



SEIDOR

Código de Ética

SEIDOR | 2025

Nome do documento: Código de Ética

Versão: V2

Data de aprovação: 28/11/2025

Data de entrada em vigor: 11/12/2025

Área responsável: Comité Global de Compliance

Âmbito de aplicação: Global

Estado do documento: Em vigor

Aprovado por: Conselho de Administração

Conteúdo

Conteúdo	3
1. Mensagem institucional	5
2. Compromisso	5
3. Propósito	6
4. Definições	7
5. Âmbito	9
6. Normas de conduta	9
a) Legalidade e ética nos negócios	9
b) Suborno e corrupção	9
c) Branqueamento de capitais	10
d) Presentes, hospitalidade e cortesias	10
e) Conflitos de interesses	11
f) Livre concorrência	11
g) Tratamento com os clientes	12
h) Tratamento com fornecedores	12
i) Tratamento com a sociedade	12
7. Proteção dos recursos e ativos da SEIDOR	13
8. Tratamento honesto e respeitoso com as pessoas	15
9. Comportamento para com os nossos colaboradores	16
10. Sustentabilidade	18
a) Política de sustentabilidade	18
b) Proteção do ambiente	18
11. Controlos	19
a) Abordagem baseada em riscos de compliance	19
b) Objetivos do compliance	19
12. Objetivos e planeamento	19
13. Formação	19

14. Comunicação e participação	20
15. Informação documentada e rastreabilidade	20
16. Avaliação e revisão do compliance	20
17. Não conformidades e ações corretivas	20
18. Melhoria contínua do Sistema Integrado Global de Compliance	21
19. Controlo documental e aprovação	21

1. Mensagem institucional

Desde a sua fundação em 1982, a SEIDOR evoluiu para um grupo tecnológico global, com mais de 10.000 profissionais e uma presença em 45 países, posicionando-se como um dos principais parceiros tecnológicos internacionais.

A entrada do fundo Carlyle Europe Technology Partners como acionista maioritário em 2024 representa uma nova fase de crescimento que reforça a nossa capacidade financeira e estratégica para continuar a nossa expansão global e reforçar o nosso compromisso com a excelência, a inovação responsável e a conformidade normativa em todos os mercados em que operamos.

Nesta nova organização, mais integrada e colaborativa, a SEIDOR reforça a sua estrutura global com unidades de negócio transversais especializadas, uma Direção de Estratégia e Transformação, e um modelo orientado para a sustentabilidade, a transparência e o impacto positivo. O nosso propósito continua a ser “Humanizar a tecnologia”, acompanhando as empresas na sua transformação digital e promovendo um desenvolvimento ético, inclusivo e sustentável, em conformidade com os quadros legais e as normas internacionais de bom governo.

O compromisso com o compliance é uma parte essencial da nossa cultura empresarial: é a base da confiança que construímos entre colaboradores, clientes, parceiros e sociedade.

Nesta nova fase, a SEIDOR implementou um Sistema Integrado de Gestão de Compliance, cujo eixo central é o presente Código de Ética, a par de um conjunto estruturado de políticas, procedimentos, controlos e ferramentas tecnológicas de governação, risco e compliance. Este sistema, que será implementado por fases, reforça a nossa evolução para uma cultura mais forte, mais transparente e mais exigente, em que a ética e a integridade fazem parte da estratégia empresarial, da gestão dos riscos e de todo o processo operacional.

Ser globais significa atuar com coerência ética, responsabilidade social e respeito pelas normas e valores de cada país em que operamos, inseridos num quadro comum que garante integridade, igualdade de oportunidades e comportamento responsável em todas as nossas ações. Esta visão partilhada consolida a SEIDOR como um grupo tecnológico internacional que cresce com responsabilidade, sustentabilidade e com o firme propósito de ser uma referência em integridade e compliance.



Josep Benito
Presidente executivo



Sergi Biosca
CEO

2. Compromisso

O Conselho de Administração da SEIDOR, através do presente Código de Ética, transmite a todas as suas partes interessadas uma mensagem de firme compromisso com o cumprimento da legislação em vigor, aplicável em todos os mercados locais e internacionais em que a empresa desenvolve a sua atividade. De igual modo, declara a sua oposição categórica a qualquer conduta ou irregularidade que, de alguma forma, contrarie o disposto no presente Código de Ética, nas suas normas internas de desenvolvimento ou na legislação em vigor.

O presente Código de Ética é a norma corporativa de nível mais elevado, que consagra os princípios gerais de integridade, respeito pela legalidade, responsabilidade e transparência que devem nortear a conduta profissional de qualquer pessoa singular ou coletiva que represente ou atue em nome da SEIDOR.

O Código de Ética é desenvolvido e complementado por um quadro normativo interno que inclui um Manual de Prevenção de Riscos Criminais e a sua versão para as filiais internacionais, políticas corporativas, procedimentos e protocolos específicos que concretizam os seus princípios nas diferentes áreas da organização, como a prevenção de crimes, a ética nos negócios, a proteção de dados, os direitos humanos, a sustentabilidade e a gestão das relações com terceiros. Estas normas fazem parte do Sistema Integrado de Gestão de Compliance, que garante uma aplicação homogênea, supervisionada e integrada das normas internas em todo o Grupo SEIDOR, de acordo com os mais elevados padrões internacionais de governação e ética empresarial.

A participação ativa e a supervisão do Conselho de Administração e dos quadros superiores são elementos essenciais para a aplicação eficaz do Sistema Integrado de Gestão de Compliance. Este sistema é gerido através do Comité Global de Compliance, uma função corporativa independente do negócio que atua com autonomia técnica e objetiva e garante a imparcialidade na supervisão e aplicação das políticas éticas e normativas. O Comité Global de Compliance responde diretamente perante o Conselho de Administração. A sua independência funcional, combinada com a participação ativa do Conselho de Administração, constitui uma garantia de transparência, integridade e eficácia na gestão corporativa.

