

SEIDOR

Informe de Sostenibilidad 2025

Contenido

Contenido	2
Mensaje del presidente ejecutivo	5
Introducción al Estado de Información no Financiera	6
Análisis de materialidad	6
Nuestro modelo de negocio	8
Entorno empresarial y organización del grupo.....	8
Nueva estructura de gobierno	9
Mercados servidos.....	9
Principales marcas.....	10
Contexto global y evolución del sector	11
Tendencias tecnológicas.....	12
Estrategia y objetivos.....	14
Innovación.....	16
Riesgos y oportunidades.....	17
Principales Riesgos	17
Principales Oportunidades.....	19
Gestión de riesgos	20
Análisis del contexto.....	20
Análisis del contexto 2025	21
Estructura normativa y procedimientos	22
Principios, normas y procedimientos.....	23
Medio Ambiente.....	23
Sistema de gestión ambiental	24
Procesos del Sistema de Gestión Ambiental.....	25
Auditorías sistemas de gestión ambiental	27
Cálculo de la huella de carbono.....	27
Últimas Mediciones realizadas.....	28
Uso sostenible de los recursos	30
Informe de las Naciones Unidas.....	31
Personas	31
Atracción del talento.....	32
Gestión de la diversidad	32
Estrategia de diversidad de género.....	32
Conciliación y beneficios sociales	35

Beneficios sociales.....	35
Modelo de retribuciones	36
Brecha salarial.....	36
Relaciones laborales.....	36
Bienestar laboral: salud y seguridad laboral.....	37
Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR.....	39
Derechos humanos.....	45
Compromiso con la protección de los derechos humanos.....	45
Código ético de SEIDOR.....	46
Protocolo anti-acoso	47
Identidad y buen gobierno	48
Ética y cumplimiento.....	48
Compliance Management System y prevención de riesgos penales	48
Canal de denuncias / Canal Ético	50
Protección de datos.....	51
Blanqueo de capitales	52
Compromiso con la sociedad	53
Donaciones.....	53
Informe sobre la sociedad	53
Información fiscal SEIDOR TopCo, S.L. 2025	53
Subvenciones.....	55
Calidad	55
Sistema Integrado de Gestión	56
Sistema de Gestión de Calidad	57
Sistema de Gestión de Servicios TI.....	57
Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.....	57
Sistema de Gestión del Ciclo de Vida del Software	58
Sistema de Gestión de Inteligencia Artificial	58
Compromiso con los clientes.....	58
Gestión de reclamaciones de clientes y partes interesadas	60
Proceso de seguimiento y auditorías	61
Proceso de mejora continua.....	62
Estudio de la satisfacción del cliente	62
Compromiso con los proveedores.....	63
Política de compras	64
Homologación de proveedores.....	64

Seguimiento periódico y Evaluación de Proveedores	64
Acontecimientos extraordinarios	65
Resumen.....	66
Anexo I: Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera.....	67

Cualquier consulta referida a este informe puede dirigirse a: SEIDOR TopCo – C/ Provençals, 44 08019 Barcelona o a través del correo electrónico calidad@seidor.com

Mensaje del presidente ejecutivo

La sostenibilidad forma parte hoy de la manera en que las empresas gestionamos los riesgos, tomamos decisiones, desarrollamos el talento, se relacionan con clientes y proveedores y generan confianza entre sus grupos de interés. En una compañía como SEIDOR, este enfoque tiene una traducción directa en la forma de operar, crecer y responder a un entorno cada vez más exigente.

Este Estado de Información No Financiera recoge cómo abordamos los principales aspectos no financieros de nuestra actividad y cómo los integramos en la gestión del negocio. Su valor va más allá del cumplimiento normativo: responde también a la voluntad de explicar con transparencia cuáles son nuestras prioridades, qué marcos orientan nuestra actuación y cómo avanzamos en ámbitos que hoy resultan decisivos para la competitividad, la reputación y la solidez de cualquier organización.

Nuestra evolución sigue guiada por un propósito claro: humanizar la tecnología. Este enfoque continúa siendo el marco desde el que entendemos nuestra responsabilidad como compañía y ordena nuestra actuación en cuatro ámbitos principales: el impacto social, el desarrollo del talento, la acción medioambiental y la ética corporativa.

En el plano social, seguimos trabajando para que la tecnología tenga un impacto positivo más allá de la actividad estrictamente empresarial, contribuyendo a reducir brechas, favorecer la empleabilidad y ampliar el acceso al conocimiento y a las oportunidades.

En el ámbito del talento, entendemos que una compañía de servicios es, ante todo, una compañía de personas. Por ello, contribuir a hacer crecer a las personas, desarrollar sus capacidades, fomentar la diversidad y ofrecer un entorno en el que los profesionales puedan crecer constituye una condición necesaria para seguir aportando valor a nuestros clientes y sostener nuestra capacidad de ejecución.

En materia medioambiental, el avance de las infraestructuras digitales y el creciente peso de la inteligencia artificial refuerzan la necesidad de actuar con rigor, eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos y en la mejora continua de nuestras operaciones.

En cuanto a la ética y al buen gobierno, hablamos de un ámbito esencial para SEIDOR. La integridad, el cumplimiento, la ciberseguridad, la protección de datos y la coherencia en la forma de actuar son elementos fundamentales para operar con solidez en un entorno internacional y preservar la confianza de nuestros grupos de interés.

Este informe refleja, en definitiva, cómo SEIDOR integra la sostenibilidad en la gestión del negocio y cómo traduce ese compromiso en políticas, prioridades y actuaciones concretas. Queremos seguir creciendo, pero hacerlo sobre bases firmes: talento, integridad, responsabilidad, capacidad de adaptación y confianza. Ese es el sentido de este documento y también la base sobre la que queremos seguir construyendo la evolución de SEIDOR.



Josep Benito
Presidente ejecutivo
SEIDOR

Introducción al Estado de Información no Financiera

El presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión del grupo de empresas pertenecientes a SEIDOR TopCo, S.L. (en adelante, SEIDOR), hace referencia al ejercicio 2025.

La sociedad SEIDOR TOPCO, S.L. se constituyó en 2024 como instrumento financiero para llevar a cabo la adquisición del grupo SEIDOR por parte de Carlyle. En el ejercicio 2025, se ha culminado el proceso de incorporación de Carlyle en el capital social del Grupo Seidor, a través de la adquisición de las participaciones de SEIDOR SOLUTIONS, S.L.U. y SEIDOR LOGISTICS, S.L., entidades dominantes del grupo nacional e internacional respectivamente, en fecha 26 de febrero de 2025.

Si bien la entidad dominante presentaba el estado de información no financiera del grupo, la sociedad SEIDOR TOPCO S.L. lo presenta por primera vez por lo que el presente documento no incluye información comparativa, en cualquier caso, cabe destacar que las políticas de recursos humanos, sostenibilidad y ética empresarial no han sufrido cambios en relación al grupo anterior, manteniéndose vigentes todos los planes de igualdad, políticas corporativas, etc

Las entidades incluidas en el perímetro del reporting no financiero son las mismas que se incluyen en las cuentas consolidadas del grupo, siguiendo los principios de consolidación de la información financiera del mismo. Ello representa un total de más de 100 sociedades y cerca de 10.000 personas.

Para la elaboración del Estado de Información No Financiera se han seguido los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, así como los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Para mayor comprensión, se puede consultar el ANEXO 1 de este documento, que contiene una tabla con la relación entre los requerimientos legales y los Estándares GRI.

Siguiendo los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera cumplen con los principios de materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa y verificable. El Estado de Información No Financiera se emite anualmente, coincidiendo con el cierre del ejercicio social.

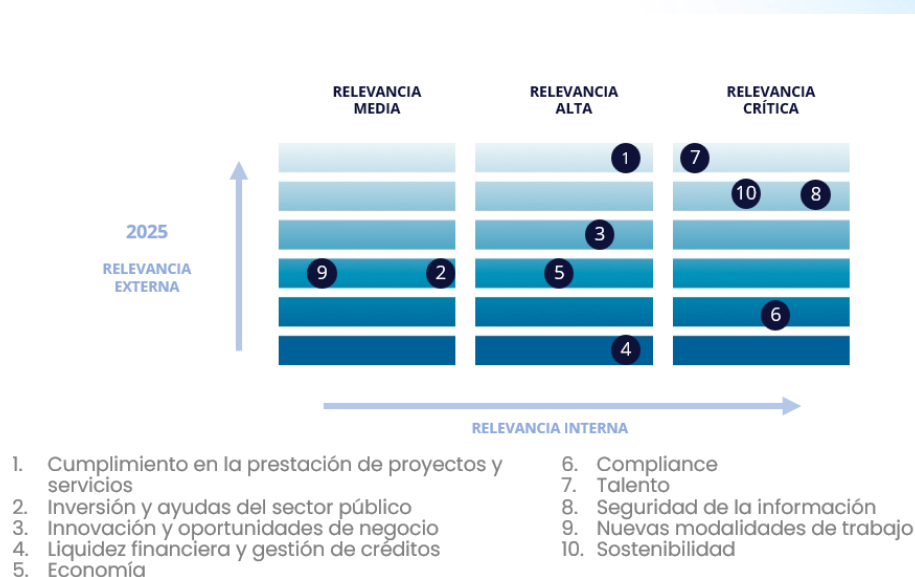
De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de Busquet Estudi Juridic, S.L. El Informe de Verificación Independiente consta adjunto en la página 77.

Nota: Las magnitudes expresadas como promedio anual en el presente Estado de Información No Financiera se presentan sobre una base de doce meses, aún cuando el perímetro societario actual haya estado vigente desde la fecha de adquisición del 26 de febrero de 2025.

Análisis de materialidad

El análisis de temas relevantes para el negocio y para los grupos de interés, o análisis de materialidad, es clave en el proceso de gestión de la Responsabilidad Empresarial, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, las iniciativas y la relación con los grupos de interés. Este proceso se ha realizado en diferentes fases, siguiendo las recomendaciones de GRI de identificación, priorización y validación. Para la identificación de los ámbitos materiales se ha contado con la opinión de profesionales de SEIDOR, así como de clientes y con el informe de GRI por sectores que pone de manifiesto aquellos aspectos más representativos de cada sector, habiendo sido revisados para incorporar la evolución del escenario a lo largo del ejercicio. Los resultados del análisis se presentan en la Matriz de Materialidad según los dos ejes de relevancia para la actividad de SEIDOR y para sus grupos de interés. En ella, y siguiendo la línea de años

anteriores, pueden identificarse 10 puntos con alto impacto en las actividades de la compañía y con influencia sobre las decisiones de los grupos de interés prioritarios: accionistas, proveedores, clientes y profesionales.



Para la obtención de los aspectos reflejados en la Matriz de Materialidad se ha partido del análisis de contexto donde hemos identificado y analizado:

- 20 partes interesadas y elementos de contexto.
- 191 expectativas y objetivos estratégicos.

A continuación, se hace una breve exposición de la materialidad de los ámbitos considerados en la matriz:

Cumplimiento en la prestación de proyectos y servicios: durante el 2025, el cumplimiento de contratos a través de la óptima prestación de proyectos y servicios ha sido un elemento de especial relevancia para nuestro negocio, ya que la competencia en el sector sigue una línea constantemente ascendente, lo que también sucede con la escasez de talento (especialmente en ámbitos tecnológicos emergentes considerados clave). La diversidad en el sector, asimismo, sigue siendo clave en 2025.

Inversión y ayudas del sector público: las ayudas potenciadas tanto a nivel nacional como a nivel europeo han experimentado una suave reducción.

Innovación y oportunidades de negocio: En 2025 ha tenido lugar un fuerte incremento de la relevancia tanto interna como externa de la innovación y de sus oportunidades de negocio asociadas, especialmente en lo que respecta al asentamiento y diversificación de los ámbitos de aplicación de la inteligencia artificial y su ecosistema tecnológico, de procesos y de gobierno relacionados. La cantidad y calidad de las oportunidades de negocio en este contexto nos han requerido en 2025 un impulso especial de nuestro modelo de innovación.

Liquidez financiera y gestión de créditos: En un contexto de elevada volatilidad en el ámbito macroeconómico e e incertidumbre global, la salud financiera de la organización en 2025 ha sido en el ejercicio un ámbito básico para la negociación y la rentabilidad.

Economía: relacionado con ello, los conflictos geopolíticos persistentes han afectado al estado de la economía global durante 2025, sin un panorama cierto de resolución a corto plazo.

Compliance: Nos encontramos en una etapa en la que el crecimiento del negocio, la incorporación de un nuevo accionista a la estructura societaria del grupo y el incremento de profesionales en la organización ha tenido un papel relevante en las perspectivas de crecimiento del Grupo. Estas son razones para que el compliance y el cumplimiento normativo hayan mantenido un fuerte protagonismo y un impacto relevante tanto a nivel interno como externo. Desde SEIDOR se debe asegurar una correcta implementación de medidas de prevención, detección, y actuación para garantizar el buen gobierno corporativo.

Talento: 2025 se ha caracterizado por la competitividad por el talento y su escasez en determinados ámbitos (como, de forma muy relevante, el de la IA). Por tanto, el talento (su adquisición, y, especialmente, su retención) constituye la pieza clave de nuestra organización para ofrecer el mejor servicio a clientes.

Seguridad de la información: la privacidad de las personas y la información de las organizaciones sigue siendo un aspecto clave en un entorno en el que las ciberamenazas son cada vez más frecuentes, diversificadas y sofisticadas. En este punto, el uso de la IA – tanto por parte de los elementos atacantes como de los mecanismos de defensa – continuado cobrando un protagonismo creciente, obligando a la organización a enfocar el problema desde nuevas perspectivas tecnológicas y organizacionales.

Ubicuidad del lugar de trabajo: la consolidación del modelo de trabajo en ubicuidad ha sido un aspecto necesario a considerar en 2025 a la hora de fidelizar el talento y asegurar la calidad de la actividad profesional de empleados/as y colaboradores/as; ello nos ha obligado a continuar desarrollando la plataforma de productividad y su modelo de gestión y de ciberseguridad.

Sostenibilidad: en 2025 ha sido un factor crítico, tanto en lo que respecta a su vertiente de cumplimiento como en su componente competitivo –habiendo adquirido, además, nuevos compromisos de cumplimiento derivados de nuestra nueva estructura accionarial-. Creemos que la sostenibilidad, en sus vertientes medioambiental, social o económica, debe continuar siendo uno de los ejes de responsabilidad en toda la actividad del tejido empresarial y, en general, de toda la sociedad. El respecto al medio ambiente, en particular, se ha convertido en un reto para un sector tecnológico cada vez más ávido de recursos computacionales, como consecuencia de la generalización a gran escala de la IA.

Nuestro modelo de negocio

Entorno empresarial y organización del grupo

SEIDOR es una consultora tecnológica que acompaña a las organizaciones en su transformación digital mediante un portafolio integral de soluciones y servicios en ámbitos como Inteligencia Artificial, Cloud, Ciberseguridad, Customer Experience, ERP, Data o Modernización de Aplicaciones, entre otros. Con una facturación de 1.174 millones de € en el contexto de 12 meses (968.661 millones de € para el periodo de consolidación), cerca de 10.000 profesionales y presencia directa en 45 países de Europa, América Latina, Estados Unidos, Oriente Próximo, África y Asia, y prestando servicio a más de 8.000 clientes. SEIDOR colabora con los principales líderes tecnológicos como SAP, Microsoft, IBM, Adobe, Salesforce, Google, AWS, Cisco, Huawei y Oracle. Con el propósito de humanizar la tecnología, SEIDOR continúa poniendo el foco en 2025 en el impacto positivo que esta puede tener sobre las personas, la sociedad y las organizaciones.

Nueva estructura de gobierno

Con la inversión de Carlyle, se constituye un nuevo Consejo de Administración, que estará presidido por Josep Benito, presidente ejecutivo de SEIDOR. Este órgano de gobierno está compuesto por ocho miembros, integrando representación de SEIDOR y Carlyle, incluyendo consejeros designados por los accionistas.

Además, de Josep Benito, por parte de SEIDOR, también integran el Consejo Sergi Biosca, CEO; Javier Navarro, director general de Operaciones Internacionales; y Santiago Anguera, director general adjunto. En representación de Carlyle, se incorporan Fernando Chueca, Managing Director y Partner de Carlyle Europe Technology Partners y Fabio Sousa, Vice President de Carlyle Europe Technology Partners.

Además, como consejeros dominicales en representación de Carlyle, se suman José Duarte, con una amplia experiencia en SAP, donde ocupó posiciones como President Global Services and Corporate Officer, President EMEA e India y President Latin America, además de haber sido CEO de Infovista y Unit4, entre otros; y José Pablo Carbonell, ex COO Global de NTT Data Europe & Latam, con más de 24 años de experiencia en consultoría y liderazgo estratégico. Ha ocupado posiciones de alta dirección en everis, incluyendo CEO de Europa, Global Head of Banking y Socio de la firma.

Esta composición refuerza la gobernanza de SEIDOR, combinando continuidad, visión estratégica y experiencia en el sector para acompañar su crecimiento global. Su labor se centrará en supervisar y orientar sus iniciativas estratégicas, garantizando la alineación con el plan de crecimiento y consolidación en mercados clave como España, Estados Unidos y países de Europa occidental, como Italia, Francia, Alemania, Reino Unido, Irlanda.

Al mismo tiempo, SEIDOR seguirá consolidando su presencia en los 45 países en los que opera, incluyendo Latinoamérica, Oriente Medio y África.

Además, bajo esta nueva estructura, la compañía seguirá reforzando su posición como aliado estratégico de los principales partners tecnológicos, consolidando su estrategia de innovación y crecimiento global.

Mercados servidos

SEIDOR presta servicio en los siguientes países distribuidos por continente:

Europa

Andorra · Bélgica · España · Francia · Irlanda · Italia · Portugal · Reino Unido · Suecia

América del Norte

Estados Unidos · México

América Central

Costa Rica · El Salvador · Guatemala · Honduras · Nicaragua · Panamá · República Dominicana

América del Sur

Argentina · Bolivia · Brasil · Chile · Colombia · Ecuador · Paraguay · Perú · Uruguay

Oriente Medio

Arabia Saudí · Emiratos Árabes · Israel · Kuwait · Líbano · Qatar

África

Argelia · Egipto · Etiopía · Kenia · Marruecos · Mauricio · Sudáfrica · Tanzania · Túnez · Zambia

Asia

China · Taiwán

SEIDOR presta servicios en la gran mayoría de países, ofreciendo una cobertura prácticamente integral de todos los mercados. Los principales sectores a los que ofrece servicios son: Administración Pública, Agroalimentario, Alimentación y Bebidas, Banca y Seguros, Cerámico, Construcción, Distribución farmacéutica, Educación, Farmacéutico, Químico, Automoción y Aeronáutico, Ingeniería y Maquinaria, Productos de procesamiento, Retail, Sanidad, Servicios Profesionales y Transporte.

Dada la naturaleza del negocio de SEIDOR, su oferta de servicios va destinada a empresas y dispone de una oferta diferenciada para Gran empresa, PYME y Administración Pública.

Principales marcas

La estrategia de marca de SEIDOR en 2025 se basa en el impulso de una serie de ejes clave, con el fin de fortalecer y ampliar el posicionamiento de su identidad corporativa entre sus distintas partes interesadas y marcar el camino para el siguiente periodo.

Destacamos los siguientes puntos:

- En 2025 hemos emprendido la iniciativa ONE SEIDOR, destinada a lograr que SEIDOR funcione como una única compañía global, y no como una suma de países, unidades o silos independientes. Su finalidad es alinear visión, prioridades, procesos, métricas y cultura, manteniendo la capacidad de adaptación local. Esta iniciativa surge como respuesta a varios retos estructurales derivados del modelo y rapidez del crecimiento experimentado por la compañía (expansión internacional heterogénea, necesidad de estandarización en las integraciones post M&A, procesos, portafolio, reporting y gobierno no homogéneos, y, sobre todo, la necesidad de escalar el tamaño de forma coherente y eficiente). ONE SEIDOR pretende resolver estas cuestiones corporativas bajo la premisa de no perder agilidad ni cercanía al cliente.
- Colaboración con entidades para posicionar la marca con entornos sociales y sostenibles.
- Consolidación del área de talento y de la marca empleadora para la atracción y fidelización del talento.
- Reestructuración y mejora de las propuestas de valor de la compañía tanto de las unidades de negocio como de las verticales sectoriales y con visión internacional, consolidando el *offering* y las campañas a nivel internacional para seguir homogeneizando el posicionamiento utilizado en los diferentes mercados en los que opera SEIDOR.

