



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

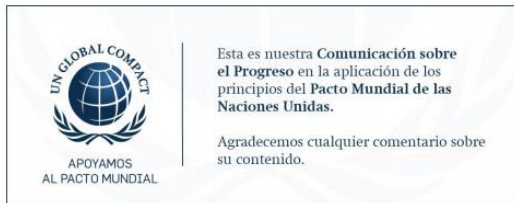
# SEIDOR, SA

## Informe de Progreso 2016



Seidor, SA  
Eix Onze de Setembre, 41 – 43  
08500 Vic  
Barcelona  
España





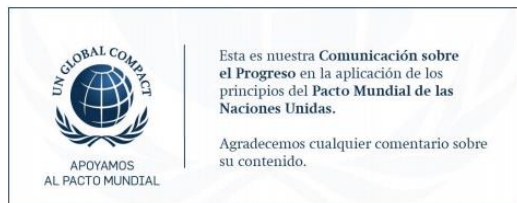
# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Principios
05	Aplicación y notificación de incumplimientos del Código de Conducta Empresarial



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Barcelona, 17 de abril de 2017



Me complace presentar nuestro 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 han 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 referencia de buenas prácticas, en la gestión y prestación de nuestros servicios y nuestra relación con la sociedad.

Como resultado de todo ello, Seidor cuenta desde el año 2014 con un código de conducta empresarial como parte de las políticas y objetivos de nuestro Sistema Integrado de Gestión, que expresa nuestra cultura, nuestros valores, 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,

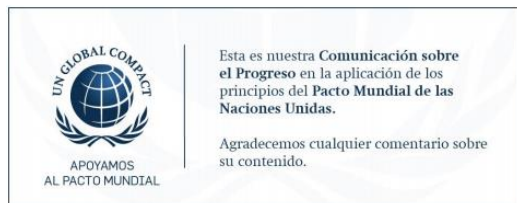
Director General Adjunto  
Seidor SA





## PERFIL DE LA ENTIDAD





## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Seidor, SA

Tipo de empresa

Gran empresa

Dirección

Eix Onze de Setembre, 41 – 43

Localidad

Vic

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

País

España

Dirección Web

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

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Andreu Benito Martínez

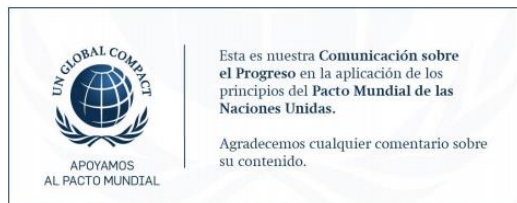
Persona de contacto

Alejandro Daniel O'Davoren

Número de empleados directos

3627





## Misión

En Seidor ofrecemos a nuestros clientes las soluciones y los servicios más avanzados e innovadores que les ayuden a evolucionar y optimizar la gestión de sus procesos de negocio, contribuyendo a una mayor sostenibilidad.

Con un equipo formado por más de 3.000 profesionales, garantizamos a nuestros clientes la protección de las inversiones tecnológicas en infraestructuras y sistemas, con un equipo de expertos certificados por los principales fabricantes que ofrecen una atención personalizada y destacan por la flexibilidad y capacidad de reacción ante los cambiantes requisitos empresariales.

La oferta de Seidor en este ámbito se encuentra respaldada, probada y garantizada por multitud de experiencias empresariales reales, en compañías de todos los tamaños y sectores.

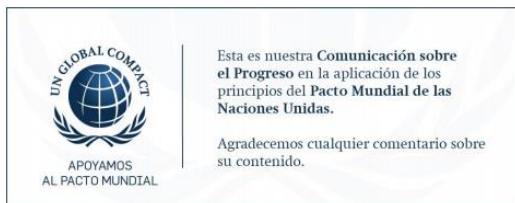
## Visión

En un entorno de mercado tan exigente como el actual, se hacen necesarias soluciones y servicios que resuelvan los desafíos planteados. En ese sentido, es imprescindible estar seguro de que la estrategia elegida tendrá el éxito esperado. La consecución de la excelencia de nuestros productos y servicios es un objetivo estratégico que nos hace más competitivos y capacitados para satisfacer los requisitos y necesidades de nuestros clientes, incluyendo las partes interesadas en los resultados de nuestra empresa y su repercusión en la sociedad.

