

# SEIDOR, SA

## INFORME DE PROGRESO 2014



Seidor, SA

Eix Onze de Setembre, 41 – 43

08500 Vic

Barcelona

Espanya



# Índice

- 01 Carta de Renovación del Compromiso
- 02 Perfil de Seidor
- 03 Metodología del Informe de Progreso 2014
- 04 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- 05 Aplicación y notificación de incumplimientos del Código de Conducta Empresarial de Seidor





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Barcelona, 30 de abril de 2015

Me complace presentar el primer Informe de Progreso de **Seidor, SA**, prueba del compromiso de nuestra empresa con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La adhesión al Pacto Mundial, y la elaboración del Informe de Progreso, nos ha permitido conocer el significado del mismo por medio de sus diez principios, representados a través de los derechos humanos, laborales, medioambientales, y de lucha contra la corrupción, y así explicitarlos dentro de nuestra empresa, identificándolos y realizando un seguimiento para garantizar su cumplimiento.

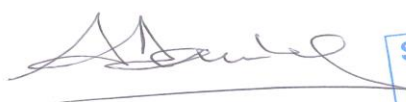
Para nosotros, la ética empresarial es una pieza fundamental para poder proteger nuestra integridad y seguir haciendo negocios y desarrollando nuestra actividad de forma responsable, así como para contribuir de forma positiva a la Sociedad en la que convivimos.



Igualmente, trabajamos para que todos nuestros empleados, directivos y colaboradores, nos acompañen en estos compromisos como marco de actuación, llevando a cabo buenas prácticas en nuestras labores del día a día.

Como resultado de todo ello, Seidor cuenta desde este año 2014 con un código de conducta empresarial que expresa nuestra cultura y nuestros valores, con indicadores para buenas prácticas y principios fundamentales de profesionalidad, integridad, honradez y respeto a la ley, que nos ayudará además a realizar mejor nuestro trabajo, día a día.

Cordialmente,



Director General Adjunto  
Seidor, SA





## PERFIL DE SEIDOR





## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Seidor, SA

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Eix Onze de Setembre, 41 – 43

Localidad

Vic

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

[www.seidor.es](http://www.seidor.es)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Andreu Benito Martínez





Persona de contacto

Alejandro Daniel O'Davoren

Número de empleados directos

2211

Sector

Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Somos una consultora multinacional dedicada a ofrecer soluciones integrales en el ámbito de la consultoría de software y servicios informáticos, estrategia, desarrollo, operaciones, infraestructura, mantenimiento de aplicaciones, on-demand y outsourcing.

Realizamos proyectos principalmente en estos ámbitos:

- ☒ Servicios profesionales (SAP, IBM, Microsoft).
- ☒ Consultoría Estratégica, Tecnológica y de Negocio.
- ☒ Formación Técnica, Funcional y de Usuario.
- ☒ Reingeniería de Procesos.
- ☒ Diseño e Infraestructura Informática.
- ☒ Migración sostenible a Cloud.
- ☒ Integración de Sistemas y Tecnología, etc.

Grupos de Interés más significativos:

Empleados, Clientes, Proveedores, Medioambiente

Hemos seleccionado estos grupos de interés por estar relacionados a diario con la actividad de la compañía y los principios recogidos en el pacto mundial.



Países o regiones donde tenemos presencia

Seidor tiene presencia en toda España (19 oficinas) y en el año 2005 comenzó su expansión internacional, estando ahora presente en Latinoamérica (19 oficinas), Europa (Portugal i Bélgica), Estados Unidos (Houston), África (Marruecos) y Oriente Medio (Dubai).

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales reportamos información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El alcance del informe progreso es sobre todos los países o regiones donde Seidor tiene presencia.

¿Cómo hemos establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Realizando un estudio sobre los procedimientos y mecanismos que nos han llevado a la consecución de diferentes certificaciones oficiales, así como la elaboración, aprobación y seguimiento de nuestro Código de Conducta Empresarial, así como el cuidado de la interrelación entre la propia compañía, clientes y empleados.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Este Informe de Progreso se difundirá a través de Web corporativa, correo electrónico y redes sociales.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

¿Mantenemos actividades en países en vías de desarrollo?