Los elementos clave de la estrategia de marca pivotan sobre los siguientes ejes:

- Marca única y global: SEIDOR, en el contexto de la arquitectura estratégica ONE SEIDOR.
- Valores vinculados a: Cuidado de las personas, Conexión con Propósito, Integridad, Valentía, Curiosidad..
- Exploración de territorio de marca para acercar más a SEIDOR a las personas y la tecnología, desde la óptica del humanismo tecnológico.

Con esta estrategia como base, SEIDOR se presenta al mercado a través de una única marca global a través de la cual ofrece su amplio portfolio de servicios de la mano de los principales fabricantes del

mercado, siendo sus principales *partners* SAP, Microsoft, IBM, Adobe, Salesforce, Google, AWS, Cisco, Huawei y Oracle.

Contexto global y evolución del sector

En su informe de finales de diciembre, el Banco de España estimaba que el cuarto trimestre mantendría un ritmo robusto y cerraría con un crecimiento intertrimestral de entre el 0,6% y el 0,7%, fundamentado una vez más en la solidez de la demanda interna y el dinamismo del consumo final de los hogares. Dichas proyecciones macroeconómicas, que estiman un avance del PIB del 2,2% de cara a 2026, seguirán estando fuertemente respaldadas por el vigor del consumo privado y la mejora de las rentas. A lo largo del ejercicio, el tejido empresarial ha continuado profundizando en su modernización hacia estructuras más digitales, apostando por unas infraestructuras tecnológicas que siguen siendo un pilar clave para mantener la competitividad frente a la incertidumbre comercial y global.

Durante el último año, la industria de los servicios digitales en España ha consolidado un evidente cambio de ritmo, dejando atrás los síntomas de enfriamiento previos para demostrar una gran fortaleza. Según los datos del Barómetro TIC Monitor elaborado por la Fundación VASS y CEPREDE, la facturación de las compañías tecnológicas en nuestro mercado cerró 2025 con un crecimiento medio anual del 4,7. Esta recuperación de la actividad se ha apoyado sólidamente en la apuesta por el talento y en la madurez definitiva de la Inteligencia Artificial, que ya ha pasado de la fase piloto a la producción real en numerosas organizaciones, todo ello enmarcado en unas señales claras de fortaleza, protagonizadas por una actividad en máximos, un empleo al alza y la mejora de la productividad. Paralelamente, y de acuerdo con el mismo indicador, el dinamismo laboral mantuvo un tono muy positivo, registrando un ritmo de creación de empleo especializado del 2,2% interanual, una tasa que supera con holgura al 1,3% registrado de media por el conjunto de las actividades de servicios.

Con la vista puesta en 2026, el horizonte del ecosistema tecnológico estará irremediablemente condicionado por la carrera hacia la escalabilidad de la IA, que está atrayendo gran parte del presupuesto empresarial. En este sentido, la consultora Gartner proyecta que el gasto tecnológico mundial en sistemas para centros de datos experimentará un asombroso salto del 31,7% a lo largo de 2026 (hasta superar los 653.000 millones de dólares), impulsado por la imperiosa necesidad de los grandes proveedores de adquirir servidores optimizados para estas cargas de trabajo, un subsegmento que crecerá de forma aún más agresiva, un 36,9%. En paralelo, firmas de análisis como Fortune Business Insights, en sus estimaciones revisadas en febrero de 2026, calculan que el tamaño neto del mercado global de la IA mantendrá una tasa de crecimiento anual compuesta superior al 26%, proyectando que el valor de la industria en sí pasará de los 375.930 millones actuales a superar los 2,48 billones de dólares para el año 2034. Este despliegue masivo y la enorme demanda de potencia de cálculo están desplazando los antiguos cuellos de botella de la industria hacia el complejo desafío de hacer frente a las cada vez más exigentes limitaciones térmicas y de suministro energético de las nuevas infraestructuras de cómputo.

En el terreno de la contratación de talento tecnológico en España, 2025 terminó marcado por una mayor prudencia y por un lógico reequilibrio del mercado tras varios ejercicios de intensa expansión. El más reciente Estudio de Proyección de Empleo de ManpowerGroup indica que el sector TIC modera significativamente sus expectativas para 2026, arrojando una previsión neta de contratación del 14% para el primer trimestre del año (muy por debajo del 32% para el mismo trimestre de 2025 y 15 puntos menos que el dato del cierre del ejercicio). A pesar de este ajuste a la baja con respecto a ejercicios pasados, la necesidad de perfiles cualificados sigue vigente: un 38% de las organizaciones tecnológicas encuestadas

tiene previsto ampliar sus equipos a principios de 2026, mientras que un 35% optará por mantener intactas sus plantillas y el 26% restante contempla aplicar reducciones durante este periodo

Fuentes:

- **Banco de España (PIB Q4 2025 y proyecciones 2026):**
<https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/25/T4/Fich/be2504-it.pdf>
- **Fundación VASS-CEPREDE (Cifras de facturación y empleo):** Barómetro TIC Monitor publicado en enero de 2026 (con datos cerrados a noviembre de 2025)
[El sector digital aproxima el cierre de 2025 con récord de crecimiento y más de 28.000 nuevos empleos](#)
- **Tendencias previstas por Gartner para 2026:**
<https://www.hpcwire.com/off-the-wire/gartner-forecasts-worldwide-it-spending-to-grow-10-8-in-2026-totaling-6-15t/>
- **Fortune Business Insights (Proyección global IA 2028):**
<https://www.fortunebusinessinsights.com/industry-reports/artificial-intelligence-market-100114>
- **ManpowerGroup (Previsión de contratación TIC Q1 2026):**
<https://www.computing.es/mercado-ti/2025-retos-y-oportunidades-para-el-talento-tecnologico/>

Tendencias tecnológicas

El ecosistema empresarial español encara el ejercicio 2026 inmerso en una fase de expansión tecnológica más contenida. Los datos extraídos del informe sobre previsiones presupuestarias elaborado por la comunidad LiceoTIC apuntan a que las organizaciones de nuestro país elevarán sus partidas destinadas a inversión TIC en un 2,8%, experimentando el gasto operativo asociado un avance paralelo del 2,9%. Si desglosamos este esfuerzo financiero por áreas de actividad, la industria energética liderará claramente la inyección de capital con un repunte del 13,8%. Le seguirán muy de cerca el ámbito de la logística y el transporte, con una subida proyectada del 13,6%, así como el segmento de la distribución, que registrará un alza del 11,9%. Este panorama evidencia que las áreas tecnológicas empresariales han alcanzado un estado de sólida madurez digital. En este punto del ciclo, los grandes objetivos corporativos dejan de centrarse en la mera implementación y pasan a enfocarse en maximizar la eficiencia operativa, impulsar la automatización y disparar la productividad. Para lograrlo, el gran habilitador transversal será la adopción intensiva de la inteligencia artificial (en sus vertientes tanto predictiva como generativa). Las compañías confían plenamente en estas herramientas para afinar su toma de decisiones y agilizar sus flujos de trabajo, buscando contrarrestar así un entorno macroeconómico caracterizado por una evolución más tibia en los niveles generales de facturación y contratación.

En cuanto a las tendencias para 2026, comprobaremos que la IA ha dejado de ser una herramienta pasiva (chatbots) para convertirse en una fuerza laboral activa. Los Sistemas Multiagente representan la evolución de los LLMs hacia grupos de agentes especializados que colaboran entre sí para resolver problemas complejos. A diferencia de la IA generativa de 2024-2025, que requería 'prompts' constantes, estos sistemas poseen capacidad de planificación, asignación de tareas y ejecución autónoma de flujos de trabajo. A nivel operativo, las organizaciones desplegarán 'escuadrones de IA' donde un agente arquitecto supervisa a agentes desarrolladores y agentes de prueba para crear software, o donde agentes de compras negocian con agentes de ventas de proveedores de forma automatizada. Fuentes analíticas confirman que esta arquitectura modular es clave para superar las limitaciones de razonamiento de los modelos individuales.

En cuanto al cloud computing, en 2026 asistiremos al asentamiento de la llamada "geopatriación de datos", ya que la globalización de la nube ha dado paso a la fragmentación estratégica. Así, el concepto de Cloud 3.0 se define por arquitecturas híbridas donde la soberanía de los datos es el pilar central. Debido a la inestabilidad geopolítica y las estrictas regulaciones de privacidad, las empresas han adoptado masivamente esa geopatriación; es decir, el traslado de cargas de trabajo críticas y almacenamiento de datos a infraestructuras locales o regionales que garantizan el cumplimiento normativo bajo la jurisdicción y regulaciones locales. Este cambio de paradigma implica que la nube ya no es solo un lugar para computación a bajo coste, sino una infraestructura que asegure el cumplimiento. De este modo, las estrategias "Sovereign Cloud" serán ya un requisito para operar en sectores regulados, como el sector financiero, la sanidad o las AAPP.

Por otro lado, y ante la sofisticación de los ataques generados por IA, la ciberseguridad reactiva irá quedando cada vez más obsoleta. Las organizaciones continuarán implantando plataformas de defensa proactiva que utilizan IA para predecir vectores de ataque y neutralizarlos antes de la intrusión. Un componente crítico de esta tendencia es la validación de la identidad y la integridad del contenido frente a la amenaza de los deepfakes. Como tecnología clave destacará la adopción de criptografía para firmar la autenticidad de contenidos corporativos y sistemas de detección en tiempo real capaces de filtrar comunicaciones sintéticas maliciosas, como el vishing o el phishing avanzado.

Por último, la ingeniería de software va a seguir transitando por la que está siendo su mayor transformación en décadas. El código se generará mayoritariamente mediante lenguaje natural en plataformas de Desarrollo Asistido por IA, lo que permitirá que equipos pequeños, anteriormente limitados por la capacidad humana, produzcan software a una velocidad y escala industrial, y, además, con altas cotas de calidad y mantenibilidad. Como principal consecuencia estratégica, el rol del desarrollador va a seguir evolucionando desde un "escritor de sintaxis" a un "arquitecto de sistemas y supervisor de calidad", mientras que la barrera técnica para crear aplicaciones empresariales se va a reducir drásticamente, y, con ella, las barreras de entrada tecnológicas para la creación y comercialización de productos y servicios digitales.

Fuentes:

- **Informe de estimaciones 2026, LiceoTIC:**
<https://www.itreseller.es/en-cifras/2025/11/la-inversion-en-ti-en-espana-crecera-cerca-de-un-3-en-2026>
- **Cap Gemini: tendencias tecnológicas 2026.**
<https://www.capgemini.com/es-es/wp-content/uploads/sites/16/2025/12/NP-5-tendencias-tecnologicas-2026.pdf>
- **Globant: Tech Trends 2026**
<https://reports.globant.com/es/trends/tendencias-tecnologicas-2026/>
- **Gartner: tendencias 2026**
<https://www.gartner.es/es/articulos/principales-tendencias-tecnologicas-2026>
[Tendencias Tecnológicas según Gartner, 2026](#)

Estrategia y objetivos

SEIDOR tiene una posición en el mundo, que describimos a través de nuestra misión, visión, propósito, valores, propuesta de valor y objetivos estratégicos:

1. Misión:

Impulsar la competitividad y transformación de las organizaciones desde las oportunidades que presentan las tecnologías y el conocimiento de los negocios, con foco siempre en el valor de lo humano y comprometidos con el talento y el desarrollo social.

2. Visión:

Ser la mejor consultora tecnológica con la que colaborar y donde trabajar, tanto a nivel nacional como internacional, y líderes globales en midmarket SAP y servicios tecnológicos.

3. Propósito:

Humanizar la tecnología para acompañar a quienes van por más

4. Valores corporativos:

Los valores corporativos de SEIDOR son esenciales para alcanzar la visión de ser el socio tecnológico de confianza de nuestros clientes y desempeñar nuestra misión. Nuestros valores corporativos se agrupan en los siguientes aspectos que nos caracterizan:

Cuidar de las personas, Conectar con Propósito, Actuar con Integridad, Empezar con Valentía, Ser Curiosos/as por Naturaleza.

5. Propuesta de valor:

Nuestra propuesta de valor se resume en una promesa de marca entrada en tres ejes:

- Acompañamos a nuestros clientes en todo su viaje: SEIDOR se posiciona como un socio de largo plazo, cercano, confiable y comprometido en el éxito del cliente, más allá de la mera implantación tecnológica.
- Cercanía humana y experiencia técnica: Creemos que la combinación de trato humano, proximidad y excelencia técnica genera confianza y una relación cercana con los clientes.
- Hacer fácil lo complejo: Queremos convertir la tecnología en valor tangible, simplificando procesos complejos y sistemas para escalar el negocio de sus clientes, siempre desde la eficiencia operativa (on time, on budget, on scope).

6. Objetivos estratégicos:

Durante el ejercicio del 2025, SEIDOR ha comenzado con la elaboración de su plan estratégico 2026-2030, denominado ONE SEIDOR 2026-2030. En el marco de la preparación de dicho plan, se han cumplido los siguientes objetivos en el ejercicio de 2025:

- Facturación: Mantener una línea de crecimiento consistente con arreglo al desarrollo y circunstancias del mercado nacional e internacional, tanto orgánica como inorgánicamente, consiguiendo una facturación de 1.174 millones de euros.
- Integración de líneas de servicio e impulso de capacidades amplificadoras: Se ha mejorado el modelo de líneas de servicio, ampliando la coherencia del portafolio de servicios de la compañía, reforzando las capacidades dedicadas a ámbitos clave como el de la IA.
- Nuevos mercados: se ha consolidado nuestra presencia en los mercados a los que hemos ido

expandiendo nuestra actividad a lo largo de los últimos años, reforzando sinergias internas y con clientes. Liderazgo midmarket en SAP y servicios tecnológicos: durante 2025 hemos continuado, con la vista puesta en nuestro Plan Estratégico 2026-2030, llevando a cabo las acciones necesarias para llevar a la compañía hacia la posición de líder global en los servicios SAP y los servicios tecnológicos para el segmento midmarket.

- Gran cuenta y Sector Público: durante el año 2025 hemos seguido desarrollando iniciativas, tanto en lo que respecta a propuesta de valor como al desarrollo del equipo, para reforzar significativamente la posición de SEIDOR en el mercado tecnológico para la gran cuenta y el sector público, continuando con la vista puesta en la zona centro de España.
- Excelencia operativa: hemos continuado en 2025 con nuestros esfuerzos para la potenciación y formalización de procesos internos para asegurar la eficiencia, el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos, teniendo en cuenta un entorno cambiante y la irrupción y consolidación de nuevos paradigmas y escenarios tecnológicos y de mercado.

El mercado del empleo de 2025 sigue estando caracterizado por la escasez, especialmente en el ámbito de tecnologías como la IA. Durante este año, los equipos de Marketing y Personas de SEIDOR continuaron fortaleciendo su vínculo a través del área de "Employer Branding". Este departamento ha continuado ayudando a SEIDOR posicionarse como marca empleadora de primer nivel, garantizando al talento toda la orientación y soporte para desarrollarse. Además, fruto de esta alianza, SEIDOR puso en marcha en 2025 la iniciativa "SEIDOR SOUNDS", un proyecto centrado en la escucha del talento y la cultura corporativa. Su objetivo es entender cómo viven las personas su día a día en la compañía y usar esa información para impulsar mejoras reales en distintos ámbitos. Para ello, se realizaron acciones de escucha interna y recogida de percepciones acerca de aspectos tales como los valores y el sentido de pertenencia, el estilo de liderazgo de los/as responsables, el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y otros aspectos del día a día laboral.

El discurso como marca empleadora se desarrolla en base a los siguientes ejes:

- Una gran empresa con alma de start-up: Nuestro origen ha sido familiar, pero con una gran visión global e intraemprendedora que nos hace crecer y abordar nuevas oportunidades ágilmente cada día. El liderazgo y la toma de decisiones está cerca de las personas.
- El talento como nuestro mayor valor: Fomentamos iniciativas para empoderar el talento femenino e impulsar las vocaciones STEAM. Realizamos acciones para avanzar en la inclusión laboral. Trabajamos la sensibilización en la diversidad y la eliminación de sesgos. Contribuimos a la reducción de la brecha digital de personas con escasos recursos.
- Impulso del crecimiento del talento: participando en proyectos con impacto positivo, trabajando con tecnologías líderes en el mercado, con el apoyo de grandes expertos, en una cultura dinámica y emprendedora, escuchando iniciativas, con foco en el aprendizaje continuo y con participación en proyectos internacionales.
- Actitud de escucha activa al talento de la compañía a través de la actividad diaria y de iniciativas como la mencionada SEIDOR SOUNDS.
- Cuidado de la formación: a través de la SEIDOR Academy, programa de idiomas, on-going training, certificaciones, power-skills y programas de prácticas.
- Construyendo su futuro a medida: tanto para el talento junior, como con experiencia, ofrecemos la posibilidad de construir su carrera, de manera totalmente personalizada, sin planes de carrera estándares inalcanzables o poco motivadores.
- Apostamos por la flexibilidad: El teletrabajo y la flexibilidad están totalmente integrados en el

ADN. Con planes de retribución flexibles a medida y condiciones especiales para las personas que conforman SEIDOR.

- Talento diferencial: Incorporación de *expertise* y capacidades específicas que han permitido incrementar nuestra propuesta de valor. Este crecimiento ha sido orgánico, por un lado, incorporando y formando talento de forma continua gracias al buen trabajo de nuestros equipos de RRHH, la continuidad dada a las academias SEIDOR que forman a jóvenes en las principales prácticas tecnológicas vinculadas a nuestros *partners*, y la atracción de talento de referencia que se siente cada vez más atraído por las oportunidades que presenta nuestra organización. Además, se ha incrementado la colaboración con organizaciones cuyo objetivo es la incorporación de talento joven y femenino al mundo tecnológico. El crecimiento se completa gracias a la compra e integración de compañías.

Compromiso con la sostenibilidad: SEIDOR continúa poniendo el foco en las personas y en el valor de lo humano. Llevamos a cabo nuestra actividad éticamente, con responsabilidad y compromiso con el desarrollo social y el medio ambiente.

SEIDOR es una compañía que se ha ganado su prestigio y credibilidad gracias a la cercanía y profesionalidad con la que nos acercamos a otras personas y organizaciones. Es a partir del valor de su equipo, su espíritu como organización, valentía, y la muy estimada por los clientes cultura SEIDOR, desde la que articular el crecimiento y perspectivas de futuro de la empresa.

Innovación

Tanto en la propuesta de valor como en el objetivo de diversificación, la innovación continúa jugando un papel fundamental en SEIDOR, siempre con el enfoque de aportar soluciones tecnológicas vanguardistas a nuestros clientes y ayudándoles además a desarrollar la innovación en sus propios negocios. La innovación se perfila como un factor diferenciador clave en un contexto como el de 2025, de clara disrupción impulsada por paradigmas tecnológicos que están contribuyendo a igualar la competición entre los actores del mercado.

Así, SEIDOR ha continuado impulsando e intensificando en 2025 las iniciativas de innovación emprendidas en años anteriores e introducido otras nuevas, que ayudarán a sentar las bases de años venideros:

- Lideramos el análisis del impacto de la IA en la empresa a nivel global, identificando ámbitos de oportunidad y retos, para ayudar a nuestros clientes a tomar decisiones informadas al respecto de la innovación y mejora de sus procesos de negocio, habiendo diversificado y profundizado en 2025 nuestros esfuerzos de análisis hacia los terrenos de la automatización y el gobierno de la IA en las organizaciones.
- Continuamos siendo impulsores de los fondos Next Generation y agentes digitalizadores dentro del programa Kit Digital para la pyme, ofreciendo una propuesta única e integral a nuestros clientes de menor dimensión.
- Mantenemos y enriquecemos nuestras alianzas con instituciones académicas de prestigio, con el objetivo de impulsar nuestro compromiso hacia el desarrollo del talento y de la actividad económica. Nuestras alianzas con las tres principales escuelas de negocio del país, IESE, ESADE y San Telmo son los principales ejemplos.
- Por último, redoblamos nuestros esfuerzos relativos a la innovación en ámbitos que consideramos estratégicos para la transformación sostenible de la economía y la sociedad en su conjunto, como el agroalimentario, el sanitario y la industria.