Este novo Sistema Integrado de Gestão de Compliance garante que as decisões estratégicas são tomadas com uma abordagem ética, preventiva e baseada na responsabilidade institucional.

A alta direção assegura a disponibilidade permanente dos recursos humanos, tecnológicos e financeiros necessários para a manutenção do Sistema Integrado de Gestão de Compliance e a sua melhoria contínua.

O Comité Global de Compliance é responsável por assegurar a atualização e a aplicação correta do presente Código de Ética em todas as filiais do Grupo SEIDOR.

3. Propósito

O presente Código de Ética tem como objeto estabelecer um quadro de referência global que defina e reforce as normas de conduta que devem nortear a atuação de todos os funcionários e colaboradores da SEIDOR, garantindo um comportamento íntegro, responsável e de acordo com a legislação em vigor, as normas internacionais aplicáveis e os valores corporativos da empresa.

4. Definições

De modo a assegurar uma interpretação uniforme e coerente, e facilitar a compreensão de todos os documentos que compõem o Sistema Integrado de Gestão de Compliance, é estabelecido o seguinte conjunto de definições:

- **Funcionários e colaboradores da SEIDOR:** os administradores, diretores, empregados, representantes, fornecedores e outros terceiros, como agentes, intermediários ou empresas subcontratadas, que prestem serviços ou atuem, de qualquer forma, em nome ou por conta da SEIDOR, independentemente do cargo que ocupem, das suas responsabilidades, da natureza jurídica da sua relação com a organização ou do tipo de atividade que desenvolvam.

Abrange igualmente os administradores, profissionais e fornecedores dos Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) ou agrupamentos equivalentes em qualquer jurisdição em que a SEIDOR opere, sempre que a SEIDOR assuma a sua gestão ou coordenação operacional.

- **Terceiros relacionados:** pessoa singular ou coletiva, externa à SEIDOR, que atua em seu nome ou representação, ou que mantém uma relação comercial com a organização e que pode criar exposição a riscos de suborno.

Isto inclui, entre outros, agentes, intermediários, fornecedores, contratantes, consultores, distribuidores, parceiros comerciais e subcontratantes.

- **Funcionário público:** qualquer pessoa que, individualmente ou como membro de uma corporação ou órgão colegial, nacional ou estrangeiro, exerça ou desempenhe, de forma permanente ou temporária, funções legislativas, executivas, administrativas ou judiciais em qualquer país ou território, ou que atue em nome ou em representação de:
 - uma entidade pública ou governamental;
 - uma empresa pública ou com participação pública;
 - um organismo internacional ou supranacional; ou
 - qualquer nível governamental, nacional ou estrangeiro.

Inclui também candidatos a cargos públicos e qualquer pessoa que, por força da sua posição, possa influenciar indevidamente as decisões do setor público.

- **Suborno:** a oferta, promessa, entrega, solicitação ou aceitação, direta ou indireta, de uma vantagem financeira ou de outro tipo, indevida ou injustificada, para que uma pessoa atue ou se abstenha de atuar no exercício das suas funções, de modo a obter, conservar ou assegurar uma vantagem comercial, contratual ou pessoal indevida.
- **Vantagem indevida:** qualquer benefício ou recompensa, material ou imaterial, que ultrapasse os usos sociais ou comerciais razoáveis e que possa influenciar indevidamente, ou aparentar influenciar, o critério, a conduta ou a tomada de decisões de uma pessoa. Qualquer forma de compensação, favor, comissão, incentivo, crédito ou dispensa de pagamento que não seja objetivamente justificada ou devidamente registada é considerada uma vantagem indevida.
- **Pagamentos de facilitação:** pagamentos menores, não oficiais ou informais realizados com o objetivo de acelerar ou garantir a realização de atos de rotina ou procedimentos administrativos de natureza ordinária.

- **Conflito de interesses:** qualquer situação em que os interesses pessoais, familiares, profissionais ou financeiros de uma pessoa interfiram, ou possam parecer interferir, com a sua imparcialidade, independência ou lealdade para com a SEIDOR.

Considera-se ainda conflito de interesses qualquer situação que, mesmo não havendo benefício pessoal direto ou prejuízo imediato para a SEIDOR, possa suscitar dúvidas razoáveis sobre a independência, objetividade ou imparcialidade do funcionário ou colaborador, ou afetar negativamente a percepção pública da integridade da organização. Nesses casos, o conflito deve ser declarado da mesma forma, através dos canais estabelecidos, e a pessoa afetada deve abster-se de intervir em decisões ou ações relacionadas até que o Comité Global de Compliance avalie e determine as medidas adequadas.