Sí



¿En Seidor tenemos proveedores en países en vías de desarrollo?

Sí

¿Seidor tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Naturaleza jurídica y organigrama de Seidor

Seidor, SA está participada al 100% por los hermanos Santiago, Andreu y Josep Benito. El grupo cuenta con más de 60 socios distribuidos en cada una de sus sociedades, aunque Seidor, SA mantiene el control de cada una de las mismas.

Cuenta con un Director General para el Grupo Seidor, y principalmente con dos Direcciones Generales Adjuntas y otra Dirección General Internacional.

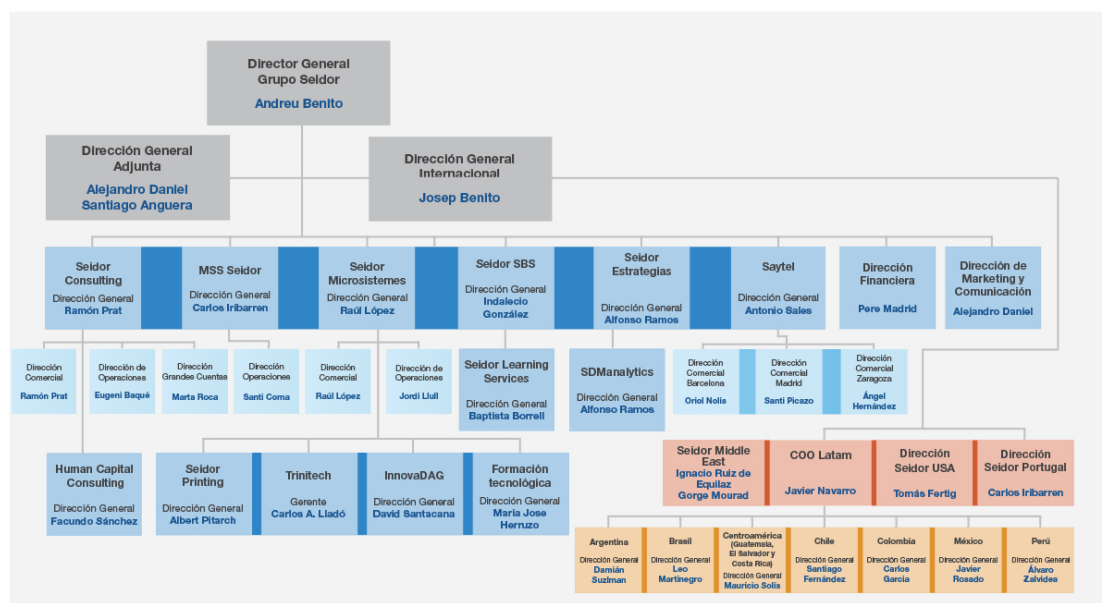


## Organigrama

# Organigrama de Seidor

En esta página se muestra el Organigrama a nivel mundial de todas las sociedades que forman el Grupo Seidor.

La sociedad matriz Seidor, S.A. está participada al 100% por los hermanos Santiago Benito (Ingeniero Industrial), Andreu Benito (Licenciado en Administración y Dirección de Empresas y MBA por ESADE) y Josep Benito (Licenciado en Administración y Dirección de Empresas y MBA por ESADE). El grupo cuenta con más de 60 socios, muy implicados en las actividades de cada respectiva división, distribuidos en cada una de sus sociedades (ver organigrama del grupo), si bien Seidor, S.A. mantiene el control en cada uno de las mismas.



## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.seidor.es](http://www.seidor.es)





# METODOLOGIA DEL INFORME DE PROGRESO 2014

## **DIAGNÓSTICO**

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.

## **POLÍTICAS**

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.

## **ACCIONES**

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





# PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS





## **Principio 1**

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

---

### **DIAGNÓSTICO**

Nuestra empresa ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado riesgos en el ámbito de este principio, por lo que ha incluido una serie de medidas en su Código de Conducta Empresarial.

---

### **POLÍTICAS**

El documento de que disponemos, que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico, es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

En relación con la Sociedad: Respetamos los derechos humanos y las instituciones democráticas, y los promovemos donde sea posible.