Riesgos y oportunidades

SEIDOR determina los riesgos y oportunidades que son necesarios abordar con el fin de asegurar que el Sistema Integrado de Gestión, en adelante SIG, pueda lograr sus resultados previstos, aumentar los efectos deseables, prevenir o reducir los efectos no deseados y lograr la mejora.

La metodología aplicada en SEIDOR para la realización del análisis de riesgos y oportunidades consiste en la determinación de las partes interesadas y el contexto del SIG, describir las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) por cada uno de los ámbitos referentes del SIG, determinar la prioridad de dichas acciones en función del impacto y el plan estratégico, proponer acciones para reducir los efectos no deseados y potenciar aquellos deseables, realizar el seguimiento oportuno de las acciones planteadas y verificar la eficacia de dichas acciones.

Principales Riesgos

Los principales riesgos que han podido afectar al desarrollo de la estrategia de SEIDOR son:

- **Riesgos financieros:** Riesgo de solvencia financiera y de acceso, riesgo de crédito, de liquidez y de mercado. Durante el año 2025, hemos seguido realizando una vigilancia exhaustiva de nuestra ratio de deuda y de nuestros niveles de liquidez financiera y pusimos en marcha acciones para facilitar a nuestros clientes la regularización de sus pagos pendientes y garantizar la salud financiera de SEIDOR, consiguiendo mantener nuestras ratios financieras establecidas a niveles óptimos:
 - Procesos de renegociación de deuda y condiciones de pago, tanto con clientes como con nuestros proveedores.
 - Creación de un equipo de financiación, en el que llegamos a acuerdos con distintas empresas financieras con el objetivo de poder ofrecer las condiciones más ventajosas a nuestros clientes.
- **Riesgos económicos:** riesgo de paralización de la economía, disminución de ventas, subidas de impuestos, nuevos costes, pérdidas de cartera de clientes y disminución de las oportunidades de negocio. Durante el año 2025, hemos mantenido y mejorado el plan de marketing y de acción comercial acondicionado a las circunstancias existentes, que nos han permitido aumentar nuestros niveles de venta y aumentar nuestra cartera de clientes, con un aumento considerable en las ventas en el sector público:
 - Reforzar la presencia en redes sociales.
 - Campaña de Webinars gratuitos a clientes y potenciales sobre soluciones tecnológicas a las nuevas condiciones existentes y de mejora de los procesos empresariales.
 - Puesta a disposición de nuestros clientes de servicios gratuitos de ayuda.
 - Creación de un equipo especializado en Sector Público.
 - Creación de un equipo de financiación, en el que llegamos a acuerdos con distintas empresas financieras con el objetivo de poder ofrecer las condiciones más ventajosas a nuestros clientes para poder hacer frente a sus necesidades de proyectos de transformación digital.
- **Riesgos de cumplimiento:** derivados de cambios regulatorios, interpretación de legislación y normativa. Se incluyen entre otros, los riesgos fiscales, legales y societarios, de protección de datos personales, medioambientales y los vinculados a la gestión de recursos humanos. En SEIDOR tenemos establecidos procesos de vigilancia de cambios legislativos liderado por diferentes departamentos: legal, recursos humanos, prevención de riesgos laborales, calidad,

protección de datos personales. Además, SEIDOR cuenta con el Comité Global de Compliance y el Comité de protección de datos personales, así como colaboraciones de firmas legales de primer nivel. Gracias al trabajo realizado no hemos recibido apercibimientos por incumplimientos legislativos y normativos, ni no conformidades a este respecto en las auditorías recibidas.

- **Riesgos de RRHH:** Fidelización del talento y dificultad de incorporación de nuevo personal altamente cualificado. Durante el año 2025, se ha seguido constatando la escasa existencia y la alta demanda de personal técnico cualificado en el sector TI, así como la necesidad de acondicionamiento rápido a las nuevas circunstancias y cambios legislativos continuos en esta materia. Desde SEIDOR, con el equipo en un alto porcentaje en modalidad de trabajo en remoto, hemos conseguido aumentar nuestra plantilla gracias a la puesta en marcha y/o continuidad de iniciativas como:
 - Pequeñas acciones formativas destinadas a mejorar la calidad del ambiente laboral de nuestros empleados.
 - Fomento de nuestro plan de igualdad creado en 2023 entre los empleados a través de formaciones de concienciación.
 - Actividades y beneficios sociales para mejorar el entorno laboral y hacer de SEIDOR un lugar atractivo para trabajar.
 - Implantación de un sistema flexible y ágil 100% on-line de nuestros procesos de selección.
 - Seguimos trabajando con una APP corporativa con herramientas de ayuda dirigida a nuestros empleados y mantenerlos además informados sobre las novedades de la compañía. En esta aplicación nuestros empleados disponen de ofertas especiales en distintos comercios.
 - Se ha confeccionado en la INTRANET un nuevo manual de bienvenida llamada "Mi día a día en SEIDOR".
 - Proceso de bienvenida de nuevos empleados en teletrabajo.
 - Colaboraciones con Universidades.
 - Iniciativa SEIDOR Academy donde formamos a futuros técnicos y consultores de forma retribuida en diversas tecnologías como ciberseguridad, cloud, IoT, IA y Movilidad o Customer Experience y ERP.
- **Riesgos de ciberseguridad:** producidos por ataques o fallos en las infraestructuras, redes de comunicación, equipamiento de puestos de trabajo y aplicaciones que puedan afectar a la seguridad (física y lógica), así como a la integridad, disponibilidad o confidencialidad de la información operativa y financiera o de la información de nuestros clientes gestionados por sistemas y/o servicios de SEIDOR. Durante el año 2025 no hemos sufrido incidentes de ciberseguridad que hayan impactado de forma grave a nuestros sistemas y servicios, a pesar incluso de haber aumentado el nivel de riesgo debido a la expansión del teletrabajo, gracias a:
 - El seguimiento continuo del Comité Corporativo de Ciberseguridad.
 - El proceso de vigilancia y actuación temprana realizado por nuestra Oficina de Ciberseguridad Corporativa.
 - El sistema de gestión de seguridad de la información implantado en nuestra empresa.
 - La puesta en marcha de medidas de prevención ante la circunstancia del teletrabajo de nuestros empleados.
 - La realización de campañas de concienciación y formación en buenas prácticas en

ciberseguridad.

- **Riesgos medioambientales:** derivados de los posibles efectos que pueden producir nuestra actividad sobre el medio y situaciones de desastre que pueden producirse en nuestras oficinas. Durante el año 2025 se han tenido en cuenta riesgos desde el punto de vista medioambiental relativos, entre otros, a nuestro consumo energético ,nuestra gestión de residuos y la influencia en el medio del uso de nuestra flota de vehículos de renting, teniéndose en todo momento en cuenta cumplir con la legislación medioambiental aplicable. Se mantiene un adecuado control mediante:
 - Gestión eficiente de residuos a través de gestores debidamente autorizados.
 - Correcto mantenimiento de las oficinas.
 - Cambio en las luminarias a tipo LED de nuestras oficinas. Poco a poco estamos llevando a cabo modificaciones en nuestras principales oficinas.
 - Contratación de suministros procedentes de energías renovables o bien compensación del porcentaje de energía suministrada a nuestras oficinas, que no es de origen renovable inicialmente.
 - Control directo sobre el tipo de vehículos de renting y los kilometrajes asociados a los mismos.

Principales Oportunidades

La situación de 2025 continúa dando lugar a que las empresas y administraciones públicas se vean en la necesidad de contratar Servicios TI, implementando tecnologías para mejorar su gestión, nuevas tecnologías para la mejora de sus procesos de negocio y la continuidad del teletrabajo en todas aquellas actividades que lo permiten, además de la necesidad de explorar e incorporar la Inteligencia Artificial en sus procesos

Las principales oportunidades que han favorecido la estrategia y la consecución de los objetivos de SEIDOR son:

- Aumento de la demanda de servicios de ciberseguridad: debido a los procesos de transformación digital y la incorporación de nuevas tecnologías en las empresas, como la IA, ha seguido aumentando la dependencia de las empresas de la tecnología y la exposición ante ciber amenazas que han provocado un aumento de la demanda de servicios de ciberseguridad profesionales.
- Emergencia de la IA empresarial como línea estratégica clave: Las organizaciones están comenzando a demandar más y ,mejores servicios de consultoría en el ámbito de la IA, fundamentalmente en todo lo que respecta a la automatización inteligente de procesos y al gobierno y uso responsable de estas tecnologías.
- Continuidad del teletrabajo: esta necesidad ya asentada ha continuado aumentando la demanda de equipamientos de hardware y software que facilitan esta modalidad de trabajo.
- Sostenimiento de la oferta pública en proyectos y servicios de transformación digital y servicios TIC, y aumento de la misma en ámbitos regionales y sectoriales donde aún existen importantes gaps digitales.
- Sostenimiento de la oferta y demanda de servicios de cloud y Software as a Services (SaaS).
- Sostenimiento de la necesidad de las empresas de implementar soluciones de comercio electrónico y mejorar la gestión de sus procesos de administración, producción y comerciales.

Gestión de riesgos

SEIDOR es una compañía global que puede tener diversos factores de riesgo, los cuales varían en función del país en el que desarrolla su actividad y de la naturaleza de los sectores en los que opera. En este sentido, la compañía busca identificar esos riesgos y valorarlos, hecho que le permite implantar con suficiente antelación las medidas de control y gestión oportunas que mitiguen la probabilidad de que estos riesgos se produzcan y/o reducir su potencial impacto sobre los objetivos de negocio.

La gestión de riesgos comprende las siguientes fases:

- Identificación de los riesgos internos y externos que afectan a los objetivos y estrategia de SEIDOR.
- Valoración de los riesgos identificando las posibles causas, consecuencias e impactos.
- Priorización de los riesgos detectados.
- Gestión de los riesgos por parte de los responsables correspondientes a efectos de desarrollar acciones para mitigar el riesgo y la tolerancia al riesgo.
- Seguimiento de los riesgos identificados de manera continua para evaluar su evolución.

En SEIDOR gestionamos los riesgos en función de su naturaleza y realizamos distintos análisis entre los que podemos destacar:

- Análisis de Contexto: identificamos y tratamos las circunstancias que pueden suponer debilidades, amenazas, fortalezas u oportunidades (DAFO), que pueden afectar a los distintos elementos de contexto, partes interesadas y objetivos estratégicos, relacionados con el ejercicio de nuestra actividad.
- Análisis de Impacto sobre el Negocio (BIA, por sus siglas en inglés): identificación de los servicios, actividades que realiza la empresa, la información que trata, los sistemas y recursos que les da soporte, y la posterior valoración de la dependencia que de estos se tiene para el desarrollo normal de su negocio y los servicios que presta a sus clientes.
- Evaluación de impacto en la protección de datos personales: identificamos y evaluamos el impacto del tratamiento de los datos personales sobre los derechos y libertades de las personas.
- Análisis de riesgos y vulnerabilidades de los sistemas: identificamos y tratamos aquellos riesgos relacionados con la seguridad de la información y cómo afectan a la disponibilidad, confidencialidad, integridad, autenticidad y la trazabilidad de la información tratada.

Análisis del contexto

Una de las herramientas más eficaces para la gestión del riesgo y oportunidades de la actividad de negocio es el Análisis de contexto de nuestra organización, en el que identificamos, valoramos y gestionamos las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de nuestro entorno, que afectan a las distintas partes interesadas con las que nos relacionamos en el ejercicio de nuestra actividad, sus expectativas y a la consecución de los objetivos estratégicos de SEIDOR, según el proceso establecido en nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG):

1. Identificación de los elementos de contexto y partes interesadas su nivel de influencia para el negocio de SEIDOR.
2. Identificación de las expectativas de las partes interesadas y el interés de SEIDOR en dicha parte

interesada.

3. Identificación de los casos negativos (debilidades y amenazas) y positivos (fortalezas y oportunidades) y las posibles consecuencias que pueden impactar sobre el cumplimiento o satisfacción de dichas expectativas.
4. Valoración del impacto que cada uno de los riesgos podría tener sobre nuestro negocio, que ha nutrido nuestro Informe de Impacto sobre el Negocio y la estimación de la probabilidad de que se materialice.
5. Valoración del riesgo (impacto (0-4) + probabilidad (0-4)) según nuestro procedimiento de gestión y valoración de riesgos corporativo (riesgo 0-8).
6. Análisis de la causa de dicho caso.
7. Propuesta de acciones de mitigación, contención y recuperación de los riesgos y su priorización en función del riesgo valorado.
8. Seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las acciones.
9. Valoración de la eficacia de las acciones y cálculo de su riesgo residual.

Análisis del contexto 2025

En el análisis de contexto del 2025, hemos identificado y analizado:

- 20 partes interesadas y elementos de contexto.
- 191 expectativas y objetivos estratégicos.

Promedio riesgo inicial y residual de amenazas y debilidades por tipo de riesgo 2025

Amenazas y Debilidades < 5				
Etiquetas de fila	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual	% variación	
☒ Cumplimiento de objetivos	4,50	0,25	94%	
Debilidades	4,50	0,25	94%	
☒ Financieros/ económicos	7,00	0,00	100%	
Amenazas	7,00	0,00	100%	
☒ Gestión de recursos y RRHH	6,00	0,30	95%	
Amenazas	7,00	0,00	100%	
Debilidades	5,33	0,50	91%	
☒ Gobierno	7,00	0,00	100%	
Debilidades	7,00	0,00	100%	
☒ Imagen y posición en el mercado	4,33	0,00	100%	
Amenazas	3,75	0,00	100%	
Debilidades	4,80	0,00	100%	
☒ Incumplimientos legales/ regulatorios	5,00	0,25	95%	
Debilidades	5,00	0,25	95%	
☒ Prestación de servicios/ incumplimiento de contratos	4,83	0,00	100%	
Debilidades	4,83	0,00	100%	
☒ Seguridad de la información	6,00	3,30	45%	
Amenazas	6,00	4,50	25%	
Debilidades	6,00	1,50	75%	
☒ Sostenibilidad	4,20	0,00	100%	
Amenazas	5,00	0,00	100%	
Debilidades	3,00	0,00	100%	
☒ Cambio climático	4,33	0,00	100%	
Amenazas	5,00	0,00	100%	
Debilidades	4,00	0,00	100%	
Total general	5,06	0,44		

Promedio riesgo inicial y residual de fortalezas y oportunidades por tipo de riesgo 2025:

Fortalezas y Oportunidades >= 5		
Etiquetas de fila	Promedio de Riesgo	Promedio de Riesgo Residual
Comercial y Marketing	6,56	6,56
Fortalezas	6,00	6,00
Oportunidades	6,71	6,71
Gestión de recursos y RRHH	6,00	6,00
Fortalezas	6,00	6,00
Gobierno	6,75	6,25
Fortalezas	6,75	6,25
Imagen y posición en el mercado	7,00	7,00
Fortalezas	7,00	7,00
Sostenibilidad	6,00	6,00
Fortalezas	6,00	6,00
Cambio climático	3,00	3,00
Oportunidades	3,00	3,00
Total general	6,45	6,35

Estructura normativa y procedimientos

Un buen gobierno acompañado de una gestión ética es vital para que una organización tenga éxito. Para ello, SEIDOR ha establecido un Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento “Compliance Management System” (CMS), cuyo eje central es el Código Ético y en el que se ha diseñado un conjunto estructurado de manuales, políticas y procedimientos que establecen las normas aplicables a todas las entidades del Grupo a nivel global en materia de cumplimiento normativo.

En SEIDOR, se establece una estructura normativa basada en cuatro niveles:

1. Nivel superior o estratégico, donde están recogidos las normas supremas y Políticas Corporativas de mayor rango:
 - Código Ético
 - Informe de Sostenibilidad
 - Política de Seguridad
 - Política interna de uso de los sistemas de información
 - Política anticorrupción y anti soborno
2. Nivel medio o táctico, donde están recogidas las Normas y otras Políticas Corporativas. En ellos, se regula el funcionamiento de la organización a partir del marco de referencia establecido en el nivel estratégico.
3. Nivel técnico, donde se encuentran las guías técnicas, manuales internos y manuales de fabricantes.

Se llevan a cabo labores de información, formación y concienciación a los profesionales de SEIDOR, con el objetivo de asegurar la verdadera integración de los requisitos establecidos por las normativas legales y corporativas en todos los procesos. Un buen gobierno es vital para que una organización tenga éxito. Para ello, es fundamental que se hayan definido e implantado políticas que marquen las líneas estratégicas a seguir, y procesos que regulen y describan las tareas a realizar para lograr los objetivos propuestos.

Principios, normas y procedimientos

La gestión de riesgos de SEIDOR se encuentra amparada por la siguiente estructura normativa:

- Compliance Management System (CMC) compuesto por:
 - Código ético de SEIDOR:
 - Procedimiento KYC and Third Party Due Diligence
 - Política anticorrupción y anti soborno
 - Política de regalos, hospitalidad y cortesías empresariales
 - Política de contratación con la administración pública
 - Protocolo del Comité Global de Cumplimiento
 - Manual de prevención de riesgos penales y para filiales internacionales
- Informe de Sostenibilidad
- Buenas Prácticas de Seguridad de la información
- Política Corporativa de uso de Sistemas de Información
- Política Corporativa de Seguridad de la Información
- Manual del Sistema Integrado de Gestión
- Procedimiento de gestión de impactos ambientales
- Gestión de incidencias de seguridad de la información
- Altas y bajas de personal
- Nivel inferior u operativo, donde se recogen los procedimientos corporativos (generales y operativos) y se describe y detalla la ejecución de un proceso o tarea
- Sistema de Gestión de Servicios y de Seguridad de la Información (SGSSI) y Sistema de Gestión de la Seguridad para Servicios CLOUD certificados en ISO 20000-1, ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, ISO 27701, ISO 22301 y Esquema nacional de seguridad Nivel Alto (ENS ALTO)
- Sistema de Gestión de la calidad y gestión medioambiental certificado en ISO 9001, y ISO 14001
- Programa de Prevención de Riesgos Laborales
- Política de contraseñas
- Política de viajes
- Protocolo de acoso laboral
- Planes de igualdad

Todos estos procedimientos y políticas corporativas están disponibles en la intranet de SEIDOR.

Asimismo, el Código Ético, el Procedimiento KYC and Third Party Due Diligence, la Política anticorrupción y anti soborno y la Política de contratación con la administración pública son accesibles también desde la web de SEIDOR.

Medio Ambiente

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de SEIDOR, nuestra actividad en circunstancias normales no realiza un impacto directo muy relevante dado nuestro sector y modelo de negocio.

Indirectamente ayudamos a nuestros clientes a gestionar los impactos ambientales debido a sus respectivos sectores de actividad y modelos de negocio mediante la definición de procesos, implantación de sistemas de gestión como ERPs y de nuevas tecnologías TIC que les ayudan por ejemplo a mejorar el control del consumo de recursos naturales, materias primas, energía, etc. Y realizamos un control de los posibles impactos ambientales que pueden producir nuestros proveedores y colaboradores en la prestación de sus servicios.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión, posee un conjunto de normas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente, certificados en ISO 14001:2015, que nos permiten identificar y evaluar el impacto ambiental que puede producir el desarrollo de nuestra actividad sobre el medio ambiente, y de esta forma valorar los riesgos y oportunidades relacionadas con los aspectos ambientales, los requisitos legales, y otros requisitos. Gracias a esto podemos diseñar planes de acción a fin de prevenir y mitigar cualquier efecto no deseado, que pudiera estar provocando nuestra actividad tanto externa como internamente.

SEIDOR facilita a todos sus empleados y colaboradores, el conocimiento de todas las normas y procedimientos internos de la compañía sobre protección medioambiental, así como aquellas buenas prácticas medioambientales y de eficiencia energética que afecten a su actividad y nivel de responsabilidad.