- **Presente:** qualquer objeto, convite, atenção, benefício ou prestação entregue ou recebido num contexto comercial, que possa ser entendido como capaz de influenciar indevidamente uma relação comercial.
- **SEIDOR:** a SEIDOR TopCo, S.L. e todas as sociedades direta ou indiretamente afiliadas desta.
- **Conduta indevida ou não ética:** qualquer ação ou omissão contrária à boa-fé, à imparcialidade ou ao dever de confiança decorrente do exercício de funções profissionais, incluindo também o exercício de influência sobre terceiros para que atuem de forma indevida ou não cumpram um dever inerente ao exercício das suas responsabilidades.
- **Pessoa ou entidade relacionada:** considera-se pessoa relacionada com um funcionário ou colaborador da SEIDOR o cônjuge ou pessoa que se encontre numa relação afetiva análoga, bem como os seus ascendentes e descendentes, ou qualquer pessoa singular ou coletiva com quem tenha uma relação pessoal, profissional ou económica que possa gerar uma influência significativa ou interferir com a sua objetividade e imparcialidade. Presume-se a existência de influência significativa quando exista uma participação igual ou superior a 10% do capital ou dos direitos de voto, ou uma posição no órgão de administração ou na alta direção.
- **Alta direção:** todos os gestores e decisores que fazem parte do nível hierárquico superior da SEIDOR, com poderes para tomar decisões estratégicas, supervisionar a sua execução e representar a organização perante terceiros. Incluem-se aqui as pessoas que, sem fazerem parte do Conselho de Administração, exercem funções relevantes de direção, gestão ou controlo no âmbito da estrutura corporativa.
- **Canal de Ética:** é um mecanismo confidencial, seguro e acessível, criado para que os empregados e colaboradores possam comunicar, de boa-fé e com base em indícios razoáveis, qualquer conduta contrária à lei, ao Código de Ética ou às políticas internas da SEIDOR. O canal está disponível através da ligação <https://compliance.seidor.com/#/>. A gestão das comunicações recebidas é regulada pelo Procedimento de Gestão do Canal de Ética (CMP-CE-PR-01), garantindo a confidencialidade, o anonimato e a proibição de represálias.
- **"Filial":** qualquer entidade legalmente constituída num país diferente do da sede social da SEIDOR TOPCO, S.L., em que a SEIDOR detenha, direta ou indiretamente, a totalidade ou a maioria do seu capital social.

5. Âmbito

O presente Código de Ética é aplicável e deve ser cumprido por todos os funcionários e colaboradores que atuem em nome ou representação da SEIDOR, independentemente do território em que exerçam a sua atividade e independentemente de a relação que os vincula ser de natureza laboral ou comercial.

O presente Código de Ética aplica-se a todas as filiais, diretas ou indiretas, da SEIDOR TopCo, S.L. e o seu desenvolvimento está integrado no Sistema Integrado de Gestão da Compliance, que constitui o quadro comum aplicável a toda a organização e às suas relações com terceiros.

6. Normas de conduta

a) Legalidade e ética nos negócios

A SEIDOR compromete-se a cumprir a legislação em vigor e aplicável em todos os países em que desenvolve a sua atividade. Os funcionários e colaboradores da SEIDOR são obrigados a respeitar a lei e as normas internas, a atuar com transparência e a rejeitar quaisquer práticas ilegais, corruptas ou contrárias aos princípios da concorrência leal, da transparência e da boa-fé. Devem igualmente cumprir os seus compromissos contratuais com clientes, parceiros e fornecedores, assegurando o mais elevado nível de integridade profissional.

Este compromisso estende-se às normas internacionais nos domínios da integridade corporativa, dos direitos humanos, da livre concorrência e da sustentabilidade.

É expressamente proibida qualquer colaboração com terceiros em ações que violem a lei ou que, embora legais, possam pôr em causa a reputação, os valores ou a imagem da SEIDOR.

O cumprimento rigoroso das normas e a conduta ética nos negócios são pilares essenciais da nossa cultura empresarial e a base sobre a qual se constrói a confiança das nossas partes interessadas.

b) Suborno e corrupção

Os funcionários e colaboradores devem manter a integridade, a transparência e a tolerância zero em relação a qualquer forma de suborno ou corrupção, seja na esfera pública ou privada. É expressamente proibido promover, facilitar, participar ou ocultar qualquer prática que envolva a oferta, promessa, concessão, solicitação ou aceitação, direta ou indiretamente, de gratificações, benefícios ou vantagens indevidas com o objetivo de influenciar ou recompensar decisões comerciais, contratuais ou administrativas.

Esta proibição é extensiva a qualquer relação com autoridades, funcionários públicos, representantes de organizações internacionais ou qualquer pessoa que, por força da sua posição, possa influenciar as decisões do setor público. Toda a interação com esses representantes deve ser conduzida com a máxima transparência, em conformidade com a legislação aplicável e com os princípios da imparcialidade e da integridade.

Os funcionários ou colaboradores da SEIDOR não podem solicitar, aceitar ou oferecer pagamentos, presentes, empréstimos, favores, benefícios ou serviços que não sejam devidamente justificados ou que possam ser interpretados como uma vantagem indevida, incluindo os dirigidos a funcionários ou representantes de entidades públicas.

Estas disposições são desenvolvidas com maior detalhe na Política Antissuborno e Anticorrupção (CMP-AB-PO-01) e na Política de Contratação com Entidades Públicas (CMP-AB-PO-03), ambas inseridas no Sistema Integrado de Gestão da Compliance da SEIDOR, que reforçam o compromisso corporativo com a legalidade, transparência e integridade em todas as suas operações e relações institucionais e fornecem exemplos concretos de ações proibidas.

c) Branqueamento de capitais

A SEIDOR reafirma o seu firme empenho na prevenção e repressão do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, atuando em conformidade com a legislação nacional e internacional aplicável e com os mais elevados padrões de integridade e transparência financeira.

As pessoas sujeitas ao presente Código de Ética devem abster-se de promover, facilitar, participar, ocultar ou consentir, direta ou indiretamente, em qualquer tipo de operação que implique ou possa implicar a origem ilícita ou injustificada de fundos ou bens, sejam de origem nacional ou internacional. São também obrigadas a comunicar imediatamente ao Comité Global de Compliance ou através do Canal de Ética qualquer indício ou suspeita razoável de branqueamento de capitais ou de transações financeiras irregulares, mesmo que estas não sejam realizadas.

A SEIDOR assegura o cumprimento rigoroso da regulamentação em matéria de combate ao branqueamento de capitais através da aplicação de procedimentos internos de verificação e diligência devida, nomeadamente o Procedimento de KYC e Diligência Devida de Terceiros (CMP-DD-PR--01), controlos financeiros e programas de formação contínua.