Seidor persigue mantenerse y crecer como referente en soluciones TIC, Innovación y Estrategia de Negocio para todos nuestros clientes presentes y futuros, basados en un asesoramiento permanente, fruto de una larga experiencia y enfoque en los valores de sostenibilidad, servicio y soporte, garantizar la competitividad de nuestros clientes y la eficacia y eficiencia de las inversiones realizadas en infraestructuras y sistemas.

Seidor dentro de su compromiso medioambiental, identifica los aspectos o interacciones medioambientales derivados de la realización de nuestras actividades y de los productos y servicios que desarrollamos, conoce y evalúa todos los aspectos e impactos ambientales





asociados, tanto los positivos como los negativos, con el objeto de minimizar y prevenir la contaminación.

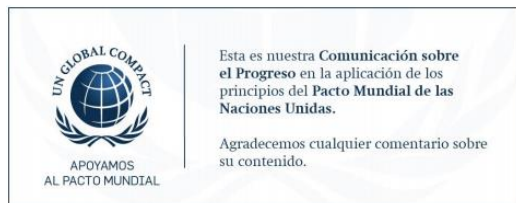
#### Valores

Nuestra filosofía de trabajo se basa en detectar las necesidades de nuestros clientes a través de una relación directa con los mismos, comprometiéndonos con sus necesidades y aplicando soluciones que garanticen los resultados propuestos.

Entendemos que, para alcanzar estos objetivos en un mercado tan dinámico como el nuestro, son necesarios claros y fuertes valores para estar y permanecer en vanguardia:

- **Flexibilidad:** Nos adaptamos a las necesidades específicas de cada cliente y les ofrecemos soluciones personalizadas.
- **Compromiso:** Con nosotros mismos y con nuestros clientes para mantener en todo momento unos servicios de calidad. Nos involucramos al máximo en cada proyecto y trabajamos con el compromiso de crear una relación a largo plazo, basada en la eficacia y eficiencia de nuestro Equipo de trabajo.
- **Orientación al cliente:** Diseñamos proyectos de acuerdo a las demandas del cliente, siendo capaces de dar satisfacción a sus necesidades.
- **Orientación a resultados:** Es fundamental para poder fijar metas y objetivos medibles que garanticen un camino a seguir en cada proyecto.
- **Visión de futuro:** Nos preocupamos, no sólo por el hoy, sino también por el mañana, garantizando a nuestros clientes nuestra completa implicación y una continuidad en el tiempo, en todos los proyectos que emprendemos.
- **Experiencia:** Acumulada durante los años que llevamos en el mercado de las Tecnologías de la Información.
- **Innovación:** Invertimos en investigación y desarrollo, diseñando nuevos productos y servicios, que se adecuan a cada empresa, persona y momento.
- **Sostenibilidad:** Realizar nuestros servicios y actividades siendo respetuosos con el medioambiente, eficaces en el consumo de recursos, gestionar 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.

- **Calidad:** El permanente esfuerzo por alcanzar la excelencia en cada servicio que desarrollamos.
- **Comportamiento Ético:** Garantizar un comportamiento ético en todas nuestras actuaciones por parte de todo el personal de Seidor.
- **Confianza:** Toda aquella información con la que trabajamos es tratada con rigurosa ética profesional.
- **Ilusión:** Cada proyecto es asumido con el entusiasmo y pasión característicos del primer día.
- **Transparencia:** En Seidor todas las actuaciones se transmiten de manera clara y verificable, emitiendo constantemente las ventajas sin ocultar los riesgos en la toma de decisiones de nuestros clientes.

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.