Nos comprometemos a un uso adecuado de las materias primas desde su obtención hasta el final de su vida útil. De esta manera, SEIDOR ha puesto en marcha iniciativas para disminuir los impactos ambientales, gestionando los residuos producidos en la operación de las actividades y servicios (principalmente equipamiento electrónico), implantando una política de reutilización de equipamiento informático y donación a ONGs, la contratación de empresas autorizadas gestoras de residuos, utilización de puntos de recogida selectiva o puntos limpios, la instalación de impresoras de red inteligentes que evitan la impresión de copias que posteriormente no se retiran, el consumo exclusivo de papel reciclado o el fomento de la oficina sin papeles y el reciclaje, mediante el uso de papeleras dispuestas en las oficinas dedicadas a los residuos de pilas, restos de materia orgánica, papel y cartón, residuos plásticos y tapones, que son donados para la lucha contra las enfermedades raras en niños.

Sistema de gestión ambiental

Como muestra del compromiso de SEIDOR con el medioambiente, en el año 2014 SEIDOR diseñó e implantó un sistema de gestión ambiental certificado según la norma de referencia ISO 14001, integrado con el sistema de gestión de calidad, con el objetivo de garantizar controlar y minimizar el impacto ambiental producido en el ejercicio de nuestra actividad, así como de los aspectos ambientales significativos, la eficiencia energética y de la correcta gestión de los residuos y por supuesto del cumplimiento de la legislación ambiental vigente a nivel territorial y estatal. Así como la concienciación y formación necesaria en estos aspectos de todo nuestro equipo de profesionales.

Dando un paso más en nuestro compromiso con el medioambiente, desde 2017 estamos realizando el cálculo de la huella de carbono de nuestra empresa con el fin de poder cuantificar el impacto ambiental generado por nuestra actividad y trazar un plan de reducción de emisiones. Este cálculo actualmente lo hemos extendido a todas las oficinas del GRUPO SEIDOR en España, verificando nuestro cálculo bajo la metodología de GHG PROTOCOL y posteriormente inscribiéndolo en los registros del MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO (MITECO)

Además, cada 4 años realizamos una auditoría de eficiencia energética de nuestras oficinas, la primera auditoría de eficiencia energética se realizó en el año 2018, en cumplimiento del RD 56/2016 por el que se

traspuso la directiva 2012/27/UE referente a las auditorías energéticas y conforme a la norma UNE-EN 16247 sobre la información generada en el año 2017. La última auditoría de eficiencia energética tuvo lugar en el año 2022 y se realizó en base a los datos de los últimos cuatro años. Estas auditorías comprenden el periodo de cuatro años, siendo la siguiente en el año 2026.

En la última auditoría de eficiencia energética, se obtuvieron resultados positivos. Se recogieron análisis de consumo en cada una de las oficinas del alcance de la auditoría, dando como resultado un mayor consumo de electricidad en las instalaciones de Barcelona, en comparación con las instalaciones de Madrid, esto es debido a que la mayor parte de nuestra plantilla opera en Barcelona.

Se propusieron diversas medidas para la mejora de la eficiencia energética, las cuales se comenzaron a implementar a partir del año 2023:

- Reforma o cambios de algunas oficinas principales en España como las de Barcelona y Madrid donde se ha planificado la sustitución de la luminaria de fluorescencia por leds, lo que supondrá un ahorro de potencia de más del 50%. Actualmente ambas oficinas, además de la de VIC han sufrido modificaciones para cumplir con los objetivos.
- Se han instalado regletas de control Stand-by para cortar el paso de la corriente cuando los equipos se encuentren en este estado.
- Se ha planificado la instalación de pantallas de bajo consumo tanto en salas de reuniones, así como en los *videowalls* de las oficinas. Actualmente, se han instalado nuevas pantallas en las oficinas mencionadas anteriormente.
- Se ha continuado con las revisiones periódicas de los valores de la energía reactiva y en caso de no ser óptimos, la instalación de baterías de condensadores.

Procesos del Sistema de Gestión Ambiental

El Sistema De Gestión Ambiental se compone principalmente por:

Políticas Ambientales:

SEIDOR contempla su compromiso con el medio ambiente en su política y Código Ético, así como en su Informe de sostenibilidad Anual, en el que el medio ambiente aparece como uno de los puntos principales.

SEIDOR también se encuentra adherido a, a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Desde SEIDOR nos comprometimos expresamente a identificar los aspectos o interacciones medioambientales, derivados de la realización de nuestras actividades, productos y servicios, y a conocer y evaluar todos los aspectos e impactos ambientales asociados, tanto los positivos como los negativos, con el objeto de prevenir y minimizar los efectos que estos puedan provocar sobre el medio ambiente.

Identificación y Gestión de Aspectos Ambientales:

SEIDOR evalúa y prioriza los aspectos ambientales más significativos, lo que permite una adecuada fijación de objetivos y metas, y tener un programa de gestión ambiental capaz de actuar de forma concreta sobre dichos aspectos durante el ciclo de vida del sistema de gestión ambiental.

Según el proceso definido en el sistema de gestión ambiental de Identificación de aspectos ambientales de SEIDOR hemos identificado y evaluado aquellas actividades de nuestra organización que pueden influir en el impacto ambiental y en los procesos de cambio climático. Dichas actividades las hemos clasificado según las condiciones en las que se realizan o producen, en:

- Condiciones de operaciones normales, son las habituales dentro de la actividad necesaria para la

prestación de nuestros servicios a clientes y la gestión normal de nuestra empresa.

- Condiciones de operaciones anormales, son aquellas que, aunque sean necesarias para la realización de nuestra actividad no se realizan habitualmente, como el cierre de una oficina o la apertura de un nuevo centro de trabajo, el cambio de un proveedor histórico o estratégico, la parada extraordinaria y no programada de los sistemas, etc.
- Situaciones de emergencia y accidentes, como accidentes de tráfico, vertidos o fugas, incendios, inundaciones de las instalaciones, etc.

Control Operacional Ambiental:

SEIDOR, establece controles de sus procesos para cumplir con los compromisos y requisitos de gestión ambiental y contribuir a un desarrollo sostenible en las etapas del ciclo de vida, desde el diseño hasta la prestación de productos y servicios a sus clientes, incluida la cadena de suministros, en cada proceso. Es por ello, que SEIDOR ha identificado los siguientes aspectos ambientales como puntos de control y medidas para disminuir el impacto ambiental que producen:

- Mantenimiento y Consumo eléctrico de oficinas:
 - Comercializadoras que distribuyen energía 100% renovable para suministrar energía a sus oficinas.
 - Planificación de auditorías energéticas.
 - Curso de buenas prácticas en materia medioambiental, que contiene un apartado dedicado a eficiencia energética durante la jornada laboral, y puntos dedicados expresamente a los ODS del pacto Mundial de las Naciones Unidas.
 - Cálculo de la Huella de Carbono: Alcance 2 (Electricidad y consumo).
 - Seguimiento del indicador medioambiental establecido de consumo energético.
- Flota de vehículos y desplazamientos:
 - Contratación de vehículos en la modalidad de renting con una buena eficiencia energética y garantizando su correcto mantenimiento en las instalaciones oficiales de las marcas.
 - Facilidad para teletrabajar, para reducir la cantidad de desplazamientos a las oficinas.
 - Curso de buenas prácticas en materia medioambiental, que contiene un apartado dedicado a conducción eficiente.
 - Cálculo de la Huella de Carbono: Alcance 1 (Consumo de combustibles fósiles).
 - Seguimiento de los indicadores medioambiental establecido de emisiones de CO2 a la atmósfera.
- Residuos producidos:
 - Gestión de los residuos producidos durante las actividades, mediante la contratación de empresas gestoras de residuos.
 - Política de reutilización de equipos informáticos.
 - Curso de Buenas Prácticas en materia medioambiental, que contiene un apartado dedicado a la gestión eficiente de los residuos, tanto en la oficina como en teletrabajo.

En el año 2025 se gestionaron en el ámbito español, 3093 Kg.

- Papel y cartón: 1427Kg
- Pilas: 6 Kg
- RAEEs: 366 Kg

- Cartuchos/Tóner: 52 Kg
- Plástico: 510 kg
- Madera: 733 kg

Estos datos corresponden a aquellas oficinas que se encuentran dentro del alcance del Sistema Integrado de Gestión

- Consumo de materias primas (Principalmente papel):
- Consumo de papel reciclado.
- Uso de impresoras con red inteligente que imprimen en el momento de su recogida, evitando la impresión que no se retira posteriormente.
- Seguimiento de los indicadores ambientales establecidos en el SIG.

Auditorías sistemas de gestión ambiental

Sobre el periodo 2025 se han realizado las siguientes auditorías de gestión ambiental:

- Auditoría Interna: incluida en la auditoría interna del sistema integrado de gestión en el que se revisaron los registros medioambientales, se analizaron los resultados de los indicadores establecidos, así como la revisión de las oficinas incluidas en el alcance y como resultado no se evidenciaron No Conformidades y se propusieron acciones de mejoras en los procesos de la organización.
- Auditoría Externa: realizada por auditores de OCA Global, sobre el sistema integrado de gestión ambiental y de calidad certificado en ISO 9001 e ISO 14001, en octubre de 2025, obteniendo un resultado positivo, con el siguiente detalle con relación al Sistema de gestión ambiental:
 - No Conformidades: no se detectaron desviaciones.
 - Observaciones: no se han detectado.
 - Oportunidades de mejora: no se han detectado.
 - Aspectos fuertes que destacar:
 - Liderazgo de la dirección.
 - Disposición, disponibilidad y participación del personal durante la auditoría.
 - Refuerzo del departamento del sistema de gestión.
 - Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
 - Cálculo de Huella de carbono y correspondiente plan de reducción y compensación.
 - Trazabilidad y control de todos los servicios revisados durante la auditoría.
 - Alto nivel de Auditorías internas.

Cálculo de la huella de carbono

El cálculo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) metodológicamente se basa en GHG PROTOCOL, que posteriormente hemos certificado y registrado en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (MITECO)

Se da continuidad al ejercicio de estimar las emisiones derivadas de la actividad de la sociedad, a la vez que se sigue con el proceso de mejora continua, cuyo objetivo es el de reducir las emisiones de CO₂ de forma progresiva, y en consecuencia minimizar el impacto ambiental derivado del Grupo SEIDOR.

Este año como mejora y muestra de compromiso, hemos realizado nuestro primer cálculo de alcance 3 para la actividad del grupo en España en el año 2024, siendo este de 2444,49 tCO₂eq. Sumando los tres alcances obtendríamos una huella total de 2976,72 tCO₂eq.

Últimas Mediciones realizadas

GRUPO SEIDOR ESPAÑA

- Actividad año 2022: Sexto cálculo de la huella de carbono y actual año base de nuestro plan de reducción de alcances 1 y 2, con un total estimado de 562,87 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 3.177 personas) de 177,17 KgCO₂eq:

Año de cálculo	2022			
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	534,06	54,78	5,48	537,05
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	25,82
TOTAL	534,06	54,78	5,48	562,87

- Actividad año 2023: Séptimo cálculo. Se ha realizado en las mismas condiciones establecidas para el año anterior, en este caso se ha obtenido un total de 498,55 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 4.121 personas) de 120,98kgCO₂eq.

Año de cálculo	2023			
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	458,55	37,96	6,82	461,47
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	37,08
TOTAL	458,55	37,96	6,82	498,55

- Actividad año 2024: Octavo cálculo. Se ha realizado en las mismas condiciones establecidas para el año anterior, en este caso se ha obtenido un total de 532,22 tCO₂eq y una ratio por trabajador (plantilla 4.859 personas) de 109,5 kgCO₂eq.

Año de cálculo	2024			
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	520,60	22,94	15,39	525,44
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	6,78
TOTAL	520,60	22,94	15,39	532,22

Plan de reducción de las emisiones de CO₂

Como muestra de la voluntad y compromiso de la Dirección General del Grupo SEIDOR con el medio ambiente, se diseñó un nuevo plan que comprendía el periodo entre los años 2020-2025. Este último plan se completó con el cálculo de la huella del año 2022 debido a que tras su recalcule hemos determinado escoger como nuevo año base el 2022. Es por ello, que hemos vuelto a elaborar un nuevo plan de huella de carbono que en este caso abarca entre los años 2022-2026.

Para este nuevo Plan de reducción se han utilizado los datos del año 2022, como año base, en el que se obtuvieron como resultado del cálculo un total de 562,87 toneladas de CO₂eq.

Con la voluntad de fijar un objetivo absoluto de reducción viable y realista, con el que mejorar nuestro compromiso con la reducción de la huella de carbono se ha fijado el siguiente objetivo:

Mantener nuestra huella de carbono actual o conseguir una reducción del 15% del total de emisiones reducidas del GRUPO SEIDOR (84,43 tCO_{2eq}) tomando como año base el 2022 y año de cumplimiento el 2026.

Para cumplir con el Objetivo fijado se han identificado las siguientes áreas de actuación en las que hay que actuar cada año:

- Uso de vehículos de renting de bajas emisiones
- Reducción de la distancia recorrida con los vehículos del personal
- Reducción del consumo de electricidad en las oficinas
- Contratación del suministro eléctrico a empresas cuya generación es de bajas emisiones o 100% renovables

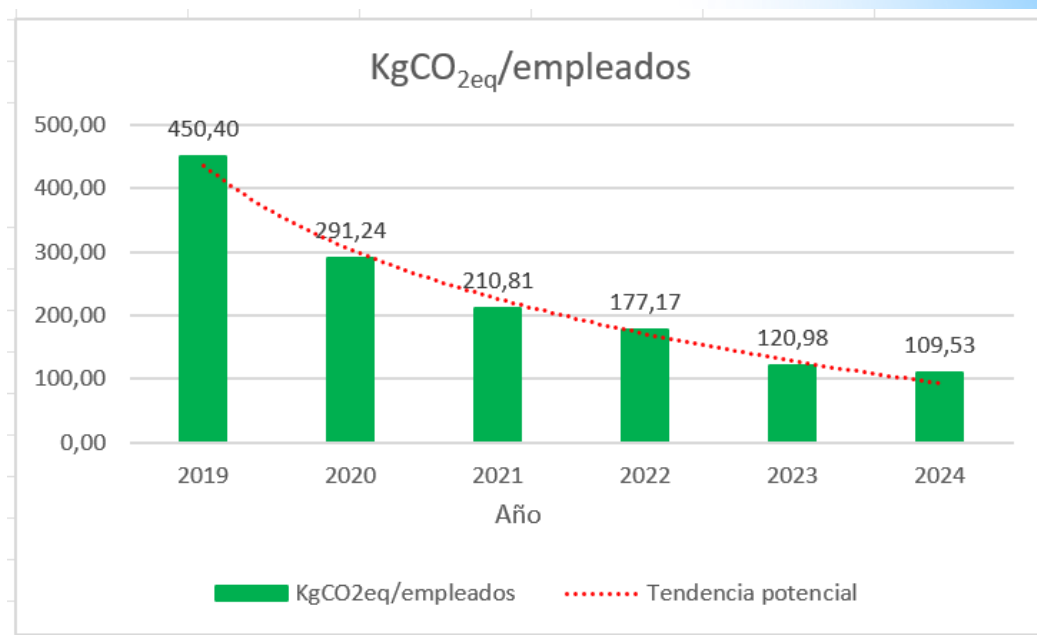
Análisis de resultados

Este análisis, se desarrolla de manera continua y tiene como finalidad no solo estimar las emisiones de CO₂ derivadas de nuestras actividades, sino también implementar mejoras progresivas que permitan reducir dichas emisiones y minimizar así el impacto ambiental de nuestra organización. A continuación, se exponen los datos y conclusiones obtenidos tras las mediciones realizadas en los años 2022 y 2023, así como el plan de reducción de emisiones que se ha diseñado para cumplir con los objetivos fijados para el periodo 2022-2026.

- 2022 (Sexta medición): En este año se ha realizado un cambio de proveedor en términos energéticos dado que hemos comenzado a colaborar con una empresa que genera un impacto mucho menor en el medio ambiente.
- 2023 (Séptima medición): Para este cálculo hemos experimentado una reducción con respecto del cálculo del año 2022 debido principalmente a que hemos logrado identificar de forma concreta el porcentaje de vehículos híbridos en la plantilla de SEIDOR
- 2024 (Octava medición): Para este cálculo hemos realizado adicionalmente el cálculo del alcance 3 de huella de carbono (procesos indirectos que no dependen de SEIDOR), y hemos obtenido un valor de 2976,72 tCO_{2eq}

En cuanto a los Alcances 1 y 2, hemos obtenido, en cantidad total, una mayor huella de carbono, pero esto es debido a que también ha aumentado considerablemente el número de empleados, por lo que nuestra huella de carbono por empleados si se ha visto reducida.

La evolución del consumo de CO₂ comprendida entre los cálculos realizados para la actividad de los años 2019 y 2024 a nivel global de grupo en España en función de los kg de CO_{2eq} por empleado es la siguiente:



Conclusiones

Como podemos observar en el gráfico anterior, la cantidad de CO₂ por persona emitido por el grupo SEIDOR disminuye progresivamente, cumpliéndose las condiciones objetivo, establecidas en el anterior plan 2020–2025 gracias a los resultados obtenidos en el año 2021. Con el nuevo plan 2022–2026 se quiere mantener la huella de carbono por empleado actual o conseguir una reducción del 10% del total de emisiones reducidas del GRUPO SEIDOR por empleado, tomando como año base el 2022 y año de cumplimiento el 2026.

Las acciones que se han llevado a cabo para conseguir alcanzar los objetivos han sido las siguientes:

- Analizar como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial de SEIDOR acciones de compensación de la Huella de Carbono.
- Diseñar un plan de acción en base a las siguientes áreas de actuación:
 - Reducción del consumo de electricidad.
 - Concienciación y formación de nuestros empleados y colaboradores.
 - Contratación del suministro de electricidad a empresas con certificado de generación baja en emisiones o verdes.
 - Disminución de los desplazamientos en vehículos particulares.
 - Flota de vehículos de renting de bajas emisiones.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

Debido a la actividad del grupo, el consumo de agua es una variable medioambiental en la que SEIDOR tiene poca incidencia, por lo que no se considera relevante incluir datos sobre este apartado.

Consumo de energía

Durante 2025 se ha continuado con las medidas establecidas en relación con el consumo energético.

Mensualmente se han registrado los consumos energéticos de todas las empresas de SEIDOR a nivel nacional, para realizar el cálculo de consumo anual. El resultado obtenido ha sido el siguiente:

Consumo kWh	2025
Totales	891.359,78
Por trabajador	180,25

Informe de las Naciones Unidas

En el año 2014 SEIDOR se adhirió al [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) y al compromiso con sus principios. Esto nos ha ayudado a desarrollar actividades e iniciativas dirigidas a mejorar nuestra forma de relacionarnos y aportar valor a la sociedad desarrollando nuestra actividad de forma sostenible.

Para mantener nuestro compromiso SEIDOR ha cumplimentado un año más la documentación solicitada por el pacto Mundial donde detallamos nuestras políticas y acciones en materia de Sostenibilidad, desarrolladas a lo largo del año, alineadas con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se encuentra liderado por la Alta Dirección de SEIDOR transmitiendo estos valores a los empleados, la dirección y colaboradores en el trabajo del día a día, manteniendo la ética empresarial y la sostenibilidad como eje del negocio.

En este informe de progreso se detallan nuestras políticas y acciones en materia de Responsabilidad Social desarrolladas a lo largo del año alineadas con los Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los principales puntos relacionados con la protección del Medio Ambiente que recoge el Informe de Progreso son los siguientes:

- Protección de la biodiversidad.
- Cálculo y compensación de las emisiones en CO2.
- Cambio climático.
- Movilidad sostenible.
- Consumo de la entidad.
- Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Gobernanza
- Seguridad de la información
- Derechos humanos

Personas

El **talento** es uno de los activos fundamentales en los que se apoya el negocio de SEIDOR como compañía tecnológica basada en el conocimiento, la innovación y la prestación de servicios tecnológicos.

Al cierre de 2025, la plantilla estaba formada por 9620 profesionales.

Atracción del talento

Para lograr atraer al mejor talento, SEIDOR apuesta por factores diferenciales como la innovación, la presencia internacional, la diversidad de proyectos y la flexibilidad. SEIDOR ha tenido que luchar con la escasez de talento en el sector en 2025, trabajamos con un modelo 100% on-line para nuestros procesos de selección.