Os funcionários e colaboradores devem exercer a máxima prudência e diligência na identificação de clientes, fornecedores, parceiros e terceiros, assegurando que todas as relações comerciais são conduzidas num quadro ético e rastreável e de acordo com a legislação em vigor e as políticas corporativas.

d) Presentes, hospitalidade e cortesias

As relações profissionais devem ser conduzidas com absoluta transparência, imparcialidade e respeito pelas normas em vigor, pelos padrões éticos internacionais e pelas políticas internas que integram o Sistema de Gestão de Compliance da SEIDOR. Por conseguinte, é proibido oferecer, prometer, solicitar ou aceitar presentes, convites, cortesias ou outros incentivos que possam influenciar, ou aparentar influenciar, juízos independentes ou decisões comerciais, contratuais ou administrativas.

Apenas são permitidas cortesias de valor simbólico, razoável e institucional, desde que sirvam objetivos comerciais legítimos, estejam em conformidade com práticas comerciais razoáveis e não possam ser interpretadas como uma vantagem indevida.

A oferta ou aceitação de qualquer presente, hospitalidade ou cortesia deve estar de acordo com os princípios e limites estabelecidos na Política Antissuborno e Anticorrupção (CMP-AB-PO-01), no Procedimento de Presentes, Hospitalidade e Cortesias (CMP-AB-PR-02) e na Política de Contratação com Entidades Públicas (CMP-AB-PO-03) quando houver interação com autoridades,

funcionários ou representantes do setor público. O detalhe das condições, autorizações e controles internos aplicáveis, bem como os procedimentos de validação, registo e documentação destas ações, estão regulamentados nestas políticas corporativas e nos procedimentos de controle interno que as desenvolvem e que fazem parte integrante do Sistema Integrado de Gestão de Compliance da SEIDOR.

A SEIDOR promove uma cultura de integridade e transparência em todas as suas interações comerciais e institucionais, lembrando que a cortesia empresarial nunca deve comprometer a objetividade, a reputação e a confiança que sustentam as relações profissionais e o bom nome da organização.

e) Conflitos de interesses

Quando uma pessoa sujeita ao presente Código de Ética identifica uma situação de potencial conflito de interesses, deve comunicá-la imediatamente ao seu superior hierárquico ou ao Comitê Global de Compliance e abster-se de intervir em qualquer decisão ou ação relacionada até que seja adotada uma resolução.

Exemplos de conflitos de interesses incluem, entre outros:

- Intervir nas decisões de aquisição ou adjudicação que afetem empresas ligadas a familiares ou a pessoas próximas.
- Participar numa transação que possa beneficiar uma pessoa com quem tenha ligações económicas ou pessoais relevantes.

A gestão dos conflitos de interesses rege-se pelos princípios e procedimentos definidos na Política Antissuborno e Anticorrupção (CMP-AB-PO-01) e na Política de Contratação com Entidades Públicas (CMP-AB-PO-03), que incluem exemplos práticos de situações de conflito reais ou potenciais e as medidas a tomar em cada caso.

f) Livre concorrência

A SEIDOR está preparada para competir com sucesso no mundo comercial atual e fá-lo-á sempre em plena conformidade com todas as leis aplicáveis em matéria de defesa da concorrência, antimonopólios e lealdade comercial. A SEIDOR rejeita todas as práticas contrárias à livre concorrência, incluindo a colusão, o abuso de posição dominante ou a troca indevida de informações sensíveis entre concorrentes. Os funcionários e colaboradores devem, por conseguinte, respeitar permanentemente as seguintes regras:

- A política comercial e os preços devem ser fixados de forma independente e nunca devem ser acordados, formal ou informalmente, com concorrentes ou outras partes não relacionadas, direta ou indiretamente. Os clientes, os territórios ou os mercados de produtos nunca serão repartidos entre a SEIDOR e os seus concorrentes, mas serão sempre o resultado de uma concorrência leal. Os clientes e fornecedores serão tratados de forma justa.
- Todos os empregados, mas especialmente os que estão envolvidos em atividades de marketing, vendas e compras, ou os que estão em contacto frequente com concorrentes, devem certificar-se de que estão familiarizados com as leis da concorrência aplicáveis.
- Competir de forma justa com outras empresas, cooperando para alcançar um mercado livre baseado no respeito mútuo entre concorrentes.

- Não captar clientes a outros concorrentes através de métodos pouco éticos.

g) Tratamento com os clientes

Os funcionários e colaboradores da SEIDOR procurarão sempre a excelência nos bens e serviços da empresa, para que os clientes e utilizadores obtenham a satisfação que deles se espera. Devem igualmente assegurar a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais e comerciais dos clientes, em conformidade com a legislação aplicável e as políticas internas em matéria de privacidade.

A SEIDOR promoverá uma cultura de qualidade a todos os níveis, o que implica dispor de um sistema de gestão da qualidade e de processos definidos e implementados, que, com base na definição de objetivos e na implementação de planos de ação e de melhoria contínua, procura aumentar a satisfação dos seus clientes e utilizadores.

Desta forma, todos os produtos e serviços serão garantidos e as reclamações dos clientes e utilizadores tratadas de forma rápida e eficaz, procurando a sua satisfação para além do mero cumprimento da regulamentação em vigor.

h) Tratamento com fornecedores

Todos os funcionários e colaboradores da SEIDOR devem interagir com os fornecedores de bens e serviços segundo os mais elevados padrões de integridade, transparência e legalidade, assegurando que toda a interação se processa de forma ética, justa e responsável. A SEIDOR selecionará e manterá relações apenas com fornecedores cujas práticas comerciais respeitem a dignidade humana, os direitos laborais fundamentais e as leis e regulamentos aplicáveis, e que partilhem o seu compromisso com a integridade, a sustentabilidade e a conformidade normativa.