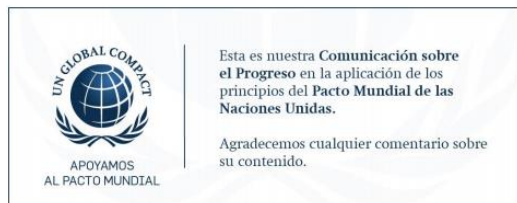
Grupos de Interés más significativos:

Clientes, Proveedores de Servicios Generales, Personal, Partners de Seidor, Propiedad de Seidor, Dirección de Seidor, Socios colaboradores y subcontratación, Entidades Públicas (normas y legislación) y Sociedad en general

Criterios seguidos para seleccionar los Grupos de Interés

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 SEIDOR tiene presencia

Seidor tiene presencia en toda España (22 oficinas) y en el año 2005 comenzó su expansión internacional, estando ahora presente en Europa (España, Portugal, Bélgica y Reino Unido), Sudamérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Méjico, Perú, República Dominicana y Uruguay), Estados Unidos (Houston, Detroit, New Jersey y Miami), África (Egipto, Kenya, Marruecos, Mauricio, Sudáfrica y Tanzania) y Oriente Medio (Emiratos Árabes).

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta 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 ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Los asuntos más significativos incluidos en el Informe de Progreso, es decir, los diez principios del Pacto Mundial forman parte de las políticas de nuestros Sistema Integrado de Gestión y de nuestro Política y Código de Conducta Empresarial.

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

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

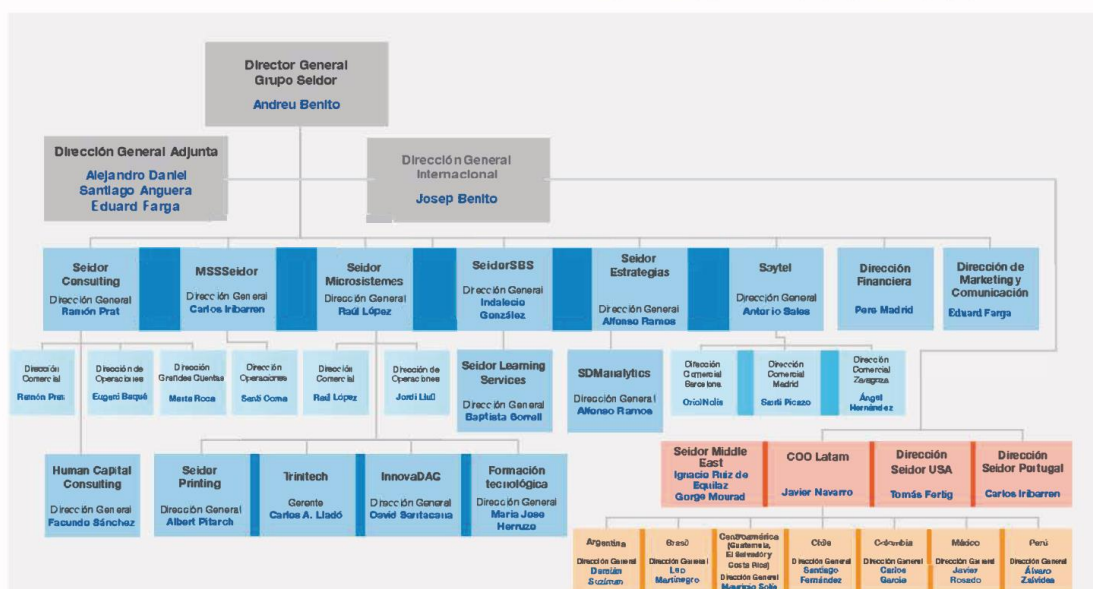
## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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.

### 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 una de las mismas.





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



# METODOLOGIA



## INTRODUCCIÓN

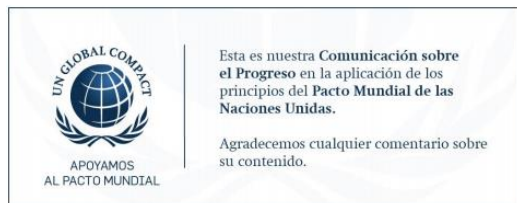
Los Principios del Pacto Mundial (PPM) se encuentran integrados dentro de la Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Seidor, por lo cual la alta dirección de Seidor asume su liderazgo y los siguientes compromisos:

- a) Asume la responsabilidad y obligación de rendir cuentas con relación a la eficacia de las acciones definidas para el cumplimiento de los PPM.
- b) Se asegura de que se establezcan la política y los objetivos y que éstos sean compatibles con el contexto y la dirección estratégica de la organización;
- c) Se garantiza la integración de los PPM en los procesos de negocio de la organización;
- d) Se cerciora de que los recursos necesarios para las acciones definidas en el ámbito de los PPM estén disponibles;
- e) Comunica la importancia de la conformidad con los PPM;
- f) Se asegura de que el SIG logre los resultados previstos en relación a los PPM;
- g) Se compromete, dirige y apoya a las personas, para contribuir a la eficacia del cumplimiento de los PPM;
- h) Promueve la mejora continua en materia de los PPM;



## 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. Dentro de estos indicadores de diagnóstico se encuentra la evaluación de proveedores y colaboradores de Seidor, incluyendo en esta el nivel de compromiso con cada uno de los PPM. 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 Seidor 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.

---

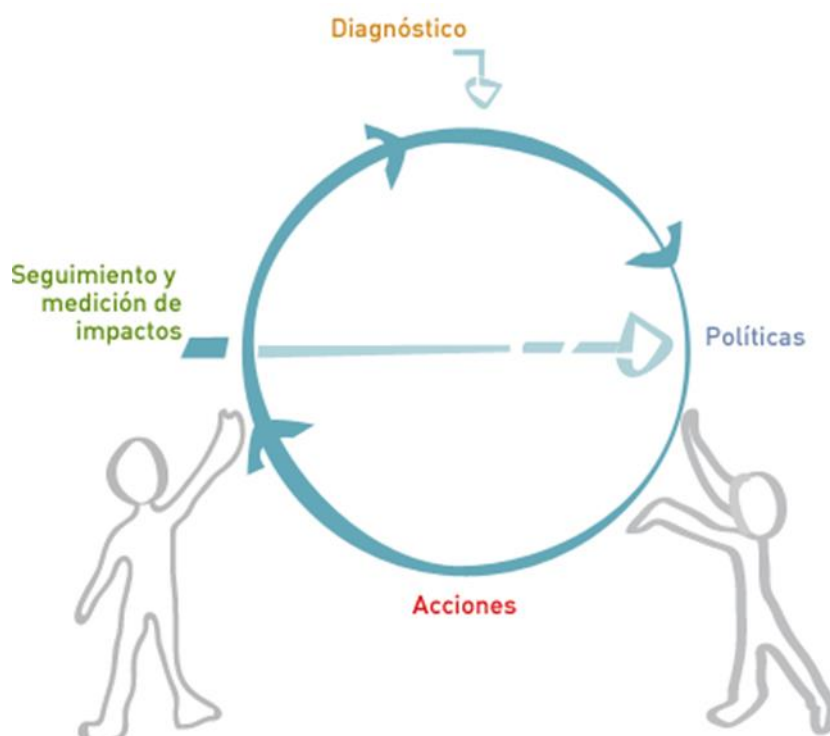






Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.





# PRINCIPIOS



## PRINCIPIO 1: *DERECHOS HUMANOS*

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



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

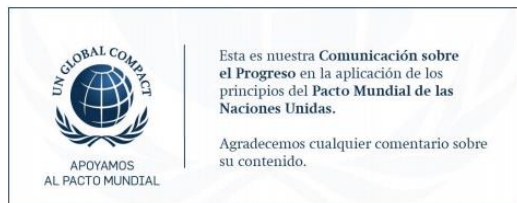
Seidor cuenta con la Política y Código de Conducta Empresarial que incluye un apartado sobre Trato Honesto y Respetuoso con las Personas en materia de derechos humanos. Por otra parte se está realizando un proyecto de medición de la felicidad del puesto de trabajo mediante encuestas.

Además, Seidor mantiene el Plan de Igualdad, informando de ello, con el Manual de Bienvenida, en cada nueva incorporación de un trabajador.



### ACCIONES





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

Seidor respeta y fomenta 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.