De esta forma, SEIDOR incorporó a 920 profesionales en todas las filiales, durante 2025.

Número de horas de formación Global 2025		
Categoría Profesional	Administración	2382,83
	Comercial y Marketing	5083,71
	Directores	1625,73
	Técnicos	300213,57
Género	Hombres	201358,50
	Mujeres	107947,34

Número de horas de formación España 2025		
Género	Hombres	169816
	Mujeres	66068
Categoría Profesional	Administración	804,9
	Comercial y Marketing	834,4
	Directores	566,9
	Técnicos	233677,8

Gestión de la diversidad

Apostamos por la integración de personas con discapacidad en el entorno profesional y aseguramos el cumplimiento de los estándares legales en materia de accesibilidad y cuotas de discapacidad en plantilla.

Dentro de nuestra Política y Código Ético se exige tratar con dignidad, respeto y justicia a las personas. El trato discriminatorio no tiene cabida ni justificación en nuestra organización y desde SEIDOR fomentamos el desarrollo y la formación profesional de nuestros empleados, al igual que su promoción, reconociendo los méritos de los trabajadores con independencia de otros factores.

Estrategia de diversidad de género

El compromiso de SEIDOR es mantener, afianzar y potenciar nuestro compromiso con la igualdad de género.

A tales efectos, en la compañía disponemos de la Comisión de Igualdad cuya función es velar por la efectiva aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como el seguimiento de la efectividad de dichas medidas tras su implantación.

Dicho Plan de Igualdad se construyó tras la realización de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo del estado de la organización para constatar cual era la situación real de la compañía en materia de igualdad de género. Y tiene como Objetivos:

- Consolidar una cultura de compañía inclusiva.
- Entender la diversidad como un valor.
- Asegurar la presencia de talento de la Mujeres en todos los niveles, así como la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

Para ello, en la **Comisión de Igualdad** realizamos reuniones periódicas donde se planifican y acuerdan iniciativas como:

- Realizar formaciones en materia de Igualdad a la plantilla de la organización.
- Realizar formaciones en el uso del lenguaje inclusivo y velando por su correcta aplicación en los diversos canales de comunicación internos y externos de la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización y captación de iniciativas encaminadas a conseguir la plena igualdad de género en toda la organización.
- Desarrollar y velar por la correcta aplicación del conjunto de acciones encaminadas a conseguir el sello de igualdad de género (SIG).
- Garantizar la total transparencia en los procesos de selección y de promoción interna mediante la definición de criterios objetivos de conocimiento, experiencia y competencias que se aplican tanto en las ofertas de empleo como en la definición del proceso de selección y los planes de carrera de toda la plantilla de SEIDOR.
- Garantizar la aplicación de los mismos criterios objetivos descritos en el apartado anterior para asegurar la aplicación de una política de igualdad retributiva.

En SEIDOR contamos con un Protocolo de Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que establece entre otros:

- Un procedimiento encaminado a la prevención, a través de la formación y la información de todo el colectivo humano de SEIDOR.
- Dar cauce a las reclamaciones y denuncias con las debidas garantías a través de canales específicos para tal fin.

En SEIDOR se han planteado 3 etapas en materia de Igualdad y Diversidad, por ello se ha elaborado un calendario de implantación.

La primera etapa, se inició en 2019 y se continuó en 2020, consistió en elaborar los Planes de Igualdad de las diferentes compañías del grupo SEIDOR e implantar las medidas propuestas en ellos, para ello se elaboraron diferentes procedimientos, como el de Prevención del acoso sexual, por razón de sexo o identidad de género y el Procedimiento sobre el lenguaje inclusivo en SEIDOR.

A partir de aquí, se realizaron formaciones a los Managers de las diferentes áreas de la compañía donde se daban a conocer estos puntos para tener en cuenta.

También se revisaron textos publicados, como ofertas de trabajo, publicaciones en LinkedIn, boletín de la empresa, manuales corporativos (Bienvenida), etc. para adaptar la compañía a un lenguaje inclusivo.

La segunda etapa comenzó en 2021 y consiste en afianzar los conocimientos adquiridos en las fases anteriores y continuar con las formaciones y sensibilizar sobre el tema de Igualdad al resto de la plantilla.

También hemos querido dar un paso más participando en diversas iniciativas externas como ApadrinaTIC, 100tífiques, entrevista en FibraCat sobre el lenguaje inclusivo.

En la tercera etapa, queremos internacionalizar nuestros procedimientos y conocimientos a todas las empresas del grupo SEIDOR en el mundo.

De los compromisos asumidos en materia de igualdad de género se han conseguido los siguientes hitos:

1. COMUNICACIÓN – Se ha revisado el uso del lenguaje e imágenes en las comunicaciones, y se ha desarrollado una guía de lenguaje inclusivo para que todas las personas de la compañía puedan tener una referencia.
2. SELECCIÓN – Se han desarrollado y planificado formaciones con entidades especialistas para las personas que intervienen en los procesos de selección y promoción en igualdad de oportunidades. También se ha seguido haciendo la publicación de ofertas de empleo de forma igualitaria, además se han aplicado medidas de discriminación positiva en aquellos casos que existe infrarrepresentación femenina en los puestos vacantes.
3. FORMACIÓN – Se está creando un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.
4. PROMOCIÓN – Se está desarrollando un proyecto de actualización de los expedientes de titulación y experiencia lo que nos permitirá conocer el potencial del personal para ofertar promociones en igualdad de oportunidades. También se han adoptado medidas de discriminación positiva para favorecer la promoción de la Mujeres en puestos donde haya escasa representación femenina y en cumplimiento de los requisitos del puesto.
5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL – Estamos trabajando en la valoración de los puestos de trabajo y en que la clasificación interna se encuentre libre de sesgos de género. Además, estamos en proceso de verificación sistema de valoración de los puestos de trabajo existente para tener en cuenta únicamente factores objetivos y que cada puesto esté asociado a competencias que no se relacionen con estereotipos o cuestiones relacionadas con el género.
6. RETRIBUCIÓN – Se ha mantenido y se está actualizando el registro retributivo y permitiendo su acceso en los términos legales.
7. CONCILIACIÓN – Se ha desarrollado un Plan de Conciliación disponible para todas las personas que forman parte de SEIDOR que plasma los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, recogidos en la ley y el convenio colectivo, además de otros que ofrece la compañía como teletrabajo y flexibilidad horaria.
8. CONDICIONES DE TRABAJO y SALUD LABORAL- Estamos convencidas de que la flexibilidad horaria y el teletrabajo es un factor fundamental para que las personas continúen sintiéndose felices en el trabajo, por ello en SEIDOR hemos potenciado las políticas que ya existían hasta ahora.
9. Se está realizando una evaluación de riesgos con perspectiva de género, además se está informando a las mujeres embarazadas, en el momento en que comuniquen su estado a la empresa, sobre las medidas que se contemplan en la evaluación de su puesto de trabajo, inherentes a su situación de embarazo.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO – Se ha difundido el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo para que ante un caso todos sepamos como actuar. Además de las medidas, permisos y mejoras que propone la compañía en materia de violencia de género.
11. VIOLENCIA DE GENERO– Se ha elaborado un documento que recoge las medidas, permisos y mejoras en materia de violencia de genero.

Conciliación y beneficios sociales

SEIDOR cuenta con medidas de conciliación para dar respuesta a distintos momentos vitales de los profesionales, entre ellos, la paternidad/maternidad. Además de facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional, se pretende promover la corresponsabilidad, ofreciendo las mismas medidas a hombres y a mujeres con, por ejemplo, una amplia “flexibilidad horaria”.

SEIDOR hemos sido empresa pionera en entender y valorar que para un grupo cada vez mayor de personas los aspectos derivados de la generación de un conjunto de medidas que mejoren, entre otros, las condiciones del puesto de trabajo, la compatibilización del desempeño de las funciones derivadas del puesto con las obligaciones personales, la flexibilidad horaria o el teletrabajo, son básicos a la hora de potenciar la capacidad de atracción de talento, la fidelización de dicho talento así como la mejora del bienestar general de las personas.

Siguiendo esta misma línea de actuación, en SEIDOR nos comprometemos a continuar afianzando y potenciando medidas de conciliación con el objetivo de mantener el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida de las personas que componen toda su plantilla, mejorando así el bienestar y la salud de las mismas.

Las acciones actualmente implantadas son las siguientes:

- Posibilidad de trabajo en remoto.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida de la jornada laboral.
- Flexibilidad en las horas de dedicación semanales o mensuales.
- Habilitación de canales para vehicular consultas personales relativas al entorno social, laboral y personal del afectado.
- Habilitación de una app corporativa para disponer de canal informativo, así como herramientas para la reserva de espacios de reunión o desempeño de la labor en las instalaciones físicas de SEIDOR.
- Facilidades personales:
 - Dos o cuatro días por motivos de enfermedad o fallecimiento de familiares.
 - Un día por traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Acumulación del periodo de lactancia en 15 días naturales para disfrute en una sola vez a continuación del periodo de baja por nacimiento.

Beneficios sociales

Se ha revitalizado la oficina Partnet de Bankinter, una oficina de banca creada exclusivamente para los empleados de la compañía y que ofrece flexibilidad de gestión, facilidad de acceso, atención personal, así

como ayuda inmediata en las cuestiones bancarias, financieras y de capital. Se ofrecen productos con condiciones especiales y ventajas exclusivas por ser empleados de SEIDOR.

Además, Bankinter Partnet reparte el 50% de los beneficios generados en las operaciones y productos contratados por cada empleado.

Desde la oficina Bankinter te ayudarán a conseguir la hipoteca como otros productos financieros.

Más de 325 personas han accedido en 2025 a este beneficio. Teniendo un asesor personal de la oficina con el que se tendrá un trato directo, y que asesora sobre las mejores condiciones y ventajas. Además, de tener un beneficio estimado de 9141 euros.

Modelo de retribuciones

El éxito de SEIDOR depende, de forma significativa, de la consecución de los objetivos individuales de los profesionales que forman parte de la compañía. Para promover el cumplimiento de estos objetivos y, por tanto, de los de cada unidad de negocio y los de la compañía, existe un sistema de retribución variable que alcanza a la mayor parte de los profesionales.

En España, la compañía ofrece un **plan de retribución flexible** que permite a todos los profesionales destinar parte de su retribución a través de una serie de bienes y servicios como son el seguro médico, tickets transporte, tickets guardería y tickets restaurante.

Brecha salarial

La política retributiva aplicada por SEIDOR carece de sesgos por cuestiones de género. La retribución fija y la retribución variable, los dos componentes fundamentales de la estructura retributiva de la compañía, se establecen de manera objetiva. La retribución fija refleja principalmente la experiencia del profesional y la responsabilidad en la organización; por otro lado, la retribución variable recompensa el logro de objetivos, fundamentalmente cuantitativos, y que son compartidos por los profesionales que desempeñan sus actividades en las mismas áreas funcionales, con independencia del género.

La ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral ha sido calculado por ubicación con operaciones significativas.

La definición utilizada para “Ubicación con operaciones significativas”: se refiere a la información obtenida de SEIDOR España.

Relaciones laborales

SEIDOR gestiona las relaciones laborales localmente, atendiendo a las particularidades de cada mercado y, sobre todos, a la legislación vigente en cada país. De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las leyes aplicables en los países que opera, la compañía respeta el derecho de libertad sindical, de asociación y la negociación colectiva de sus empleados. En España, el 100% de los empleados se encuentran protegidos por el convenio colectivo de aplicación, principalmente, el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, y los convenios colectivos de trabajo del sector del comercio del metal de las diferencias provincias en las que tiene sede el grupo.

Bienestar laboral: salud y seguridad laboral

El principal activo del Grupo SEIDOR son sus profesionales. Esta es la razón por la que su bienestar, en términos de seguridad y salud es una prioridad para el grupo disponiendo de entornos laborales seguros y saludables y protegiendo la integridad física y mental de las personas trabajadoras.

SEIDOR cuenta con un departamento especializado en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) constituidos como Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) en las especialidades técnicas integrado por personal propio del Grupo cualificado y responsable de definir e implantar la Política Preventiva del grupo SEIDOR y los diferentes Planes de Prevención de las empresas que lo integran.

A lo largo de 2025 se ha mantenido un firme compromiso con la eliminación y reducción de riesgos, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud y promoviendo activamente comportamientos seguros en todas las áreas de la organización. Este enfoque se ha visto reforzado mediante la adaptación continua de los procedimientos preventivos a las diversas actividades y tareas desempeñadas en los distintos puestos de trabajo. La planificación aplicada ha buscado consolidar prácticas seguras y garantizar que las medidas preventivas se implementen de forma efectiva, avanzando hacia una cultura preventiva homogénea en todas las empresas del Grupo

El modelo operativo con el que trabaja el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales se estructura en dos ámbitos fundamentales:

1. **Ámbito técnico:** Incluyendo las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada, y asumidas directamente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de SEIDOR. Durante el año 2025 se han desarrollado numerosas actuaciones, entre ellas se encuentran:
 - Actualización de los Planes de prevención.
 - Realización de Evaluaciones de Riesgos generales, incluyendo los centros de trabajo y/o puestos de trabajo, tanto iniciales como revisiones periódicas de las evaluaciones ya realizadas.
 - Elaboración de Evaluaciones específicas: condiciones de iluminación, condiciones termohigrométricas, condiciones ambientales, acoso laboral, teletrabajo, puestos de trabajo específicos en cliente...
 - Planes de Seguridad y Salud para trabajos en obras de construcción.
 - Documentos de Gestión Preventiva para trabajos en obra de construcción.
 - Gestión de Aperturas de centros de trabajo y habilitación de libros de subcontratación.
 - Elaboración y revisión de procedimientos específicos, así como fichas de información.
 - Planificaciones de la actividad preventiva.
 - Realización de Inspecciones periódicas en diferentes centros de trabajo.
 - Validación de conformidad de EPIS y control de su registro de entrega y correcta utilización.
 - Registro y revisión de fichas técnicas y fichas de datos de seguridad de productos químicos
 - Investigación de accidentes laborales.
 - Aplicación de medidas preventivas derivadas de los puntos anteriores.
 - Coordinación de actividades empresariales con las empresas clientes y proveedores.
 - Planes de Emergencia y su implantación.
 - Formación e Información de las personas trabajadoras de nueva incorporación, así como formaciones específicas y de reciclaje. Para ello se utilizan diferentes metodologías:
 - Cursos online, método de amplia difusión y de máxima flexibilidad para adecuarlo a las franjas horarias de cada trabajador/a.

- Cursos presenciales en modalidad tradicional en nuestros centros de trabajo, especialmente en que la formación a realizar es más específica, ya sea por la naturaleza de las tareas o por el entorno en el que se desarrollen y en centros externos donde se requiere una determinada homologación para poder impartir determinada formación.
- Cursos teórico-prácticos, en los que la formación a realizar requiere equipos de trabajo o medios específicos por la naturaleza de las tareas o de los equipos que se utilicen.

En cualquiera de las modalidades se busca formar e informar a los empleados/as de los riesgos asociados a su puesto de trabajo y las medidas de mitigación correspondientes, con el objetivo de concienciar y fomentar la cultura preventiva.

2. El segundo eje del modelo corresponde al ámbito médico-laboral mediante la especialidad de Medicina del Trabajo. Esta especialidad se ha realizado con la colaboración de diferentes Servicios de Prevención Ajeno acreditados a nivel nacional. Durante el ejercicio se ha llevado a cabo las siguientes actividades:
 - Gestión, realización de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos de los empleados
 - Valoraciones específicas tras bajas de larga duración.
 - Actuaciones dirigidas a la protección de trabajadores sensibles y sus posibles adaptaciones de los puestos de trabajo.
 - Estudios epidemiológicos.
 - Planificación de las actividades sanitarias.

Estos dos pilares se cubren principalmente con recursos internos complementándose en aquellos aspectos que requieren mayor especialización por servicios externos. Esto incluye especialmente la Medicina del trabajo, la realización de estudios o informes específicos, o en alguna de las formaciones específicas. Este modelo permite mantener un modelo preventivo adaptado a las particularidades de las diferentes empresas del grupo.

Asimismo, se cuenta con la participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes sindicales en diversas empresas del grupo y en determinados centros y con la presencia de diversos Comités de Seguridad y Salud.

Debido a las modificaciones organizativas derivadas de la integración de empresas del Grupo y previas al Plan Estratégico 2026-2030, el departamento ha tenido que actualizar la documentación técnica asociada, adaptándola a la situación corporativa en cada momento.

En materia de accidentabilidad, durante el año, se han registrado 30 accidentes laborales. De ellos, 17 causaron baja laboral, mientras que 9 correspondieron a accidentes in itinere.

A lo largo del año se han llevado a cabo las auditorías legales de prevención en diversas empresas del Grupo, conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Estas auditorías han permitido evaluar el grado de implantación del sistema preventivo, verificar el cumplimiento de los requisitos legales y detectar oportunidades de mejora.

Los resultados obtenidos reflejan que aunque la estrategia avanza en la dirección adecuada, se deberá continuar reforzándola para evolucionar hasta cumplir los objetivos establecidos.

Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR

SEIDOR cuida de sus empleados, potencia su talento y busca su compromiso e involucración con la Responsabilidad Corporativa de la Compañía.