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

---



## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

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

---



## **Principio 2**

**Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Hemos realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y hemos identificado riesgos en el ámbito de este principio. Por ello, hemos incluido en su Código de Conducta una serie de medidas dirigidas a evitar la vulneración de Derechos Humanos.

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico, y que por lo tanto regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés, es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial.

---

### **ACCIONES**

En relación a los proveedores: Buscamos y seleccionamos únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

---



## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Realizamos un control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con nuestros proveedores, con atención especial a los ligados a los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

---



## **Principio 3**

**Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Hemos realizado un diagnóstico en cuanto a los derechos de los trabajadores y hemos identificado riesgos en el ámbito de este principio. Por ello, reconocemos explícitamente los derechos de asociación, de sindicación y de negociación colectiva.

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor reconoce el Factor Humano como el recurso de más valor de nuestra empresa y tiene como objetivo primordial que todo el personal de Seidor se considere como parte importante e integrada en nuestra empresa “Queremos que quieran trabajar con nosotros”. Por tanto, nuestra política social, que se aplica a todas las empresas del grupo, nos exige, entre otros aspectos a:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
- No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, situación de embarazo, o cualquier otra condición personal o social ajena a las condiciones de mérito y capacidad.



- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
  - Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados.
  - Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.
  - Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.
- 

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del código de conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias.

---



## **Principio 4**

**Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Esta empresa ha realizado un diagnóstico en cuanto a la posible existencia de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, y ha identificado riesgos en el ámbito de este principio. Por ello, y dentro del Código de Conducta empresarial, explicita que garantiza a todas las personas un trato digno, con respeto, y no discriminatorio

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor reconoce el Factor Humano como el recurso de más valor de nuestra empresa y tiene como objetivo primordial que todo el personal de Seidor se considere como parte importante e integrada en nuestra empresa “Queremos que quieran trabajar con nosotros”. Por tanto, nuestra política social, que se aplica a todas las empresas del grupo, nos exige, entre otros aspectos a:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.





- No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, situación de embarazo, o cualquier otra condición personal o social ajena a las condiciones de mérito y capacidad.
  - Seidor prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Todos deberemos conocer y aplicar las políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso del entorno laboral.
  - Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.
  - Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos incluso en caso de cambio voluntario de empleador.
  - Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
  - Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
- 

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del código de conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias.

---

## **Principio 5**

**Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Hemos realizado un diagnóstico en cuanto a la posible existencia de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, y hemos identificado riesgos en el ámbito de este principio, por lo que integra en nuestro Código de Conducta Empresarial la prohibición y persecución de cualquier práctica en este sentido.

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor reconoce el Factor Humano como el recurso de más valor de nuestra empresa y tiene como objetivo primordial que todo el personal de Seidor se considere como parte importante e integrada en nuestra empresa “Queremos que quieran trabajar con nosotros”. Por tanto, nuestra política social, que se aplica a todas las empresas del grupo, nos exige, entre otros aspectos a:

- Seidor prohíbe y persigue las conductas de puedan favorecer el trabajo infantil



- Seidor vigila, de forma especial, que no exista sospecha alguna sobre la posibilidad de que alguno de sus clientes o proveedores puedan incurrir en actuaciones que permitan o favorezcan el trabajo infantil.
  - Seidor explicita su postura totalmente contraria a las prácticas de explotación laboral infantil.
- 

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del código de conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias.

---



## Principio 6

**Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Seidor ha realizado un diagnóstico en cuanto a la posible existencia de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, y ha identificado riesgos en el ámbito de este principio, por lo que integra en su Código de Conducta Empresarial una serie de principios de actuaciones destinadas a evitar cualquier práctica de discriminación en el empleo y la ocupación.

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor reconoce el Factor Humano como el recurso de más valor de nuestra empresa y tiene como objetivo primordial que todo el personal de Seidor se considere como parte importante e integrada en nuestra empresa “Queremos que quieran trabajar con nosotros”. Por tanto, nuestra política social, que se aplica a todas las empresas del grupo, nos exige, entre otros aspectos a:



- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
  - No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, situación de embarazo, o cualquier otra condición personal o social ajena a las condiciones de mérito y capacidad.
  - Seidor prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Todos deberemos conocer y aplicar las políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso del entorno laboral.
  - Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.
  - Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos incluso en caso de cambio voluntario de empleador.
  - Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
  - Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
  - Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
  - Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.
- 

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del código de conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias.