Las actuaciones tomadas por nuestra organización relacionadas con este principio están centradas mayoritariamente en nuestros trabajadores y en nuestras empresas colaboradoras. Por ello se les facilita al iniciar su actividad en la compañía un Manual de Bienvenida donde se incluye la formación e información relacionada con nuestra compañía, el Manual de Buenas Prácticas, así como los canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado: correo corporativo, SharePoint, etc.



## 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. Para ello se cumplen todos los aspectos del Convenio Laboral correspondiente a nuestra actividad empresarial y el Estatuto de los trabajadores.



## PRINCIPIO 2: *DERECHOS HUMANOS*

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



### DIAGNÓSTICO

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



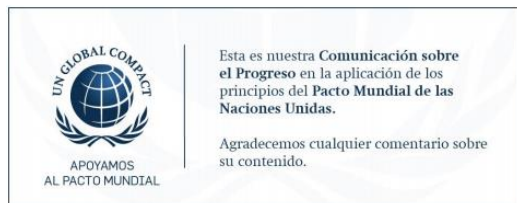
### POLÍTICAS

Seidor dispone de un procedimiento específico que regula la relación con sus proveedores y colaboradores, este es el “PE 08 Compras y Evaluación de Proveedores”.

Además en la Política y Código de conducta Empresarial se incluyen directrices que son de aplicación a todos nuestros grupos de interés, incluidos los proveedores y colaboradores.



### ACCIONES



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

Por ello se ha incluido en nuestros contratos con los proveedores y subcontratistas una cláusula de Compliance para asegurar el cumplimiento de lo establecido en la Política y Código de conducta Empresarial en relación a la protección de los Derechos Humanos.



#### **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: *DERECHOS HUMANOS*

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



#### **DIAGNÓSTICO**

La entidad ha realizado un diagnóstico en cuanto a los derechos de los trabajadores y ha identificado posibles riesgos en el ámbito de este principio. Por ello, reconoce explícitamente los derechos de asociación, de sindicación y de negociación colectiva.



#### **POLÍTICAS**

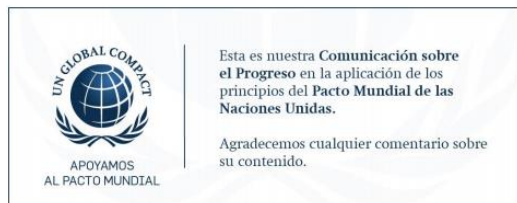
Seidor plasma este principio en su Política y Código de Conducta Empresarial.

Por otra parte, nos regimos por el Estatuto de los trabajadores y el Convenio laboral correspondiente a cada uno de nuestros trabajadores.

Además se toman medidas en prevención de riesgos laborales, disponemos de un Plan de igualdad y un Plan anti acoso.



#### **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.

Para finalizar, en caso de baja laboral o accidente Seidor completa el 100% del salario.



#### **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: *NORMAS LABORALES*

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



### DIAGNÓSTICO

La entidad ha realizado un diagnóstico en cuanto a la posible existencia de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, y ha identificado posibles 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

---

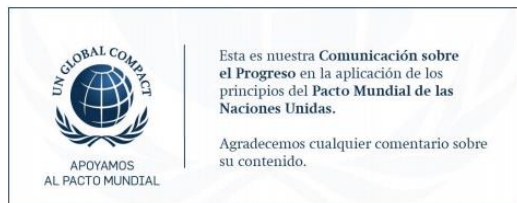


### POLÍTICAS

Seidor cuenta con la Política y Código de Conducta Empresarial que incluye un apartado sobre el trato hacia Nuestros Empleados. Por otra parte, se cumplen todos los aspectos relacionados con las normas laborales del Convenio Laboral correspondiente a nuestra actividad empresarial y el Estatuto de los trabajadores.

Para terminar, se dispone de la Política de Prevención de Riesgos Laborales asegurando unas condiciones de trabajo adecuadas.

---

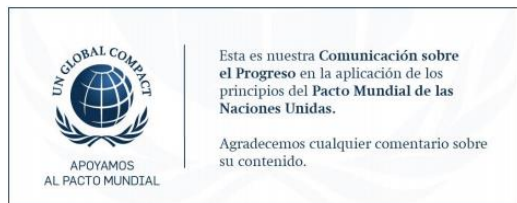


## ACCIONES

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.