Absentismo 2025(en horas) en España		
Género	Hombres	201.479,1
	Mujeres	283.497,45

Accidentes de trabajo 2025 en España		
Género	Hombres	23
	Mujeres	5

Enfermedades profesionales 2025 en España		
Género	Hombres	0
	Mujeres	0

Empleados SEIDOR 2025 detalle por país					
España	Total	4945	Italia	Total	119
	Hombres	3653		Hombres	70
	Mujeres	1292		Mujeres	49
África	Total	167	MENA	Total	25
	Hombres	97		Hombres	21
	Mujeres	70		Mujeres	4
Argentina	Total	510	México	Total	198
	Hombres	307		Hombres	131
	Mujeres	203		Mujeres	67
Bélgica	Total	3	Marruecos	Total	24
	Hombres	1		Hombres	14
	Mujeres	2		Mujeres	10
Brasil	Total	1695	Perú	Total	635
	Hombres	1221		Hombres	415
	Mujeres	474		Mujeres	220
Colombia	Total	200	Portugal	Total	18
	Hombres	112		Hombres	11
	Mujeres	88		Mujeres	7
Chile	Total	673	Suecia	Total	18
	Hombres	410		Hombres	11
	Mujeres	263		Mujeres	7
Costa Rica	Total	4	Uruguay	Total	16
	Hombres	3		Hombres	5
	Mujeres	1		Mujeres	11
Ecuador	Total	54	Taiwán	Total	13
	Hombres	25		Hombres	9
	Mujeres	29		Mujeres	4
Francia	Total	27	UK	Total	4

	Hombres	21		Hombres	4
	Mujeres	6		Mujeres	
India	Total	74	USA	Total	35
	Hombres	50		Hombres	20
	Mujeres	24		Mujeres	15
Irlanda	Total	28	China	Total	15
	Hombres	20		Hombres	11
	Mujeres	8		Mujeres	4
Paraguay	Totales	7	Túnez	Totales	26
	Hombres	3		Hombres	14
	Mujeres	4		Mujeres	12
Líbano	Totales	58	Dubái	Totales	29
	Mujeres	42		Hombres	21
	Hombres	16		Mujeres	8
Total empleados 9620					

Las personas en SEIDOR en 2025		
Desglose por género	Hombres	6722
	Mujeres	2898
Desglose por edad	Menores de 30 años	2044
	Ente 30 y 50 años	6094
	Mayores de 50 años	1482
Empleados con discapacidad		115
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	462
	Comercial y Marketing	734
	Directores	295
	Técnicos	8129

Empleados con discapacidad 2025		
Desglose por género	Mujeres	72
	Hombres	43
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	28
	Comercial y Marketing	10
	Directores	1
	Técnicos	76

Empleados por modalidad de contrato 2025					
Desglose por género	Hombres	Contrato indefinido		6261	65%
		Contrato temporal		461	5%
	Mujeres	Contrato indefinido		2677	28%
		Contrato temporal		221	2%
Por edad	Menores de 30 años	Contrato indefinido	Hombres	1334	13,90%
			Mujeres	482	5,00%
	Ente 30 y 50 años	Contrato temporal	Hombres	148	1,50%
			Mujeres	80	0,83%
		Contrato indefinido	Hombres	3837	39,90%
			Mujeres	1841	19,14%
	Mayores de 50 años	Contrato temporal	Hombres	289	3,00%
			Mujeres	127	1,32%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Contrato indefinido	Hombres	116	1,21%
			Mujeres	296	3,08%
		Contrato temporal	Hombres	17	0,18%
			Mujeres	33	0,34%
	Comercial y Marketing	Contrato indefinido	Hombres	334	3,47%
			Mujeres	313	3,25%

	Directores	Contrato temporal	Hombres	42	0,44%
			Mujeres	45	0,47%
	Técnicos	Contrato indefinido	Hombres	205	2,13%
			Mujeres	53	0,55%
		Contrato temporal	Hombres	29	0,30%
			Mujeres	8	0,08%
		Contrato indefinido	Hombres	5605	58,27%
			Mujeres	2015	20,95%
		Contrato temporal	Hombres	373	3,88%
			Mujeres	135	1,40%

Empleados por tipo de jornada 2025					
Desglose por género	Hombres	Jornada completa		6567	68%
		Jornada reducida		155	2%
	Mujeres	Jornada completa		2826	29%
		Jornada reducida		72	1%
Por edad	Menores de 30 años	Jornada completa	Hombres	1439	14,96%
			Mujeres	553	5,75%
	Ente 30 y 50 años	Jornada reducida	Hombres	43	0,45%
			Mujeres	9	0,09%
		Jornada completa	Hombres	4040	41,99%
			Mujeres	1922	19,98%
	Mayores de 50 años	Jornada reducida	Hombres	86	0,89%
			Mujeres	46	0,48%
Distribución de la plantilla por categoría	Administración	Jornada completa	Hombres	1088	11,31%
			Mujeres	351	3,65%
		Jornada reducida	Hombres	26	0,27%
			Mujeres	17	0,18%
	Comercial y	Jornada completa	Hombres	126	1,31%
			Mujeres	314	3,26%
		Jornada reducida	Hombres	7	0,07%
			Mujeres	15	0,16%
		Jornada completa	Hombres	374	3,89%

	Marketing	Jornada reducida	Mujeres	349	3,63%
			Hombres	2	0,02%
	Directores	Jornada completa	Mujeres	9	0,09%
			Hombres	234	2,43%
		Jornada reducida	Mujeres	60	0,62%
			Hombres	0	0,00%
	Técnicos	Jornada completa	Mujeres	1	0,01%
			Hombres	5833	60,64%
		Jornada reducida	Mujeres	2103	21,86%
			Hombres	146	1,52%
			Mujeres	47	0,49%

Número de despidos 2025				
Género	Hombres			462
				204
Edad	Menos de 30 años	Hombres		101
				39
	Entre 30 y 50 años	Hombres		273
				133
	Más de 50 años	Hombres		88
				32
Categoría Profesional	Administración	Hombres		5
				25
	Comercial y Marketing	Hombres		39
				47
	Directores	Hombres		12
				3
	Técnicos	Hombres		406
				129

Rotación 2025			
Género	Hombres		593
	Mujeres		338
Edad	Menos de 30 años	Hombres	153
		Mujeres	91
	Entre 30 y 50 años	Hombres	361
		Mujeres	231
	De 51 años en adelante	Hombres	79
		Mujeres	16
Categoría Profesional	Administración	Hombres	29
		Mujeres	97
	Comercial y Marketing	Hombres	88
		Mujeres	73
	Directores/as	Hombres	34
		Mujeres	19
	Técnicos/as	Hombres	443
		Mujeres	149

Derechos humanos

Compromiso con la protección de los derechos humanos

SEIDOR se compromete a velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos de forma activa para preservar y fomentar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, y trabajar para prevenir y gestionar los riesgos que deriven de su vulneración. El Código Ético junto con el Manifiesto de Sostenibilidad, recogen el marco de compromiso de respeto a los Derechos Humanos de la compañía. Estos tienen como objetivo, determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada profesional de SEIDOR, y de los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran. El Código es también aplicable a los principales grupos de interés de la compañía: clientes, proveedores y diversos *stakeholders*.

Por otro lado, reconocemos que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los destinatarios del CE es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de empleados como a la formación, las oportunidades de carrera o los niveles salariales, así como los demás aspectos de la relación laboral de los empleados. A nivel externo, incidimos en la protección de los derechos humanos a través de nuestros proveedores y de iniciativas solidarias.

Proveedores

Buscamos y seleccionamos a través de procesos de homologación a aquellos proveedores cuyas

prácticas empresariales respetan, entre otros valores, la dignidad y los derechos humanos, y cumplen con las leyes aplicables.

Iniciativas solidarias

Impulsamos acciones que tienen como fin contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas, y comunidades, especialmente aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Código ético de SEIDOR

El Consejo de Administración SEIDOR ha aprobado e implantado un Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento/Compliance Management System (CMS), cuyo eje central es el Código Ético, junto con un conjunto estructurado de políticas, procedimientos, manuales, controles y herramientas tecnológicas de gobierno, riesgo y cumplimiento. Este sistema refuerza nuestra evolución hacia una cultura más sólida, transparente y exigente, donde la ética y la integridad forman parte de la estrategia empresarial, la gestión de riesgos y de cada proceso operativo.

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

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

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

El Código Ético se desarrolla y complementa a través de un marco normativo interno compuesto por un Manual de Prevención de Riesgos Penales y su versión para las filiales internacionales, políticas corporativas, procedimientos y protocolos específicos que concretan sus principios en las distintas áreas de la organización, como la prevención de delitos, la ética en los negocios, la protección de datos, los derechos humanos, la sostenibilidad o la gestión de relaciones con terceros.

Estas normas forman parte del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento/Compliance Management System (CMS) que asegura una aplicación homogénea, supervisada e integrada de las normas internas en todo el Grupo SEIDOR, conforme a los más altos estándares internacionales de gobernanza y ética empresarial.

La implicación activa y la supervisión del Consejo de Administración y de la alta dirección son elementos esenciales para la efectiva implementación del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento (CMS).

Este sistema se gestiona a través del Comité Global de Cumplimiento, una función corporativa independiente del negocio que actúa con autonomía técnica y objetiva y que garantiza la imparcialidad en la supervisión y aplicación de las políticas éticas y normativas. El Comité Global de Cumplimiento reporta directamente al Consejo de Administración. Su independencia funcional, combinada con la implicación

activa del consejo, constituye una garantía de transparencia, integridad y eficacia en la gestión corporativa.

Este nuevo Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento asegura que las decisiones estratégicas se tomen con un enfoque ético, preventivo y basado en la responsabilidad institucional. La alta dirección asegura la disponibilidad permanente de los recursos humanos, tecnológicos y financieros necesarios para el mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento y su mejora continua.

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

El Código Ético de SEIDOR es el documento marco que recoge los valores, principios y normas que rigen el comportamiento y la actuación de los empleados y directivos de SEIDOR, así como de los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran. El Código es también aplicable a los principales grupos de interés de la compañía: clientes, proveedores, competidores, accionistas y otros grupos. SEIDOR, en el Código Ético, reconoce que los Derechos Humanos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas** y los principios que proclama la **Organización Internacional del Trabajo**. Las relaciones entre todos los grupos de interés a los que aplica el CE deben basarse siempre en el respeto a la dignidad, diversidad y no discriminación de las personas.

La compañía rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, género, orientación o identidad sexual, por razones de enfermedad o discapacidad.

SEIDOR prohíbe enérgicamente la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolera, tampoco, ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

Asimismo, la compañía reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los destinatarios del Código Ético es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de empleados como a la formación, las oportunidades de carrera o los niveles salariales, así como los demás aspectos de la relación laboral de los empleados.

El Código Ético prohíbe, además, la imposición a los empleados de condiciones laborales y de seguridad que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. No se permite ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra, ni de emigración fraudulenta y se respetará siempre la legislación de extranjería y la referente a la entrada y el tránsito de extranjeros.

Protocolo anti-acoso

SEIDOR ha regulado, por medio de este protocolo, la problemática del acoso sexual en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias con las debidas garantías.

Identidad y buen gobierno

Ética y cumplimiento

SEIDOR es una compañía de valores, altamente sensibilizada con la cultura de cumplimiento. A través de su Código Ético, SEIDOR brinda un marco de referencia y establece las bases y principios de actuación y conducta para todos sus profesiones y colaboradores. El Órgano de Administración, la Dirección y todos y cada uno de los profesionales y colaboradores de SEIDOR asumen la responsabilidad y el compromiso de establecer una sólida cultura de cumplimiento. En consecuencia, se exige que todos los profesionales y colaboradores lleven a cabo sus actividades aplicando los principios de integridad, ética, profesionalidad y respeto, cumpliendo la legislación y regulaciones vigentes, el propio Código Ético de SEIDOR, la política anticorrupción y anti soborno y las políticas, procedimientos y manuales aprobados y establecidos por la compañía.

1. El sistema de gestión de SEIDOR está integrado por un conjunto de normas y principios cuyo objetivo es reducir riesgos, y cumplir con la normativa aplicable, así como incorporar las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.

Desde hace años, tenemos implementado un modelo de Compliance Penal. A finales de 2025, El Consejo de Administración de Seidor aprobó el nuevo Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento/Compliance management System (CMS) que incluye el manual de prevención de riesgos penales. El CMS es un modelo global e integral que asegura una aplicación homogénea, supervisada e integrada de las normas internas en todo el Grupo SEIDOR, conforme a los más altos estándares internacionales de gobernanza y ética empresarial.

Dicho modelo se encuentra en plena fase de implementación y se revisará, actualizará y perfeccionará anualmente. Con este modelo, se han identificado los posibles riesgos que puede entrañar nuestro modelo de negocio, con el fin de mitigar los riesgos penales y administrativos asimilables. El Sistema de Gestión del Cumplimiento es un modelo que está en constante actualización y evolución.

2. Asimismo, SEIDOR, como actor influyente en el tejido empresarial, cuenta con un manifiesto de Responsabilidad Social Empresarial que incide en el compromiso de la compañía con sus grupos de interés, cuya finalidad consiste en garantizar un comportamiento responsable.
3. SEIDOR lleva a cabo su actividad con el máximo respeto a los derechos humanos, el bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, la diversidad, el medio ambiente y un escrupuloso respeto a las medidas de transparencia y buena praxis empresariales.

Compliance Management System y prevención de riesgos penales

El Manual de Prevención de Riesgos Penales y de las Filiales Internacionales (en adelante el Manual) forma parte del Sistema Integrado de Gestión y Cumplimiento (CMS) y regula el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de SEIDOR y las filiales internacionales de SEIDOR, conforme a las mejores prácticas internacionales, en relación con el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas o administrativa equiparable, aplicable en su caso, en la normativa de los países donde

SEIDOR opera. A estos efectos, se entiende por “Filial Internacional” (i) toda Filial legalmente constituida en un país distinto a España y (ii) las sucursales de SEIDOR, conforme a la estructura corporativa vigente en cada momento.

El Manual responde al compromiso expreso del Consejo de Administración de SEIDOR de implantar una cultura de cumplimiento basada en la legalidad, la integridad, la responsabilidad y la mejora continua en todas las jurisdicciones y sociedades en los que SEIDOR opera, promoviendo la identificación, prevención, detección y respuesta frente a riesgos penales y administrativos equiparables.

Para su elaboración y actualización, se ha realizado un análisis exhaustivo del contexto en el que operan las Filiales Internacionales, de las obligaciones legales relevantes en cada jurisdicción, y de las expectativas de todas las partes interesadas, siguiendo la metodología de identificación y valoración de riesgos recogida en las normas internacionales de compliance.

El Manual recoge un catálogo sistemático de riesgos relevantes, así como el conjunto de políticas, controles preventivos y procedimientos de supervisión, investigación, reporte y mejora continua, que aseguran la eficacia de la prevención y mitigación de dichos riesgos penales.

El sistema descrito es objeto de revisión y actualización periódica, garantizando su alineación con el principio de mejora continua, la realidad local de cada Filial Internacional y la eficacia de los controles implantados.

SEIDOR desea asegurar que se han establecido mecanismos de control internos y medidas eficaces de prevención de delitos, así como la detección y supervisión de estos, de forma que, preventivamente, se evite el riesgo de que la compañía se pueda ver incurso en cualquier tipo de procedimiento penal o administrativo como consecuencia de no disponer de mecanismos de control adecuados y eficaces.

De igual modo, es un objetivo del Manual de Riesgos penales de SEIDOR el establecimiento de mejoras y la implementación de estas en los mecanismos de control interno de prevención de posibles delitos, así como de detección y reacción ante los mismos, siendo el compromiso decidido de SEIDOR el de prevenir y combatir los delitos que puedan producirse en la organización, de conformidad con el principio de “tolerancia cero”. De este modo, ante la existencia de cualquier indicio de comisión de un hecho delictivo del que se tenga conocimiento, se abrirá la correspondiente investigación y, en caso de que resulte debidamente acreditada cualquier actuación ilícita, se aplicarán las medidas correctoras y disciplinarias que correspondan.

Los principios fundamentales por los que se rige el Manual de riesgos penales de SEIDOR son los siguientes:

- **Integrar y coordinar** el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y combatir la posible comisión de actos ilícitos por cualquier profesional de SEIDOR.
- **Generar** un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención de delitos, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades.
- **Actuar**, en todo momento, al amparo de la legislación vigente y dentro del marco establecido por el Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento, dando cumplimiento a la normativa interna de SEIDOR.
- **Impulsar** una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” y comportamiento responsable de todos los Empleados y Colaboradores de SEIDOR, con independencia de su nivel jerárquico.
- **Asegurar** que el Comité Global de Cumplimiento cuente con los medios materiales y humanos necesarios para la vigilancia del funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Manual, sin

perjuicio de las responsabilidades que correspondan al órgano de gobierno de SEIDOR.

- **Desarrollar e implementar** procedimientos adecuados para el control y la gestión integral de la prevención de delitos.
- **Mantener** el énfasis en las actividades proactivas, como la prevención y detección.
- **Investigar** toda denuncia de un hecho presuntamente delictivo o irregular a la mayor brevedad posible, garantizando tanto la confidencialidad del denunciante como de todas las investigaciones que se desarrollen.
- **Comunicar** a todos los profesionales de SEIDOR el deber de informar sobre cualquier hecho constitutivo de un posible ilícito penal o cualquier otra irregularidad que sea contraria a los principios que propone el presente SGCP.
- **Implementar** programas de formación adecuados para los Empleados y Colaboradores de SEIDOR en los deberes que imponga la legislación aplicable en cada momento.

La compañía tiene definida una estructura de control constituida por el Órgano de Administración y la Dirección como máximos órganos de decisión, y un Comité Global de Cumplimiento encargado de velar por el buen funcionamiento y cumplimiento del programa. Asimismo, en las filiales internacionales, los administradores, la Dirección y los Compliance Officers ejercen como máximos supervisores del modelo de prevención de riesgos penales en el ámbito local.

Este sistema de prevención de riesgos penales forma parte integrante del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento/Compliance Management System (CMS) y se enmarca en los principios de buen gobierno de SEIDOR y debe conectarse y complementarse con los sistemas preventivos –de gestión de riesgos, control interno y cumplimiento normativo

Canal de denuncias / Canal Ético

En el marco del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento (CMS), SEIDOR tiene instaurado un canal de denuncias, denominado Canal Ético, para la comunicación de incumplimientos e irregularidades que, en función de la gravedad de la situación, puede ir acompañado de un sistema disciplinario.

El Canal Ético de SEIDOR es un mecanismo, confidencial y preferente, habilitado para que Empleados y Colaboradores puedan comunicar, de buena fe, cualquier conducta que constituya delito, infracción administrativa o incumplimiento de las normas del Sistema Integrado de Gestión de Cumplimiento, así como plantear dudas interpretativas relacionadas con la normativa interna. La gestión del Canal Ético corresponde al Comité Global de Cumplimiento de SEIDOR y a los Compliance Officers, que pueden contar con asesoramiento externo y garantiza en todo el procedimiento los derechos fundamentales a la intimidad, honor, defensa y presunción de inocencia de los intervinientes.

Las denuncias pueden ser presentadas de forma confidencial o anónima y su tramitación está sujeta a los principios de diligencia, confidencialidad y protección frente a represalias para los denunciantes de buena fe. La identidad del informante permanecerá reservada y solo podrá ser revelada ante requerimiento judicial. El Canal Ético se accede principalmente vía web (<https://compliance.seidor.com/>) y es accesible para todos los profesionales de la compañía, colaboradores, clientes, proveedores y potenciales usuarios. Todo el proceso está regulado por el Procedimiento de Reporte y Canal Ético que contempla las distintas fases de análisis, instrucción y resolución, siempre cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente y los estándares de protección de datos..

Durante el 2025 se recibieron 7 denuncias a través del canal y 3 a través del buzón de correo electrónico destinado a dicho fin. Dicho canal se encuentra situado en la página web de SEIDOR

De acuerdo con lo anterior, SEIDOR ha implementado procedimientos adecuados para:

- Facilitar canales de comunicación para que, tanto los miembros de la organización como terceros, comuniquen de buena fe y sobre la base de indicios razonables, aquellas circunstancias que puedan suponer la materialización de un riesgo penal para la organización, así como incumplimientos o debilidades del nuevo Compliance Management System (CMS).
- Garantizar la confidencialidad y/o anonimato de la identidad de las personas que hagan uso de dichos canales de comunicación.
- Prohibir cualquier tipo de represalia, tomando las medidas necesarias para proteger a aquellos miembros de la organización o terceros que realicen comunicaciones de buena fe y, sobre la base de indicios razonables, a través de dichos canales de comunicación.
- Facilitar asesoramiento a aquellas personas que planteen dudas o inquietudes relacionadas a través de los canales de comunicación establecidos por la organización.
- Garantizar el conocimiento y uso de los canales de comunicación existentes, así como de los procedimientos que regulan su funcionamiento, entre los miembros de la organización.

Las obligaciones de informar deben establecerse de forma clara en los procedimientos derivados del CMS de la organización y reforzarse por otros medios, tales como formación.

El canal ético establecido por SEIDOR está ubicado en su página web (www.seidor.com) y, en el mismo, existe un formulario que permite a los usuarios comunicar de manera confidencial y/o anónima, cualquier tipo de hecho que pueda revestir un riesgo o un potencial ilícito.

Protección de datos

SEIDOR, renovó su Sistema de Gestión de Protección de Datos en el año 2018 para adecuarlo a los requisitos marcados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGDD), que sigue lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en lo sucesivo RGPD).

Esta adaptación ha supuesto:

- A nivel organizativo:
 - La constitución de un Comité de Protección de Datos, compuesto por representantes de la Dirección y de diferentes áreas de SEIDOR.
 - La constitución de la Oficina de Protección de Datos, encargada de la operativa y gestión.
 - El nombramiento de un Delegado de Protección de Datos certificado por la AEPD.
- A nivel operativo:
 - Análisis de los tratamientos de datos personales realizados desde SEIDOR, elaborando su correspondiente Evaluación de Impacto de Protección de Datos (EIPD) sobre los derechos y libertades de las personas. Donde se han identificado 24 tratamientos de datos personales distintos a nivel corporativo. Además, se han analizado los tratamientos de datos por tipología de servicios que SEIDOR presta a sus clientes, identificándose un total de 9 servicios distintos.
 - Continuamos optimizando el proceso de gestión de contratos de encargados de tratamientos con clientes, proveedores y subcontratistas, así como el control y gestión de los registros de actividades de tratamientos.
 - Definición e implantación del proceso de gestión de solicitudes peticiones y de ejercicio

de derechos en materia de protección de datos que puedan ejercer los titulares de estos. A 31 de diciembre de 2025, el número de solicitudes de ejercicios de derechos totales gestionadas por la OPD en este año ha sido de 33.