A escolha dos fornecedores basear-se-á em critérios objetivos de adequação técnica, qualidade, preço, condições de entrega e conformidade ética e ambiental, promovendo relações comerciais sustentáveis, equitativas e mutuamente benéficas.

Do mesmo modo, a SEIDOR incentivará os seus fornecedores a adotarem normas semelhantes às contidas no seu próprio Código de Ética e no Sistema Integrado de Gestão de Compliance.

i) Tratamento com a sociedade

Os funcionários e colaboradores da SEIDOR comprometem-se a respeitar os direitos humanos e as instituições democráticas e a promovê-los sempre que possível, mantendo o princípio da neutralidade política, não interferindo politicamente nas comunidades onde desenvolvemos as nossas atividades, como sinal de respeito pelas diferentes opiniões e sensibilidades das pessoas ligadas à empresa.

A SEIDOR deve tratar com as autoridades e instituições públicas de forma lícita e respeitosa, não aceitando nem oferecendo presentes ou comissões, em dinheiro ou em espécie. No caso das contribuições para partidos políticos e instituições públicas, estas só podem ser realizadas em conformidade com a legislação em vigor e, em qualquer caso, garantindo a sua transparência.

Por último, a SEIDOR colaborará, na medida do possível, com as entidades públicas e com as instituições e organizações não governamentais que se dedicam a melhorar os níveis de assistência social aos mais desfavorecidos.

7. Proteção dos recursos e ativos da SEIDOR

As políticas de gestão da SEIDOR, bem como a atuação dos seus Funcionários e Colaboradores, devem garantir o correto estado das instalações e equipamentos, de forma que estes se coadunem com a sua atividade, objetivos e metas. Devem igualmente assegurar a disponibilidade dos recursos necessários para estabelecer, aplicar, manter e melhorar o sistema integrado de gestão da SEIDOR.

As pessoas abrangidas pelo presente Código de Ética são obrigadas a zelar pela guarda e correta utilização de todos os bens que a SEIDOR coloca à sua disposição para o desenvolvimento da sua atividade empresarial e do negócio. Por ativos da SEIDOR entendemos não só edifícios, veículos, máquinas ou mobiliário, mas também planos, desenhos, fórmulas, processos, sistemas, tecnologias, planos diretores, estratégias de negócios, planos de lançamento de produtos, campanhas promocionais e, naturalmente, as nossas marcas, entre outros.

Fazemos uma utilização responsável dos ativos da SEIDOR, procurando mantê-los em perfeito estado de funcionamento e utilidade, maximizando a sua capacidade e prolongando a sua vida útil.

a) Sistemas informáticos

A SEIDOR possui uma política de utilização dos sistemas de informação com o objetivo de garantir a sua utilização responsável e a segurança da informação que tratam. Não devem ser utilizados de forma abusiva, nem para benefício pessoal ou para ações que possam afetar a reputação ou a imagem da SEIDOR.

Os funcionários e colaboradores só podem ter acesso aos sistemas informáticos para os quais estão autorizados e com as licenças adequadas. Não deve ser instalado, utilizado ou distribuído qualquer software que possa afetar a segurança dos sistemas, nem devem ser feitas cópias não autorizadas ou tomadas medidas que permitam a entrada de malware.

As comunicações que possam ser efetuadas através de ferramentas informáticas não devem conter declarações ofensivas ou difamatórias.

O utilizador de qualquer computador ou meio de comunicação propriedade da SEIDOR não pode difundir ou transmitir informações ilegais, sexistas, abusivas, difamatórias, obscenas, racistas, ofensivas, pornográficas ou qualquer outro tipo de informação ofensiva ou não autorizada por lei, seja através de fotografias, textos, banners publicitários ou links para páginas externas; nem publicar, transmitir, reproduzir, distribuir ou explorar qualquer informação, material pirateado ou software que contenha vírus ou qualquer outro componente prejudicial à integridade dos sistemas informáticos ou que possa violar direitos de propriedade intelectual; nem publicar ou fornecer material ou acesso a recursos sobre hacking, cracking ou qualquer outra informação que a SEIDOR considere suscetível, ainda que potencialmente, de comprometer a segurança ou integridade dos sistemas informáticos, sendo essa pessoa a única responsável por essas ações e eventuais consequências legais.

b) Política empresarial sobre a utilização da informação

Os funcionários e colaboradores devem guardar o mais rigoroso sigilo profissional e manter confidenciais todas as informações que tratam no exercício da sua atividade profissional.

Para este efeito, entende-se por “informação confidencial” qualquer informação que possa ser divulgada oralmente, por escrito ou por qualquer outro meio ou suporte, tangível ou intangível, a que possa ter acesso no exercício das suas funções.

Isto inclui, designadamente, informações relacionadas com planos de negócios, produtos ou serviços, previsões financeiras, patentes, marcas, modelos de utilidade e quaisquer outros direitos de propriedade intelectual ou industrial ou pedidos para os mesmos (registados ou não), palavras-passe informáticas, códigos-fonte, invenções, processos, desenhos, gráficos ou não, engenharia, publicidade, orçamentos, previsões financeiras, elementos característicos de serviços de todos os tipos que a SEIDOR oferece no mercado, técnicas de gestão do negócio, relacionados ou acessórios, incluindo o hardware e software utilizados na gestão.

São igualmente consideradas informações confidenciais as informações privilegiadas ou confidenciais a que se tenha tido acesso em resultado de uma parceria, aliança estratégica ou colaboração com terceiros, as informações privilegiadas ou confidenciais a que se tenha tido acesso em resultado da interação com concorrentes, bem como quaisquer outras informações que a SEIDOR identifique ou designe como confidenciais.