---

## **Principio 7**

**Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Hemos realizado un diagnóstico en cuanto a preservar el medio ambiente, de forma preventiva, y hemos identificado riesgos en el ámbito de este principio, por lo que decidimos incluir en nuestro Código de Conducta Empresarial principios para la prevención de conductas contrarias al favorecimiento del medio ambiente

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal plasmado por escrito que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de Seidor, que actúa siempre de acuerdo con lo establecido en las leyes y demás normas sobre protección medioambiental.

Seidor, dentro de su Sistema de Gestión Integrado (ISO 9001 e ISO 14001), posee un adecuado sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente en cada caso, que permite identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales, en especial cuando se trata de eliminación de residuos, manejo de materiales peligrosos y prevención de vertidos y filtraciones.

La política ambiental de Seidor está basada, entre otros principios, en establecer



objetivos y metas enfocadas hacia la evaluación del desempeño en materia de calidad y medioambientales, así como a la mejora continua en nuestras actividades, reguladas en el Sistema de Gestión Integrada de Calidad Ambiental que desarrolla esta política.

---

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como con los clientes y proveedores, que verifique el cumplimiento de las pautas de protección y concienciación medioambiental.

---





## **Principio 8**

**Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Hemos realizado un diagnóstico en cuanto a si fomentamos suficientemente iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, y hemos identificado riesgos en el ámbito de este principio, por lo que decidimos incluir en nuestro Código de Conducta Empresarial principios para su fomento, en el ámbito de la responsabilidad ambiental.

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor facilitará conocimiento de todas las normas y procedimientos internos de la compañía sobre protección medioambiental que afecten a su actividad y nivel de responsabilidad.

La política ambiental de Seidor está basada en los siguientes principios:



- Realizar nuestros servicios y actividades siendo respetuosos con el medioambiente, eficaces 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.
  - Establecer objetivos y metas enfocadas hacia la evaluación del desempeño en materia de calidad y medioambientales, así como a la mejora continua en nuestras actividades, reguladas en el Sistema de Gestión Integrada de Calidad Ambiental que desarrolla esta política.
  - Cumplimiento de los requisitos de la legislación aplicable a nuestra actividad y medioambiental, los requisitos ambientales suscritos que nos son de aplicación, los compromisos adquiridos con los clientes y todas aquellas normas internas o pautas de actuación a los que se someta Seidor.
- 

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como con los clientes y proveedores, que verifique el cumplimiento de las pautas de protección y concienciación medioambiental.

---



## **Principio 9**

**Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

---

### **DIAGNÓSTICO**

Hemos realizado un diagnóstico para comprobar si favorecemos el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En este sentido, hemos detectado posibles riesgos en el ámbito de este principio, por lo que decidimos incluir en nuestro Código de Conducta Empresarial principios para conseguir favorecer el desarrollo y también la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor facilitará conocimiento de todas las normas y procedimientos internos de la compañía sobre protección medioambiental que afecten a su actividad y nivel de responsabilidad.



Velaremos entre todos por su cumplimiento y pondremos en conocimiento de los responsables de gestión medioambiental todos los riesgos e infracciones de dichos procedimientos de los que tengamos noticia.

La política ambiental de Seidor está basada en los siguientes principios:

- Realizar nuestros servicios y actividades siendo respetuosos con el medioambiente, eficaces 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.
- Establecer objetivos y metas enfocadas hacia la evaluación del desempeño en materia de calidad y medioambientales, así como a la mejora continua en nuestras actividades, reguladas en el Sistema de Gestión Integrada de Calidad Ambiental que desarrolla esta política.
- Cumplimiento de los requisitos de la legislación aplicable a nuestra actividad y medioambiental, los requisitos ambientales suscritos que nos son de aplicación, los compromisos adquiridos con los clientes y todas aquellas normas internas o pautas de actuación a los que se someta Seidor.
- Mantenimiento de una comunicación fluida, tanto a nivel interno entre los distintos estamentos de la empresa, como con clientes, incluyendo los temas de protección y concienciación medioambiental como una iniciativa conjunta de todo el personal de Seidor.
- Garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión integral de calidad y ambiental.