- Seguimos actualizando nuestra metodología de análisis y evaluación de riesgos en materia de privacidad que permite determinar el nivel de riesgos asociado a los tratamientos de datos personales.
- En el ámbito de la seguridad y la privacidad en entornos cloud, en 2025 se realizaron las tareas de seguimiento y adaptación a los servicios prestados con arreglo al sistema implantado conforme a ISO/IEC 27018.
- Actualización de toda la documentación a nivel legal, contractual y de videovigilancia necesaria para el correcto cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Asesoramiento en materia de protección de datos a la Dirección General, unidades de negocio, comerciales y áreas de estructura de SEIDOR (RRHH, PRL, administración, etc.).
- Disponemos de un *site* en el portal corporativo “Argos” dedicado exclusivamente a la protección de datos, donde se recojan todos los documentos, contratos, procedimientos, cursos, etc. que estén relacionado con esta materia.
- Durante 2025 se han continuado realizando acciones de formación y concienciación en materia de protección de datos:
 - Elaboración y difusión de materiales informativos dirigidos a distintos perfiles de la organización.
 - Mantenimiento de programas de formación e-learning, diferenciados por los perfiles de Administración y RRHH, Técnicos en servicios y proyectos y Comerciales y personal de marketing. A 31 de diciembre de 2025, se han realizado 32 sesiones formativas, con un total de 6.459 personas matriculadas.

Blanqueo de capitales

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

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

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

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

Compromiso con la sociedad

SEIDOR es consciente de las expectativas de todas aquellas partes interesadas con las que interactúa, así como de la sociedad en general. Por este motivo, asume su compromiso con el cumplimiento de estas expectativas, trabajando para ofrecer productos y servicios de calidad y sostenibles, dentro del contexto de nuestra actividad.

SEIDOR refleja su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los diez principios que lo sustentan para promover:

- El desarrollo sostenible.
- Los valores basados en principios universalmente aceptados.
- La adhesión a una red de empresas y otras organizaciones interesadas.
- La pertenencia a una plataforma de aprendizaje e intercambio de experiencias de estos valores.

A tal efecto, la Dirección de SEIDOR realiza políticas y acciones encaminadas a:

- Respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible.
- Mantener el principio de neutralidad política, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades y como muestra, además, de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.
- Relacionarnos con las autoridades e instituciones públicas de manera lícita y respetuosa, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie.
- Colaborar con las Administraciones Públicas y con las entidades y organizaciones no gubernamentales dedicadas a mejorar los niveles de atención social de los más desfavorecidos.

Donaciones

En 2025 la compañía ha aportado un total de 237.816,00€* a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

*Datos representativos de España.

Informe sobre la sociedad

Información fiscal SEIDOR TopCo, S.L. 2025

A continuación, se desglosa la información relativa al impuesto de sociedades y el resultado obtenido en las diversas jurisdicciones fiscales en las que SEIDOR está presente, referidas al periodo de 01/01/2025 a 31/12/2025.

	Resultado antes de impuestos	Impuestos sobre beneficios
Andorra	-439.830,29	
Arabia Saudita	121.165,11	-24.233,02
Argentina	1.836.090,12	-1.318.264,34

Bélgica	19.787,50	-6.383,79
Bolivia	58.747,72	-50.866,62
Brasil	16.823.109,68	-4.810.043,67
Chile	3.051.193,86	-1.193.128,31
China	-185.727,09	
Colombia	761.876,63	-185.299,26
Costa Rica	21.762,32	7.387,86
Ecuador	477.254,54	-119.294,89
EEUU	-3.767.696,56	264.353,43
Egipto	82.290,68	0
Emiratos Árabes Unidos	-1.025.079,74	-15.584,65
España	-27.499.568,84	196.223,19
Etiopia	-364.970,66	
Francia	147.196,25	-58.071,00
Honduras	106.894,26	-26.451,55
India	194.031,56	-46.005,65
Irlanda	443.767,70	-11.057,00
Italia	-3.239.421,89	-164.659,02
Kenya	167.035,84	-68.967,92
Kuwait	152.911,96	
Líbano	-325.736,56	
Marruecos	-244.499,42	-6.565,24
Mauricio	81.278,21	-15.627,25
México	-3.233.597,36	1.241.855,54
Paraguay	-211.648,49	-86,94
Perú	5.093.443,46	-1.846.813,11
Polonia	-22.838,80	-1.680,36
Portugal	-354.530,81	2.095,66
Qatar	106.802,24	-12.312,48

Reino Unido	1.929.260,93	-346.052,11
República Dominicana	121.153,12	-25.163,66
Sudáfrica	1.404.523,35	-376.260,75
Suecia	186.282,99	-39.476,25
Taiwan	666,3	-111,79
Tanzania	252.198,03	26.871,04
Tunez	-310.365,96	-2.294,23
Turquía	-26.545,60	
Uruguay	170.696,63	-52.352,31
Zambia	52.437,69	-17.923,82
Ajustes de consolidación	-8.824.431,20	3.281.265,83
Total general	-16.212.630,56	-5.820.978,42

Subvenciones

En 2025 la compañía ha recibido 1.196.469,19€, de subvenciones que corresponden principalmente a ayudas recibidas para la formación de sus empleados:

	2025
Bonificación por formación a empleados	343.587,11
Subvenciones por actividades de I+D	852.882,08
Creación de empleo	0,00
TOTAL	1.196.469,19

*Datos representativos de España

Calidad

Durante el año 2025 el Departamento de Calidad de SEIDOR centró sus esfuerzos en las siguientes funciones y actividades:

- Consolidación y mantenimiento de los sistemas de gestión corporativos y certificaciones:

- ISO 9001, Calidad
- ISO 14001, Medio Ambiente
- ISO 20000-1, Servicios IT
- ISO 27001, Seguridad de la Información
- ISO 22301, Continuidad del negocio
- ISO 27017, Gestión de la Seguridad en la Nube
- ISO 27018, Gestión de la privacidad en los servicios CLOUD.
- ISO 27701, Gestión de la Información de la Privacidad
- GHG PROTOCOL, Huella de Carbono
- Pacto Mundial
- Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría ALTA
- Obtención de nuevas certificaciones y ampliaciones de alcance:
 - ISO 15504 e ISO 33000 (Nivel de Madurez 5) de Desarrollo de Software
 - Nuevo alcance de GESEIN, S.L. y varias empresas de SEIDOR PERÚ en las distintas normas ISO.
- Diseño de procedimientos, manuales y metodologías.
- Creación de contenidos y formaciones e-learning:
 - Sistema de gestión de servicios
 - Gestión de seguridad de la información
 - Gestión ambiental y buenas prácticas
 - Manual de formación de jefes de proyecto
 - RGPD para trabajadores
- Gestión de herramientas del Centro de Atención y Servicios de SEIDOR.
- Encuesta de satisfacción de clientes y Plan de Mejora.

Estas certificaciones están disponibles para su consulta en la página de web de SEIDOR, en [Certificaciones](#).

Sistema Integrado de Gestión

El objetivo principal perseguido en el diseño de los diversos sistemas de gestión implementados en SEIDOR es garantizar la calidad de los servicios que prestamos a nuestros clientes, como base para demostrar nuestro compromiso de cumplimiento de los acuerdos alcanzados con los clientes.

Nuestros sistemas de gestión certificados alcanzan a las empresas y actividades principales del grupo SEIDOR.

En SEIDOR entendemos la calidad de los servicios en base a los siguientes aspectos principales:

- Orientación al cliente: Durante la prestación del servicio pueden producirse cambios y entendemos que la rapidez y la flexibilidad de actuación, es un punto clave para mantener la satisfacción del cliente.
- Disponibilidad y capacidad del servicio: Dotar los servicios de los planes, procedimientos y recursos necesarios con el objetivo de que los servicios estén operativos según la necesidad del cliente y las características y nivel de prestaciones comprometidas.
- La resolución y previsión de incidencias: Disponer de procedimientos y equipos especializados que garanticen la rápida solución de los posibles errores y fallos que inevitablemente se

producen en la prestación de los servicios, acompañado por análisis de causa y estudios de tendencias que persiguen que las incidencias no se reproduzcan o incluso que no se produzcan por primera vez.

- La mejora continua: La medición y vigilancia de la eficacia de los procesos mediante la formulación de objetivos e indicadores, así como el seguimiento continuo de la prestación de los servicios, unido con una gestión y previsión de posibles riesgos y mantenimiento periódico de los sistemas que soportan los servicios, contribuyen a garantizar la correcta prestación de los servicios.

Gracias a nuestro SIG, SEIDOR dispone de una metodología en la que se establecen una serie de procesos, actividades, herramientas y registros estándares, que está a su vez, fundamentada en el análisis del contexto y en la satisfacción de las expectativas y cumplimiento de los requerimientos de las partes interesadas en cada uno de los proyectos y servicios que prestamos, incluyendo la metodología de gestión de éstos, que acordamos previamente con las partes interesadas, respetando en todo momento los niveles de calidad de los servicios estipulados.

Sistema de Gestión de Calidad

En el año 2008 en dos empresas del grupo SEIDOR diseñamos e implementamos un Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma de referencia ISO 9001. Actualmente alcanza a catorce empresas del grupo en los siguientes servicios:

- Comercialización de productos hardware y software.
- Diseño, desarrollo e implantación de soluciones de negocio a medida.
- Servicio de soporte técnico y mantenimiento de equipamiento informático.
- Gestión de proyectos de sistemas de información.

Sistema de Gestión de Servicios TI

Actualmente, el alcance del SGSTI de SEIDOR, certificado según la norma ISO 20000-1, alcanza a trece empresas del grupo en los siguientes servicios:

Servicios Corporativos, Servicios Gestionados de Asistencia, Soporte, Administración de sistemas de información y Consultoría Profesional TI, Oficina de Ciberseguridad Corporativa (OCC), Centro de servicios de asistencia y soporte TI y Servicios Gestionados Microsoft AZURE (Seidor Customer Service), Centro de Servicios de Networking y Seguridad (NSOC), Centro de monitorización y Operación de la Ciberseguridad, Servicios de Análisis y Respuesta ante incidentes de Seguridad (SEIDOR CSIRT), Servicios de CLOUD públicos y privados, Servicios de diseño, desarrollo, implantación y mantenimiento de soluciones.

Cada año, se realizan, y se superan, auditorías externas del sistema de gestión, que certifican el cumplimiento de los requisitos establecidos por las normativas de referencia. Esto supone una garantía de que se realiza un seguimiento continuo y una correcta gestión de los servicios prestados desde SEIDOR en base a los compromisos, requisitos y acuerdos de niveles de servicios (SLAs) establecidos con nuestros clientes.

Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) de SEIDOR, es un sistema de gestión maduro y consolidado que se encuentra en constante proceso de crecimiento y mejora continua.

A lo largo de los años, el alcance del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) se ha ido ampliando progresivamente, incorporando nuevos marcos normativos y reforzando su nivel de madurez. En este contexto, se ha obtenido la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en categoría Alta y el sistema ha ido evolucionando conforme a los estándares internacionales ISO 27001 (Gestión de la seguridad de la Información), ISO 27017 (Controles de Seguridad para Servicios en la Nube) y ISO 27018 (Protección de Datos Personales en entornos Cloud).

Asimismo, el SGSI se ha extendido hacia la gestión de la privacidad mediante la adopción de la ISO 27701 integrando requisitos específicos para la protección de datos personales, y se ha alineado con nuevas exigencias regulatorias como la Directiva NIS2 (PCE-NIS2).

Dentro de este sistema disponemos de un Comité de Ciberseguridad, liderado por la Dirección General y el CISO y cuyo objetivo es liderar y ser la unidad operativa de referencia y apoyo a nivel de seguridad de la información en la compañía y de un Delegado de protección de datos (DPO), incorporando así su gestión al SGSI adaptándose a la normativa de protección de datos y creando una Política corporativa.

En el año 2025 se han mantenido las certificaciones y como nuevas modificaciones, se han incluido nuevas empresas en el alcance. El alcance del SGSI de SEIDOR engloba un total de 14 empresas, siendo el objetivo para 2026, incorporar a Reino Unido y a Perú.

Sistema de Gestión del Ciclo de Vida del Software

En el año 2017 diseñamos e implantamos un Sistema de Gestión de los Procesos del Ciclo de Vida del Software según la norma de referencia ISO 12207, evaluando su madurez, alcanzando y certificando el nivel 3 conforme a lo establecido en las normas ISO 15504 e ISO 33000.

En 2025, certificamos el Nivel 5 de Madurez conforme a la ISO 15504 e ISO 33000, que garantiza la calidad y el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes y partes interesadas en los servicios de desarrollo y mantenimiento de Software. Actualmente alcanza a seis empresas del grupo.

Sistema de Gestión de Inteligencia Artificial

En septiembre de 2025 se inicia un proyecto de diseño e implantación del Sistema de Gestión de Inteligencia Artificial, obteniéndose, a fecha de este informe, en enero de 2026 el correspondiente certificado de la ISO/IEC 42001:2023.

Compromiso con los clientes

Tal como se refleja en nuestra Política y Código ético, SEIDOR con su dirección al frente, está comprometida con la búsqueda de la excelencia de los productos y servicios que proporciona a nuestros clientes, desarrollando nuestra actividad de forma responsable y sostenible, contribuyendo de manera positiva en la sociedad en la que convivimos y que conforma junto con el resto de las partes interesadas, el contexto de nuestra compañía.

SEIDOR realiza toda su estrategia empresarial en base a un análisis exhaustivo del contexto de la organización, la identificación y gestión de las expectativas de cada una de las partes interesadas y

trabajando para poder ofrecer productos y servicios de calidad y sostenibles, en base a nuestros principios de profesionalidad, integridad, honradez y respeto a la ley.

Por todo ello nos comprometemos a:

- Velar por garantizar la **satisfacción** de nuestros clientes y partes interesadas, mediante el cumplimiento de los compromisos acordados, procurando satisfacer sus requerimientos y expectativas en el transcurso de nuestra actividad y el retorno de beneficios a la sociedad como parte fundamental de la estrategia de negocio de SEIDOR.
- Velar por el seguimiento, mantenimiento y la **mejora continua** de las políticas, normas y procesos que conforman los sistemas de gestión corporativos.
- **Disponer** de un sistema de vigilancia y control de la satisfacción de nuestros clientes y un procedimiento ágil y eficaz para gestionar, responder y solucionar las posibles insatisfacciones, quejas o reclamaciones producidas.
- **Realizar** nuestros servicios y actividades siendo respetuosos con el medioambiente, eficientes en el consumo de recursos, gestionando los residuos producidos, de forma que se contribuya eficazmente a un desarrollo sostenido, sin degradación medioambiental y de prevención de la contaminación a lo largo del ciclo de vida de los productos y los servicios que prestamos.
- **Cumplir** con la legislación aplicable a nuestra actividad, los requisitos suscritos que nos son de aplicación, los requisitos voluntariamente establecidos, los compromisos contractuales y todas aquellas normas internas o pautas de actuación a las que se someta SEIDOR.
- **Garantizar** un comportamiento ético en todas nuestras actuaciones por parte de todo el personal de SEIDOR, exigiendo a sus empleados y colaboradores que sean honestos, transparentes e imparciales en el desempeño de sus tareas, rechazando y persiguiendo toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta.
- **Asegurar** que los productos y servicios que SEIDOR ofrece a sus clientes y las actividades que desarrolla para su prestación, poseen un creciente nivel de seguridad de la información y han pasado por las pruebas necesarias.
- **Identificar, gestionar y tratar** todos aquellos riesgos que puedan poner en peligro la consecución y cumplimiento de sus objetivos y expectativas de las partes interesadas, para que se encuentren en niveles aceptables.
- **Dotar** a nuestros empleados de todos los recursos tanto físicos como técnicos como de conocimiento necesarios para la realización de sus responsabilidades y les facilite cumplir con los parámetros de calidad y seguridad establecidos.

Desde el Departamento de Calidad, con el fin de garantizar los servicios y los proyectos con los clientes, SEIDOR realiza seguimientos y encuestas de satisfacción. Los seguimientos de los servicios se realizan de forma periódica para verificar que se cumplen con los requisitos establecidos en las normas y con lo establecido en los contratos formalizados con los clientes. Las encuestas de satisfacción miden el grado de satisfacción de los usuarios de los servicios o clientes, lo que nos ayudará a identificar debilidades y oportunidades de mejora. Éstas se realizan a través de Microsoft Forms o mediante la herramienta SOLMAN.

En la sección *Estudio de la satisfacción del cliente*, A continuación, se muestran dos gráficos que representan los resultados de la satisfacción por pregunta de las encuestas de satisfacción para Servicios y para proyectos.



Las quejas y las reclamaciones se detectan a través de un correo electrónico, desde el sistema del CASS o en las mismas encuestas de satisfacción. Una vez llega una reclamación, se gestiona mediante la apertura de un ticket quedando registrado en el CASS. El ticket se escala al Departamento de Calidad, que se pone en contacto con la persona asociada a dicho servicio al que le afecta la queja y seguidamente con el cliente. En el caso de que conlleve a la aplicación de una acción correctiva, se genera un plan de acción cuyo cumplimiento es posteriormente verificado.

Gestión de reclamaciones de clientes y partes interesadas

SEIDOR tiene establecido un procedimiento de gestión de reclamaciones extrajudiciales, para sus clientes y otras partes interesadas. Este procedimiento está integrado dentro del sistema de gestión y tiene como

principal objetivo el registro, la intermediación la resolución de posibles conflictos, la mejora continua y el seguimiento de las acciones correctoras que se propongan.

El proceso de gestión de quejas y reclamaciones consiste básicamente en la realización de las siguientes tareas:

- Detección de la queja o reclamación.
- Creación del registro.
- Transferencia de la queja o reclamación.
- Contestación a la persona afectada.
- Registro de las acciones correctivas.

El inicio de este procedimiento puede producirse a través de diferentes vías:

- **Correo electrónico** (calidad@seidor.com), al que pueden dirigirse clientes y/o cualquier otra parte interesada.
- **Solicitud de intermediación** al departamento de Calidad expresada por cualquier persona de SEIDOR en favor de cualquier otra parte interesada.
- **Encuesta de satisfacción** mediante la cual se comuniquen la insatisfacción de alguno de nuestros clientes.

Todas las quejas se registran en el sistema de gestión correspondiente y se escalan al equipo de Calidad, quien realiza una primera investigación interna para analizar las causas de dichas quejas y se plantea medidas y acciones de corrección. Posteriormente, se consensua un plan de acción con el área de SEIDOR afectada (comercial, de operaciones, administración, etc.) y posteriormente con el cliente o la persona interesada afectada; el departamento de calidad realiza el seguimiento de la ejecución de dicho plan, así como una evaluación final de la eficacia de dichas acciones acometidas y se procede a su cierre una vez comprobado que se ha mitigado o resuelto la causa de la queja de origen y verificada con la persona afectada.

En 2025 se registraron quejas relacionadas con las encuestas de satisfacción realizadas a clientes de distintas empresas de SEIDOR.

Proceso de seguimiento y auditorías

Dentro de las tareas de seguimiento del departamento de Calidad para el control y mejora continua de nuestro Sistema Integrado de Gestión y sus procesos asociados, realizamos las siguientes acciones:

- **Plan anual de auditorías y seguimiento**, donde se detalla el calendario de los distintos tipos de actividades:
- **Auditorías internas**: las realizan especialistas o colaboradores pertenecientes al departamento de Calidad de SEIDOR conforme a los requisitos establecidos para ejercer de auditor interno.

En estas auditorías se revisan los procedimientos, registros, seguimiento de indicadores, cumplimiento de objetivos y sistemas incluidos en el alcance de la auditoría a realizar, persiguiendo evidenciar el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión.

Como parte del proceso de auditoría se realizan seguimientos periódicos de procesos y sistemas en los distintos proyectos y servicios que presta SEIDOR: los realizan los técnicos del departamento de Calidad, quienes revisan y supervisan la ejecución de los procesos en la prestación de los servicios, según los procedimientos, los registros y el seguimiento de los indicadores de rendimiento establecidos.

- Auditorías externas: las realizan anualmente auditores de las empresas certificadoras OCA, que revisan las evidencias de conformidad de cada uno de los sistemas de gestión con las distintas normas ISO de referencia.
- Seguimiento de procesos y sistemas: los realizan los técnicos del departamento de Calidad, quienes revisan y supervisan la ejecución de los procesos en la prestación de los servicios, según los procedimientos, los registros y el seguimiento de los indicadores de rendimiento establecidos.
- Informes de actividades de seguimiento y actas: Al finalizar cada una de las acciones de seguimiento, la persona responsable realiza un informe/acta evidenciando las distintas acciones realizadas, las evidencias recabadas, los resultados y conclusiones.