Os funcionários e colaboradores não podem aceder, utilizar ou divulgar informações confidenciais, a menos que tenham sido devidamente autorizados por escrito pelo seu superior hierárquico a fazê-lo. Em caso de dúvida, e salvo indicação em contrário, os colaboradores devem tratar como confidenciais as informações a que tenham acesso no âmbito das suas atividades profissionais.

Todas as informações confidenciais serão protegidas e mantidas como tal, de modo que só sejam divulgadas e utilizadas pela pessoa para os fins que lhe são atribuídos no âmbito do seu contrato de trabalho ou da sua relação com a SEIDOR.

Neste sentido, a SEIDOR ou qualquer um dos seus colaboradores só poderá atuar ou falar em nome de terceiros (incluindo parceiros, aliados estratégicos ou colaboradores) quando houver uma autorização expressa, por escrito, emitida pela parte em questão. No caso de ser necessária a assistência de um terceiro e de ser necessário revelar informações confidenciais a esse terceiro, o colaborador deve tomar as medidas necessárias para assegurar que as informações são devidamente protegidas, celebrando um acordo de confidencialidade escrito e vinculativo com todas as garantias previstas na lei.

A pessoa na posse das informações confidenciais não deve divulgá-las, direta ou indiretamente, a terceiros que não os referidos no ponto anterior, nem copiá-las, reproduzi-las ou duplicá-las, no todo ou em parte, sem autorização escrita da SEIDOR.

A pessoa na posse da informação confidencial deve notificar, o mais rapidamente possível, qualquer tratamento ou utilização incorreta da informação confidencial, cooperando com a SEIDOR no sentido de proteger essa informação.

A SEIDOR assegura a proteção dos dados pessoais armazenados e trocados no âmbito da sua atividade corrente, na medida em que essa proteção seja prioritária para atingir o mais elevado nível de qualidade no cumprimento do seu objeto social.

Todos os funcionários e colaboradores da SEIDOR devem respeitar sempre a legislação de proteção de dados pessoais no tratamento de dados pessoais de clientes, fornecedores, acionistas ou funcionários.

A SEIDOR adotará políticas de formação, distribuindo periodicamente material didático para facilitar a sua compreensão e assim evitar qualquer incumprimento na sua aplicação.

No que diz respeito à informação privilegiada, as pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação do presente código nunca devem utilizar as informações de que tomam conhecimento no âmbito das suas relações com a SEIDOR para obterem uma vantagem financeira pessoal, nem devem fornecê-las a terceiros para que estes possam obter o mesmo tipo de vantagem.

c) Utilização abusiva, fraude ou apropriação indevida de ativos

Os funcionários e colaboradores nunca devem participar em condutas fraudulentas ou desonestas que envolvam os bens ou ativos ou os registos financeiros e a contabilidade da SEIDOR ou de terceiros. Este facto pode não só conduzir a sanções disciplinares, mas também dar origem a responsabilidade criminal.

8. Tratamento honesto e respeitoso com as pessoas

Acreditamos que o sucesso contínuo e sustentável da nossa atividade depende, em grande medida, das pessoas. O respeito pelas pessoas é um valor fundamental na SEIDOR.

a) Human rights

A SEIDOR respeitará e promoverá os direitos humanos. A SEIDOR reconhece que os direitos humanos são direitos fundamentais e universais e devem ser interpretados e reconhecidos em conformidade com o direito e a prática internacionais, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas e os princípios proclamados pela Organização Internacional do Trabalho.

A SEIDOR está particularmente interessada em controlar e monitorizar o cumprimento dos direitos humanos nas suas relações com o pessoal da empresa, dando especial atenção aos que estão ligados à atividade empresarial, como o direito de associação (liberdade de associação e direito à negociação coletiva), os direitos das crianças e dos jovens (eliminação da exploração infantil e do trabalho forçado) e o direito a condições de emprego justas e satisfatórias.

A SEIDOR centra-se na proibição da exploração e do abuso sexual e está empenhada em respeitar as determinações das Nações Unidas. São tomadas todas as medidas adequadas para evitar a exploração e o abuso sexual de qualquer pessoa por parte dos seus colaboradores ou de qualquer outra pessoa contratada e controlada pela SEIDOR para prestar qualquer serviço ao abrigo de um contrato. Para estes efeitos, a atividade sexual com qualquer pessoa com idade inferior a dezoito anos, independentemente das leis relativas ao consentimento, será considerada como exploração e abuso sexual dessa pessoa. Além disso, a SEIDOR abster-se-á e tomará todas as medidas razoáveis e adequadas para proibir os seus trabalhadores ou outras pessoas empregadas e controladas por ela de trocar dinheiro, bens, serviços ou outras coisas de valor

por favores ou atividades sexuais, ou de se envolver em qualquer atividade sexual que seja exploradora ou degradante para qualquer pessoa.

b) Tratamento respeitoso

Os destinatários do presente código devem tratar sempre com o devido respeito todas as pessoas com quem contactem, sejam ou não destinatários ou conhecedores do código empresarial. Não são permitidas ações ou declarações desrespeitosas, verbais ou escritas, contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas, estejam ou não presentes.

c) Violência e comportamentos agressivos

A SEIDOR proíbe categoricamente aos destinatários do presente código qualquer tipo de conduta violenta e comportamento agressivo, incluindo agressão, ameaça de agressão física ou violência verbal, assédio ou intimidação. Todos os empregados e colaboradores devem atuar com respeito, cortesia e profissionalismo em todas as interações, garantindo um ambiente de trabalho seguro e sem violência.

d) Igualdade e não discriminação

A SEIDOR garante um tratamento igual e não discriminatório de todas as pessoas, independentemente da raça, cor, religião, sexo e orientação sexual, nacionalidade, idade, grau de deficiência e outras circunstâncias legalmente protegidas.