---

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como con los clientes y proveedores, que verifique el cumplimiento de las pautas de protección y concienciación medioambiental.

## **Principio 10**

**Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.**

---

### **DIAGNÓSTICO**

En Seidor hemos realizado un diagnóstico para valorar si trabajamos de forma constante y enérgica contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

En este sentido, hemos detectado posibles riesgos en el ámbito de este principio, por lo que decidimos incluir en nuestro Código de Conducta Empresarial principios para asegurar en todo momento que trabajamos contra la corrupción en todas sus formas.

---

### **POLÍTICAS**

El documento formal que define los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico es el documento de Política y Código de Conducta Empresarial

---

### **ACCIONES**

Seidor garantizará un comportamiento ético en todas nuestras actuaciones por parte de todo el personal.

Incluimos en nuestra ética el principio de transparencia con el cliente, transmitiendo siempre las ventajas del negocio, sin ocultar los riesgos en las tomas



de decisiones del cliente. Todos los trabajadores de Seidor deberán de ser honestas y dignas de confianza en todas las negociaciones.

Evidentemente, trasladamos a nuestros clientes nuestra absoluta confianza, ya que toda la información con la que trabajamos, es tratada con rigurosa ética profesional.

También velamos por la integridad de las personas que mantienen relación con Seidor. En este sentido, en ningún caso ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, prebendas u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir en una decisión empresarial, cuyo valor exceda de lo que pueda ser considerado como razonable y moderado, atendidas las circunstancias del asunto y el país de que se trate. El rechazo se realizará siempre educadamente, explicando que obedece a lo que establece el Código de Conducta Empresarial de Seidor.

En aquellos supuestos excepcionales en los que, de acuerdo con las prácticas de negocios de un país extranjero, sea necesario aceptar obsequios que excedan del valor que en nuestro país se considera moderado o razonable, el obsequio se aceptará siempre en nombre de la compañía, que será su única propietaria.

Seidor está especialmente comprometida con la persecución del blanqueo de capitales. Todo el personal de Seidor se abstendrá de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de operación de blanqueo de capitales.

En el ejercicio de una ciudadanía responsable, destacamos la necesidad de abstenerse de cualquier forma de soborno de autoridades o de funcionarios públicos, por medio de ventajas personales, aunque sea para que cumplan sus obligaciones o apuren sus propias rutinas de trabajo, procedimientos que pueden configurar infracción penal.

En ningún caso, cualquier miembro de Seidor debe solicitar, aceptar u ofrecer, ya sea directa o indirectamente, gratificaciones, sobornos, y/o dádivas de ningún tipo. Esto incluye el intercambio indebido de dinero, préstamos, privilegios especiales, favores personales, beneficios o servicios.

En el desarrollo de sus negocios internacionales, Seidor se guiará por las recomendaciones y directrices emitidas por las asociaciones empresariales y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, así como las premisas y los documentos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Seidor y sus empleados están comprometidos, de forma absoluta, con el cumplimiento de la legalidad y con el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables. Forma parte de nuestra cadena de valor.

Competimos en los mercados de forma leal y transparente, promoviendo la libre



competencia en beneficio de los clientes.

En cuanto a la selección de proveedores y relaciones comerciales, se consideran aquellos que cumplen con la legislación fiscal y laboral, con especial atención a los aspectos que eviten el trabajo infantil y los impactos ambientales adversos.

También velamos por los posibles conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio empresarial y comercial. Así, cuidamos especialmente que las decisiones que se tomen sean las que objetivamente resulten más convenientes a los intereses de Seidor.

Igualmente, tenemos un exquisito respeto a la libre competencia. De esta forma, la política comercial y los precios se establecen en forma independiente y nunca son acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea de forma directa o indirecta.

Todos nuestros empleados, y particularmente los dedicados a actividades de comercialización, ventas y compras, deberán garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

---

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como con los clientes y proveedores, que verifique el cumplimiento de las pautas contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.







