifications du système et du présent Code d'éthique, en utilisant des indicateurs clés de performance (KPI) permettant de mesurer leur efficacité.

Les résultats seront communiqués au conseil d'administration qui, avec le comité susmentionné, examine chaque année l'adéquation, la pertinence et l'efficacité du système et approuve toute mesure d'amélioration nécessaire.

Les conclusions des audits et des examens seront intégrées comme base d'amélioration pour les plans d'action et l'amélioration continue du système, ce qui garantit un retour d'information permanent sur le système intégré de gestion de la conformité.

17. Non-conformités et actions correctives

Tout manquement au présent Code fera l'objet d'un examen et, le cas échéant, d'une action corrective ou disciplinaire proportionnée.

Le comité mondial de conformité documentera les causes, les mesures prises et les résultats, afin d'assurer l'apprentissage organisationnel et la prévention de la récurrence.

18. Amélioration continue du système intégré global de conformité

SEIDOR applique le principe de l'amélioration continue conformément au cycle « Plan Do Check Act » (planification, exécution, vérification et amélioration) et s'engage à réviser en permanence le présent Code d'éthique, les manuels, politiques, procédures et processus qui le développent.

19. Contrôle des documents et approbation

Ce Code d'éthique fait partie de la documentation officielle du système intégré de gestion de la conformité de SEIDOR et est soumis aux procédures de contrôle et de gestion des documents établies par l'entreprise.

La version actuelle, ses révisions et les enregistrements découlant de son application sont conservés de manière sécurisée et accessible, ce qui garantit leur authenticité, leur intégrité et leur traçabilité.

Toute modification ou mise à jour du Code d'éthique doit être approuvée par le conseil d'administration, à l'issue d'un processus de vérification formel visant à garantir l'alignement sur les réglementations en vigueur, les meilleures pratiques internationales et les normes de conformité.

SEIDOR publiera le Code d'éthique et les principaux engagements en matière de conformité, renforçant ainsi la transparence vis-à-vis de ses parties prenantes et de la société.

Ce Code d'éthique a été approuvé par le conseil d'administration de SEIDOR le 28 novembre 2025.

CONTROLE DES VERSIONS :

Version	Date	Description du changement	Responsable	Approuvé par
1.0	28/11/2025	Modification intégrale du Code d'éthique	Unité de Compliance Groupe mondial	Conseil d'administration

Au nom du conseil d'administration
Sergi Biosca Arpa



Le responsable du comité mondial de conformité
Ainhoa Santamaría Benito





seidor.com



SEIDOR | 2025