Proceso de mejora continua

La estrategia de SEIDOR de cara a la medición y mejora de los niveles de los servicios se basa en los siguientes objetivos estratégicos:

- Monitorización inmediata y continua del estado de los niveles de servicio y sus riesgos incumplimientos (alarmas).
- Garantizar el servicio, con la medición de los tiempos de atención y respuesta comprometidos mediante la vigilancia continua y la planificación de los equipos responsables.
- Sistema de revisión y mejora continua de la conformidad, uso y eficacia de los procedimientos establecidos.
- Plan de propuestas de innovación que mejoren el rendimiento de los sistemas que soportan los servicios actuales.
- Análisis y seguimiento planificado de la situación de los sistemas. Mediante el análisis de los datos obtenidos de las herramientas de monitorización implantadas.
- Gestionar la competencia de los técnicos de los servicios mediante planes de formación específicos del servicio.
- Estructura de equipos de trabajo multidisciplinarios.
- Impulsar la gestión del conocimiento, el acceso a la información del servicio y la transmisión de conocimientos entre los distintos equipos de trabajo.
- Fomentar la flexibilidad de los recursos, mediante su gestión de acuerdo con las necesidades del servicio (flexibilidad de los recursos).
- Implantación de medidas y procesos que fomenten el autoservicio por parte de los usuarios y así aumentar la eficiencia de los equipos de trabajo y la resolución de incidencias.
- Propuestas de mejoras tecnológicas encaminadas a aumentar la disponibilidad de los servicios, procedentes de nuestra experiencia en servicios similares que estamos realizando en otros clientes.
- Realización de auditorías periódicas, al menos anuales, del Sistema integrado de gestión y la prestación de los servicios.

SEIDOR diseña consensuadamente con sus clientes, un procedimiento de mejora continua dentro del sistema de gestión del servicio tal como proponemos en nuestro modelo de gestión de servicios de TI.

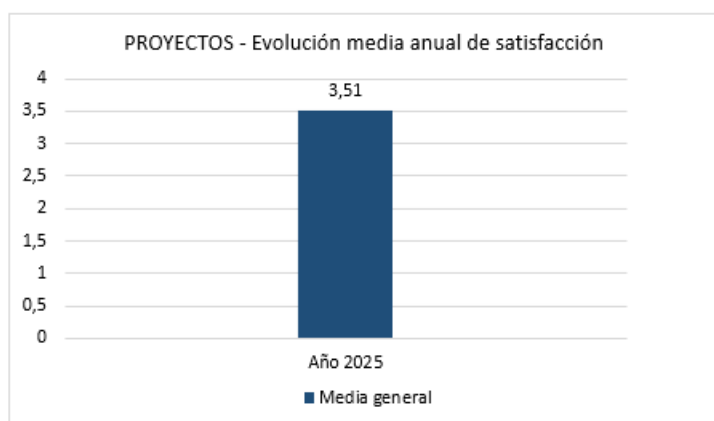
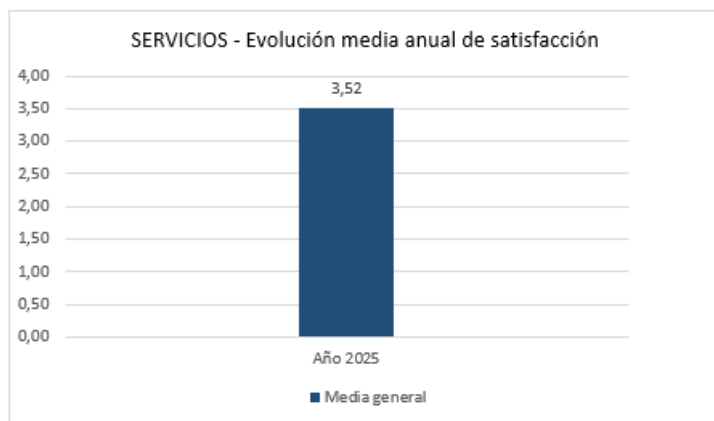
Estudio de la satisfacción del cliente

Durante el año 2025 SEIDOR ha realizado el estudio de la satisfacción de sus clientes, mediante encuestas de seguimiento de la satisfacción en proyectos y servicios prestados por las distintas unidades de negocio de SEIDOR.

En 2025 se han obtenido los siguientes resultados:

- Empresas diferentes encuestadas: 469
- Promedio de satisfacción general: 3,52 sobre 4
- % de empresas que nos recomiendan sobre el total: 87%

A continuación, se muestran dos gráficos que representan los resultados de la satisfacción media por año de las encuestas dirigidas a los servicios y a los proyectos:



Compromiso con los proveedores

La política de SEIDOR en su relación con sus proveedores y *partners* se basa en los siguientes compromisos, según se describe en nuestra política y Código Ético:

- Relacionarnos con nuestros proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita.
- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- Fomentar la actividad con los proveedores y el comercio de cercanía a las distintas oficinas y delegaciones tanto nacionales como internacionales.

Para ello SEIDOR ha diseñado una serie de procedimientos y actividades para gestionar su cadena de suministro, que buscan garantizar la calidad y sostenibilidad de nuestros productos y servicios.

Política de compras

SEIDOR se asegura que el proceso de compras de productos y servicios adquiridos, o contratados con terceros, cumplen con los requisitos de compra establecidos, con la realización de controles del cumplimiento y de los compromisos que adquieren los proveedores mediante cláusulas específicas en los contratos suscritos.

SEIDOR cuenta con un procedimiento de compras y evaluación de proveedores que describe la sistemática establecida, así como el establecimiento de las pautas a seguir para la selección, homologación y evaluación de proveedores.

La cadena de suministro de SEIDOR se centra en proveedores de dos tipologías. Por un lado, los proveedores de infraestructuras, equipos y software, con lo que se establecen contratos de partenariado (SAP, Microsoft, IBM y Adobe, principalmente), así como sus mayoristas, y, por otro lado, los profesionales colaboradores por prestación de servicios. En general, en este último caso, se trata de empresas locales en cada uno de los países en los que opera el grupo.

En 2025 no se han producido cambios significativos en la organización, a nivel de introducción de nuevos países ni proveedores.

Homologación de proveedores

SEIDOR tiene por objetivo establecer pautas a seguir para la selección, homologación y evaluación de proveedores de productos y servicios. Es necesario distinguir entre varios tipos de proveedores: Proveedor estratégico, proveedor histórico/habituales, proveedor general, proveedor nuevo y pequeño proveedor/autónomo.

SEIDOR realiza, tanto al inicio como de forma periódica, una homologación de sus proveedores y suministradores en función de su categorización consistente en:

- La difusión y solicitud de aceptación de la política y Código Ético de SEIDOR.
- La cumplimentación de una serie de **cuestiones de compromiso**, con la finalidad de garantizar:
 - La existencia de códigos de conducta empresarial y cumplimiento legal.
 - La gestión de la calidad de sus productos y servicios.
 - La sostenibilidad y gestión ambiental de sus procesos.
 - Compromiso con los derechos humanos y los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas.
 - Seguridad de la información y protección de datos personales.
 - Políticas de tolerancia cero con la corrupción y el blanqueo de capitales.

Seguimiento periódico y Evaluación de Proveedores

El proceso de Evaluación y seguimiento de Proveedores se realiza de forma continua por cada Dirección de Operaciones de SEIDOR, por el Departamento de Compras y por el responsable del Sistema Integrado de Gestión, en el que se verifica que estén alineados con la definición de las políticas y procedimientos de gestión definidos por SEIDOR. A su vez, el Departamento de Ciberseguridad (OCC), evalúa el nivel de seguridad del proveedor. La evaluación de los proveedores evalúa el nivel de satisfacción de las operaciones generales realizadas cada año.

Durante el transcurso de las actividades y operaciones, con cada uno de los proveedores, así como en las auditorías internas y externas SEIDOR realiza las siguientes acciones:

- Gestión de las incidencias que se produzcan durante el suministro o la prestación de los servicios.
- Evaluación de los siguientes ítems relativos a las operaciones y los procesos de gestión relacionados:
 - Flexibilidad y facilidad de sus formas de pago.
 - Calidad y cumplimiento de compromisos.
 - Comunicación comercial.
 - Cumplimiento de plazos.
 - Facilidad de acceso a la documentación administrativa.
 - Facilidad de comunicación.
 - Tiempo de respuesta ante incidencias.
 - Tiempo de resolución de incidencias.

El procedimiento de Evaluación de proveedores consiste en homologar a los proveedores cada año, quedando recogido en un registro que permite controlar el proceso en el día a día. En este procedimiento, una vez contratado el servicio comienza la prestación del mismo y con ello, la realización de un seguimiento de dicho servicio con el fin de asegurar que se presta conforme a lo establecido en el acuerdo. Los resultados nos sirven para detectar posibles No conformidades y Observaciones.

Acontecimientos extraordinarios

Durante el año 2025, el entorno global ha continuado caracterizándose por un elevado nivel de incertidumbre y complejidad, derivado de la coexistencia de múltiples factores económicos, tecnológicos, regulatorios y geoestratégicos. A pesar de una progresiva normalización de algunos indicadores macroeconómicos en determinados mercados, persisten dinámicas de volatilidad, fragmentación y cautela que condicionan la toma de decisiones empresariales y la evolución de los mercados internacionales.

En este contexto, la reconfiguración de las cadenas de valor, la creciente presión regulatoria — especialmente en ámbitos como la sostenibilidad, la protección de datos y el uso responsable de la tecnología—, así como la aceleración del cambio tecnológico, han reforzado la necesidad de que las organizaciones adopten modelos de gestión flexibles, resilientes y orientados al largo plazo. Todo ello se desarrolla, además, en un escenario de transformación profunda del mercado laboral, marcado por nuevas expectativas en materia de conciliación, bienestar, desarrollo profesional y propósito.

Ante este entorno, SEIDOR ha continuado consolidando las medidas adoptadas en ejercicios anteriores, reforzando su capacidad de adaptación y su enfoque centrado en las personas. En línea con este compromiso, la compañía ha mantenido su apuesta por la flexibilidad organizativa, impulsando el trabajo en remoto y preservando la cobertura de los costes asociados al teletrabajo, como parte de su modelo de trabajo híbrido y de su estrategia de bienestar y conciliación.

Asimismo, durante 2025, y en coherencia con el papel cada vez más transversal de la inteligencia artificial en los procesos empresariales, SEIDOR ha continuado avanzando en la integración de estas tecnologías en su actividad diaria, con un enfoque responsable y alineado con sus valores corporativos. En este sentido, se han desarrollado iniciativas orientadas a la sensibilización, divulgación y formación de los profesionales en

el uso de herramientas y soluciones basadas en IA generativa, con el objetivo de apoyar la eficiencia, la innovación y la calidad en la prestación de servicios, garantizando al mismo tiempo un uso ético y seguro de la tecnología.

Por último, como actor relevante del ecosistema empresarial y tecnológico, SEIDOR ha seguido desempeñando su actividad desde un firme compromiso con los derechos humanos, el bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad medioambiental y la transparencia. Durante el ejercicio 2025, este compromiso se ha materializado en el refuerzo de distintas iniciativas internas, entre las que destacan los programas de formación y sensibilización en materia de igualdad, orientados a consolidar una cultura corporativa diversa, inclusiva y respetuosa.

Resumen

A continuación, recogemos a modo de resumen los principales aspectos destacados en el Estado de Información No Financiera de SEIDOR en 2025:

- SEIDOR ha alcanzado una facturación de 1.174 millones de € en el contexto de 12 meses (968.661 millones de € para el periodo de consolidación) y una plantilla formada por más de 9.500 profesionales.
- Continuación del impulso de la estrategia de marca como eje de la identidad corporativa, en torno al concepto ONE SEIDOR, no descuidando la vinculación de SEIDOR con el humanismo tecnológico.
- Reforzamiento de la apuesta por la vinculación con el talento para incrementar la atracción y la fidelización en un contexto de escasez, especialmente en un contexto de explosión de tecnologías como la IA. Se ha asentado la estrategia de marca empleadora, reforzando ampliamente el posicionamiento de SEIDOR entre el talento, con especial atención al desarrollo de iniciativas de escucha activa del talento interno (SEIDOR SOUNDS) y a las iniciativas para incrementar la presencia de la mujeres en la compañía y potenciar de este modo su papel en el sector tecnológico.
- Reforzamiento del compromiso con el buen gobierno corporativo y la seguridad de la información tanto por parte de SEIDOR como de nuestros colaboradores, adaptándonos a los nuevos escenarios tecnológicos que traen aparejadas nuevas amenazas en el terreno de la ciberseguridad
- Cuidado del medio ambiente:
- Durante el 2025 se han desarrollado iniciativas locales fomentando la conciencia medioambiental y el ahorro energético. Se ha primado el papel de la energía proveniente de fuentes renovables en nuestros suministros, reduciendo así significativamente el impacto en el medio ambiente.
- La cantidad de CO₂ emitido por SEIDOR disminuye progresivamente, de modo que, mediante un plan de acción con horizonte 2026, pretendemos mantener la huella de carbono actual o conseguir una reducción del 10% del total de emisiones..
- Se ha realizado una auditoría Externa sobre el sistema integrado de gestión ambiental y de calidad certificado en ISO 9001 e ISO 14001, en octubre de 2025, obteniendo un resultado positivo.

SEIDOR ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2025 y el 31 de diciembre del 2025.

Anexo I: Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera

SEIDOR ha elaborado este informe siguiendo los estándares marcados por Global Reporting Initiative (GRI).

Ámbitos y Contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Página EINF	Título del apartado	MOTIVO PARA LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN NECESARIA
1. Modelo de negocio						
Breve descripción del modelo de negocio del grupo						
Entorno empresarial	GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5	Detalles organizacionales Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto Actualización de la información Verificación externa	6	Introducción al Estado de Información no Financiera Ver punto de contacto en el apartado de Contenido	-	-
Organización y estructura	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 16	Entorno empresarial y organización del grupo Innovación	Restricciones de confidencialidad	No se incluyen los organigramas de gobernanza por la confidencialidad
Mercados en los que opera	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9,10	Mercados servidos Principales marcas	-	-
Objetivos y estrategias	GRI 2-23, 2-24	Compromisos y políticas Incorporación de los compromisos y política	14	Estrategia y objetivos	-	-
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 1	Fundamentos	11, 12, 65	Contexto global y evolución del sector Tendencias tecnológicas Acontecimientos extraordinarios	-	-

Políticas						
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.	GRI 2-23, 2-25	Compromisos y políticas Procesos para remediar los impactos negativos	20, 22, 23	Gestión de riesgos Estructura normativa y procedimientos Principios, normas y procedimientos	-	-
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.						
Riesgos a cp, mp y lp						
Descripción de los principales riesgos relacionados con las diferentes cuestiones y vinculados a la actividad de la entidad o el grupo	GRI 2-22, 2-25, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible Procesos para remediar los impactos negativos Enfoque para la participación de los grupos de interés Proceso de determinación de los temas materiales Lista de temas materiales Gestión de los temas materiales	5,17,20,6,20	Mensaje del Presidente Ejecutivo Riesgos y oportunidades Gestión de riesgos Análisis de Materialidad Análisis de contexto	-	-
Gestión de dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.						
Efecto de los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.						
KPIs						
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. - Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se	N/A	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques.		Se indentifican los indicadores clave a lo largo de los capítulos del informe.	-	-

utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. - Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.						
2. Cuestiones medioambientales						
Global Medio Ambiente						
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 1	Fundamentos	24,25,27	Sistema de gestión ambiental Procesos del Sistema de Gestión Ambiental Auditorías sistemas de gestión ambiental	-	-

La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.						
Contaminación						
Emisiones de carbono: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	27	Cálculo de la huella de carbono (Plan de reducción de las emisiones de CO2)	-	-
Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.						
Economía circular y prevención y gestión de residuos						
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-3	Residuos generados	25	Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	-	-
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.						
Uso sostenible de los recursos						
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 1	Fundamentos	30	Uso sostenible de los recursos	No procede	No se considera un tema material para la compañía
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 1	Fundamentos	25	Procesos del Sistema de Gestión Ambiental	-	-
Energía: Consumo, directo e indirecto, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables	GRI 302-1, 302-4	Consumo de energía dentro de la organización Reducción del consumo energético	30	Uso sostenible de los recursos	-	-
Cambio climático						
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como	GRI 305-1, 305-2	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI	27	Cálculo de la huella de carbono	-	-

resultado de las actividades de la empresa		asociadas a la energía (alcance 2)				
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio climático.						
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.						
Protección de la biodiversidad						
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.						No se considera un tema material para la compañía
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 1	Fundamentos		-	No procede	
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal						
Empleo						
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.						
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.						
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7, 401-1	Empleados Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	39	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.						
Brecha Salarial.						
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier	GRI 1	Fundamentos	36	Brecha salarial	-	-

otra percepción desagregada por sexo						
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 1	Fundamentos	37	Bienestar laboral: salud y seguridad laboral	-	-
Organización del trabajo						
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7	Empleados	39	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Número de horas de absentismo.						
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 2-19	Políticas de remuneración	35, 36	Conciliación y beneficios sociales Beneficios sociales Modelos de retribuciones	-	-
Salud y seguridad						
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1, 403-3, 403-6, 403-9, 403-10	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo Servicios de salud en el trabajo Promoción de la salud de los trabajadores Lesiones por accidente laboral Las dolencias y enfermedades laborales	37	Bienestar laboral: salud y seguridad laboral	-	-
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.						
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.						
Relaciones sociales						
Organización del dialogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	36	Relaciones laborales	-	-
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.						
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.						
Formación						
Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 404-1, 404-2, 404-5	Promedio de horas de formación al año por empleado	32	Atracción del talento	-	-

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo				
Accesibilidad						
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	39	Indicadores clave sobre empleados de SEIDOR	-	-
Igualdad						
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 1	Fundamentos	32	Estrategia de diversidad de género	-	-
Planes de igualdad.						
Medidas adoptadas para promover el empleo.						
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47, 50	Protocolo anti-acoso Canal de denuncias/Canal Ético	No procede	No se han producido denuncias por discriminación
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 1	Fundamentos	32	Gestión de la diversidad	-	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			32	Estrategia de diversidad de género	-	-
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos						
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 1	Fundamentos	45, 46, 48	Compromiso con la protección de los derechos humanos Código ético de SEIDOR Ética y cumplimiento Compliance Management System	-	-

				Prevención de riesgos penales		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 2-26, 2-27	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes Cumplimiento de la legislación y las normativas	50, 51	Canal de denuncias/ Canal Ético Protección de datos	-	-
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	GRI 1	Fundamentos	36	Relaciones laborales	-	-
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	GRI 1	Fundamentos		-	No procede	No hay casos de trabajo forzoso u obligatorio, tampoco de discriminación en el empleo y la ocupación
La abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 1	Fundamentos		-	No procede	No hay contratación ni subcontratación infantil
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno						
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	52	Blanqueo de capitales	-	-
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.						
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 1	Fundamentos	53	Donaciones	-	-
6. Información sobre la sociedad						

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible						
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	53	Compromiso con la sociedad	-	-
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.						
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de dialogo con éstos. (Participación grupo de interés)						
Las acciones de asociación o patrocinio.						
Subcontratación y proveedores						
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 308-1, 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	63, 64	Compromiso con los proveedores Política de compras Homologación de proveedores Seguimiento periódico y evaluación de proveedores	-	-
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.						
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.						
Consumidores						
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 416-1, 416-2, 418-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad Reclamaciones fundamentadas relativas a	58, 55, 57, 58, 56	Compromiso con los clientes Calidad Sistema integrado de gestión Sistema de gestión de calidad Sistema de gestión de servicios TI Sistema de gestión de Seguridad de la Información Sistema de gestión del	-	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.					No procede	No se han producido reclamaciones

		violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		ciclo del Software Sistema de Gestión de Inteligencia Artificial		
Información fiscal						
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	53	Información fiscal SEIDOR TopCo, S.L. 2025	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados						
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	55	Subvenciones	-	-