9. Comportamento para com os nossos colaboradores

A SEIDOR reconhece o fator humano como o recurso mais valioso da nossa empresa e tem como principal objetivo que todo o pessoal da SEIDOR seja considerado uma parte importante e integrada da nossa empresa: “Queremos que queiram trabalhar connosco”. Por isso, a nossa política social, que se aplica a todas as empresas do grupo, obriga-nos a:

- Tratar os trabalhadores com dignidade, respeito e justiça, tendo em conta as suas diferentes sensibilidades culturais.
- Não discriminar os trabalhadores em razão da raça, religião, idade, nacionalidade, sexo, situação de gravidez ou qualquer outra condição pessoal ou social não relacionada com o seu mérito e capacidade.
- A SEIDOR proíbe e reprime os comportamentos de assédio no local de trabalho, incluindo o assédio sexual. Os destinatários do presente código de conduta devem conhecer e aplicar as políticas da empresa em matéria de prevenção e repressão do assédio no local de trabalho.
- Reconhecer os direitos de associação, de sindicalização e de negociação coletiva.

- Estabelecer e comunicar critérios e regras claros que equilibrem os direitos da empresa e dos trabalhadores nos processos de contratação e de despedimento, incluindo no caso de uma mudança voluntária de empregador.
- Assegurar a saúde e a segurança no trabalho, adotando todas as medidas razoáveis para maximizar a prevenção dos riscos profissionais.
- Tentar conciliar o trabalho na empresa com a vida pessoal e familiar dos funcionários.
- Promover a integração das pessoas com deficiência no local de trabalho, eliminando todos os tipos de barreiras à sua integração no ambiente da empresa.
- Facilitar a participação dos funcionários nos programas de ação social da empresa.

a) Proteção da saúde e da segurança no trabalho

A SEIDOR compromete-se a proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho saudável e seguro, livre de todos os riscos reconhecidos, cumprindo todas as normas e práticas de segurança e assumindo a responsabilidade de tomar as precauções necessárias à proteção de todos os profissionais.

A SEIDOR compromete-se claramente a informar todos os destinatários deste código de conduta sobre as regras e os procedimentos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

Os destinatários do Código de Ética devem levar ao conhecimento da empresa, através dos seus superiores hierárquicos ou dos responsáveis pela medicina do trabalho, a existência de qualquer alegada violação das normas e regulamentos de segurança no trabalho ou a não participação em atividades relacionadas com a saúde e segurança.

b) Drogas e álcool no local de trabalho

A SEIDOR está empenhada em proporcionar e manter um ambiente de trabalho seguro e livre de drogas que encoraje uma produtividade e um serviço ótimos aos nossos clientes. O abuso de álcool ou de qualquer droga ou outra substância, legal ou ilegal, pode interferir com a nossa capacidade de cumprir as nossas responsabilidades e obrigações profissionais; pôr em perigo a nossa saúde e segurança e a dos outros; prejudicar a reputação e o negócio da empresa e pode criar um risco legal.

Por conseguinte, o abuso de álcool, drogas ou outras substâncias similares no local de trabalho é proibido e sujeito a ações disciplinares por parte da empresa e, no caso de drogas ilegais, a ações judiciais.

Embora a SEIDOR não proíba o consumo de bebidas alcoólicas em eventos empresariais, deve ser evitado o consumo de mais do que uma quantidade mínima de álcool.

10. Sustentabilidade

A estratégia de sustentabilidade da SEIDOR articula-se para responder aos desafios de proteção social e ambiental, quer os que já ocorreram, quer os que poderão ocorrer no futuro. Através do seu compromisso com a sustentabilidade, a SEIDOR tem como objetivo gerar um impacto positivo no seu ambiente social e empresarial.

a) Política de sustentabilidade

Como parte do seu compromisso permanente com a ética e o desenvolvimento sustentável, a SEIDOR tem uma política de sustentabilidade inspirada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, integrada na boa governação empresarial e alinhada com as melhores práticas e normas internacionais. A empresa promove a sustentabilidade em todos os seus processos de decisão, no desenvolvimento dos seus produtos e serviços e na relação com os seus colaboradores, parceiros, clientes e fornecedores.

b) Proteção do ambiente

A proteção do ambiente é um dos princípios orientadores das atividades empresariais da SEIDOR, que atua sempre de acordo com as disposições das leis e outros regulamentos relativos à proteção do ambiente, bem como com as disposições do seu Sistema de Gestão Ambiental. A SEIDOR, no âmbito do seu Sistema Integrado de Gestão, dispõe de um adequado sistema de normas e procedimentos de gestão ambiental, de acordo com a legislação em vigor em cada caso, que permite identificar e minimizar os diferentes riscos ambientais, nomeadamente no que se refere à eliminação de resíduos, manuseamento de materiais perigosos e prevenção de derrames e fugas.

A SEIDOR dará conhecimento aos destinatários do presente Código de Ética de todas as normas e procedimentos internos da empresa em matéria de proteção do ambiente que afetem a sua atividade e nível de responsabilidade.

Os destinatários deste código devem garantir o seu cumprimento e comunicar aos seus superiores hierárquicos ou gestores ambientais todos os riscos e infrações a estes procedimentos de que tenham conhecimento. Em especial, devem respeitar as seguintes normas:

- Cumprir a legislação ambiental em todos os territórios onde a SEIDOR opera, minimizando o impacto ambiental das suas instalações e operações, bem como dos produtos e serviços que oferece aos seus clientes.
- Minimizar as emissões de gases com efeito de estufa (GEE) e promover a utilização racional dos recursos e a gestão responsável dos resíduos.
- Promover a imagem da empresa como uma empresa comprometida com o ambiente e fornecer informações à sociedade sobre o desempenho ambiental.