## Aplicación y notificación de incumplimientos del Código de Conducta Empresarial



- En especial, y en referencia al Blanqueo de capitales, cualquier persona vinculada a Seidor procederá, en cualquier caso, a denunciar cualquier operación de blanqueo de capitales de la que tenga noticia.
- Igualmente, en relación a sobornos y corrupción, cuando cualquier profesional vinculado a Seidor tenga dudas acerca de si una transacción está permitida, deberá consultar a su supervisor o jefe inmediato.

En general:

- **Acciones de formación**

Seidor realizará las acciones de formación precisas para que todos sus empleados tengan conocimiento suficiente de este código de conducta y de su contenido. La formación incluirá criterios y orientaciones para resolver dudas de acuerdo con la experiencia acumulada.

Junto a la formación general, Seidor dará formación especializada a aquellos grupos de sus directivos o trabajadores que, por razón de las labores que desempeñan, deban tener un conocimiento más preciso y detallado de las reglas de conducta aplicable a su área de actividad.

- **Apoyo y Asesoramiento**

Todos los destinatarios de este código de conducta tendrán a su disposición los siguientes cauces para trasladar sus dudas sobre el código de conducta y pedir consejo y apoyo:

- A sus jefes y superiores;
- A su respectiva área de Recursos Humanos;
- Dirección de Calidad y Conducta de Seidor: [codigoconducta@seidor.es](mailto:codigoconducta@seidor.es)

- **Verificación y control**

Seidor establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del código de conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias. Además de los órganos encargados de la gestión ordinaria, los



responsables de calidad y de la auditoría interna participarán en la vigilancia y control del cumplimiento del código de conducta y darán cuenta de ello directamente a la Dirección de Calidad y Conducta.

- **Notificación de Incumplimientos del Código de Conducta**

Siempre que un destinatario o conocedor del código de conducta de Seidor quiera poner en conocimiento de la compañía una posible vulneración del mismo, podrá dirigirse directamente a la Dirección de Calidad y Conducta de Seidor a través de los siguientes medios:

Correo electrónico dirigido a: [codigoconducta@seidor.es](mailto:codigoconducta@seidor.es)

- **Independencia y confidencialidad**

Seidor garantiza a quien presente su queja o denuncia directamente a la Dirección de Calidad y Conducta la confidencialidad de su identidad, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes.

Seidor también garantiza que su Dirección de Calidad y Conducta desarrollará la investigación de los hechos denunciados o comunicados con absoluta independencia de todos los órganos responsables de la gestión de la compañía salvo el Consejo de Administración y su Comisión de Calidad y Conducta.

- **Prohibición de represalias**

Seidor garantiza que nunca se tomarán represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de la empresa una posible vulneración de su código de conducta, colabore en su investigación o ayude a resolverla.

Esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe, con ánimo de difundir información falsa, o de perjudicar a las personas. Contra estas conductas ilícitas Seidor adoptará las medidas legales o disciplinarias que proceda.

- **Investigación de las posibles vulneraciones**

La Dirección de Calidad y Conducta de Seidor analizará los hechos denunciados o comunicados y podrá pedir información a otros órganos de la compañía quienes



estarán siempre obligados a facilitarla, siempre que no exista prohibición legal para ello.

Salvo cuando las leyes aplicables dispongan que se deba proceder de otra manera, cuando la investigación avance, la Dirección de Calidad y Conducta de Seidor pondrá los hechos en conocimiento de las personas afectadas a fin de que puedan aportar información adicional y, en su caso, alegar o justificar las razones de su actuación.

- **Reacción frente al incumplimiento del presente código**

Cuando se compruebe la existencia de una infracción del código de conducta que esté perseguida por la ley, Seidor procederá a ponerlo en conocimiento de las autoridades que resulten competentes.

Si la vulneración del código de conducta legitima a la compañía para tomar medidas disciplinarias contra sus directivos, empleados o trabajadores, incluido el despido, la compañía iniciará los trámites oportunos para llevarlas a efecto.

Finalmente, si la vulneración ha sido realizada por los representantes, mandatarios, agentes y mediadores de Seidor, la compañía actuará de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos contratos, pudiendo dar por terminada la relación.