11. Controlos

a) Abordagem baseada em riscos de compliance

A SEIDOR identifica e avalia os riscos de compliance decorrentes da sua atividade e das suas relações com terceiros. Esta avaliação é efetuada regularmente, documentada e atualizada em caso de alterações relevantes no ambiente jurídico ou organizacional. Os resultados são refletidos no Mapa Global de Riscos de Compliance.

Os resultados das análises de risco servem de base para a definição de medidas preventivas, controlos específicos e planos de ação, assegurando a melhoria contínua da eficácia do Sistema Integrado de Gestão de Compliance.

b) Objetivos do compliance

A SEIDOR estabelece e revê periodicamente objetivos de compliance específicos e mensuráveis, destinados a assegurar a eficácia do sistema e do presente Código de Ética.

Estes incluem uma formação abrangente do pessoal, uma atenção atempada às denúncias recebidas, a atualização do Mapa Global de Riscos de Compliance e a verificação regular da aplicação das políticas da empresa. O Comité Global de Compliance avalia o grau de realização destes objetivos e comunica os resultados ao Conselho de Administração.

12. Objetivos e planeamento

A SEIDOR estabelece objetivos anuais mensuráveis em matéria de compliance, tais como a formação de 100% dos seus trabalhadores, a resolução de denúncias e a atualização de 100% dos mapas de riscos, cuja avaliação é documentada no relatório anual do Comité Global de Compliance.

13. Formação

A SEIDOR assegura o conhecimento e a formação contínua de todas as pessoas que integram a organização, promovendo a compreensão das suas obrigações éticas e legais.

A participação nas ações de formação é obrigatória e os elementos serão conservados como prova de competência. O Comité Global de Compliance deve analisar anualmente a eficácia dos programas de formação.

Por sua vez, os membros do Comité Global de Compliance receberão formação e atualização contínua em matéria de compliance corporativo, regulamentação internacional e inovação ética, assegurando a sua competência técnica.

14. Comunicação e participação

A SEIDOR incentiva a comunicação aberta sobre questões éticas e de compliance. Para além do Canal de Ética, qualquer pessoa pode dirigir perguntas ou pedidos de orientação ao Comité Global de Compliance por correio eletrónico.

Desta forma, o Comité Global de Compliance oferece um apoio preventivo para resolver dúvidas interpretativas sobre o presente Código de Ética, o Manual de Prevenção de Riscos Criminais e a sua versão para as filiais internacionais, as políticas corporativas, os procedimentos e protocolos específicos e quaisquer outros documentos que compõem o Sistema Integrado Global de Compliance e promove uma conduta responsável antes da ocorrência de possíveis infrações.

15. Informação documentada e rastreabilidade

Todas as ações relacionadas com a aplicação do Código de Ética, do Manual de Prevenção de Riscos Criminais e da sua versão para as filiais internacionais, das políticas corporativas e dos procedimentos e protocolos específicos devem ser documentadas de forma verdadeira e completa.

Os registos, análises, formação, inquéritos e ações disciplinares decorrentes do sistema devem ser conservados de forma segura e controlada, com garantia de autenticidade, integridade e confidencialidade.

Este princípio de documentação assegura a rastreabilidade das decisões e permite verificar o funcionamento do Sistema Integrado de Gestão de Compliance.

16. Avaliação e revisão do compliance

O Comité Global de Compliance realizará auditorias e revisões regulares do Sistema e do presente Código de Ética, utilizando indicadores-chave de desempenho (KPI) para medir a sua eficácia.

Os resultados serão comunicados ao Conselho de Administração, que, em conjunto com o referido Comité, analisa anualmente a adequação, a suficiência e a eficácia do Sistema e aprova as ações de melhoria necessárias.

As conclusões das auditorias e revisões serão integradas como base de melhoria para os planos de ação e de melhoria contínua do Sistema, assegurando a realimentação permanente de informação no Sistema Integrado de Gestão de Compliance.

17. Não conformidades e ações corretivas

Qualquer incumprimento do presente Código será objeto de análise e, se for caso disso, de medidas corretivas ou disciplinares adequadas.

O Comité Global de Compliance deve documentar as causas, as medidas tomadas e os resultados, assegurando a aprendizagem organizacional e a prevenção de novas ocorrências.

18. Melhoria contínua do Sistema Integrado Global de Compliance

A SEIDOR aplica o princípio da melhoria contínua de acordo com o ciclo “Plan Do Check Act” (planeamento, execução, verificação e melhoria) e compromete-se a rever permanentemente o presente Código de Ética, os manuais, as políticas, os procedimentos e os processos que o desenvolvem.

19. Controlo documental e aprovação

O presente Código de Ética faz parte da documentação oficial do Sistema Integrado de Gestão de Compliance da SEIDOR e está sujeito aos procedimentos de controlo e gestão documental estabelecidos pela empresa.

A versão atual, as suas revisões e os registos derivados da sua aplicação são mantidos de forma segura e acessível, garantindo a sua autenticidade, integridade e rastreabilidade.

Qualquer alteração ou atualização do Código de Ética deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, na sequência de um processo de revisão formal para garantir o alinhamento com as normas em vigor, as melhores práticas internacionais e as regras de compliance.

A SEIDOR divulgará publicamente o Código de Ética e os principais compromissos de compliance, reforçando a transparência perante as suas partes interessadas e a sociedade.

O presente Código de Ética foi aprovado pelo Conselho de Administração da SEIDOR em 28 de novembro de 2025.

CONTROLO DE VERSÕES:

Versão	Data	Descrição da alteração	Responsável	Aprovado por
1.0	28/11/2025	Alteração global do Código de Ética	Área de Compliance Corporativo Global	Conselho de Administração

<p>Em nome do Conselho de Administração</p> <p>Sergi Biosca Arpa</p> 	<p>O responsável do Comité Global de Compliance</p> <p>Ainhoa Santamaría Benito</p> 
---	---



seidor.com



SEIDOR | 2025