Según lo expuesto con anterioridad nuestra empresa dispone de un Protocolo de actuación para la prevención del acoso donde se indican las pautas a seguir en los casos contemplados en este. Además tenemos un centro propio de Prevención de Riesgos Laborales donde se configuro la Política de Prevención de Riesgos Laborales que indica las acciones a seguir en materia de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo y desde el que se imparte formación a todos los trabajadores de la empresa de forma periódica.



## 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.

Por ello Prevención Laboral establece medidas de conciliación laboral como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y los planes de carrera con el objetivo de ofrecer a los trabajadores un mecanismo para proteger sus derechos en situaciones de violencia.

---



## PRINCIPIO 5: *NORMAS LABORALES*

**“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”**



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

Seidor cuenta con la Política y Código de Conducta Empresarial donde se apoya la erradicación del trabajo infantil.

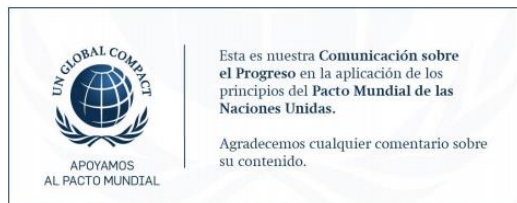
---



### 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.

El departamento de Recursos Humanos controla que no trabaje ningún menor (a menos que sea en prácticas con las autorizaciones y trámites establecidos).



## PRINCIPIO 6: *NORMAS LABORALES*

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



### DIAGNÓSTICO

La entidad ha realizado un diagnóstico en cuanto a la posible existencia de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, y ha identificado posibles 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.



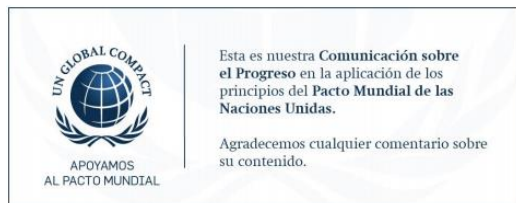
### POLÍTICAS

Seidor cuenta con la Política y Código de Conducta Empresarial donde se apoya la abolición de las prácticas de discriminación. Además, la organización posee un Plan de Igualdad y otro Plan anti acoso.



### 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 establece un adecuado sistema de vigilancia y control que verifica el cumplimiento del código de conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias.



## PRINCIPIO 7: *MEDIOAMBIENTE*

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



### DIAGNÓSTICO

La entidad ha realizado un diagnóstico en cuanto a preservar el medio ambiente, de forma preventiva y ha identificado posibles riesgos en el ámbito de este principio, por lo que decide incluir en su Código de Conducta Empresarial principios para la prevención de conductas contrarias al favorecimiento del medio ambiente

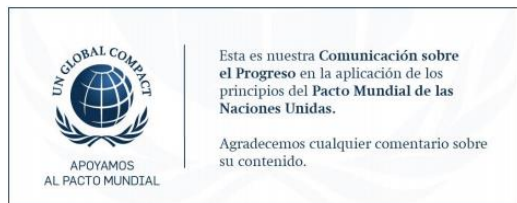


### POLÍTICAS

Nuestra compañía desde el año 2014 posee un Sistema de Gestión Ambiental certificado en ISO 14001. Para su correcta gestión se pasan auditorías internas y externas de forma anual asegurando que Seidor mantiene un enfoque preventivo y de mejora continua que favorece el medio ambiente.

En nuestro Sistema Integrado de Gestión disponemos de indicadores de seguimiento a nivel de gestión de residuos y consumos del impacto medio ambiental. Además tenemos implantados objetivos ambientales para lograr la eficiencia medio ambiental progresivamente.

Seidor, tal como hemos indicado anteriormente, dispone de una Política del Sistema Integrado de Gestión y de un Código de Conducta Empresarial donde se anuncian una serie de acciones y/o medidas para lograr la eficiencia medio ambiental.



Por otra parte, conforme a los residuos Seidor posee una política de segregación de residuos, con contenedores habilitados para ello y con carteles informativos a la disposición de todos los empleados. Además, disponemos de gestores de residuos homologados para el tratamiento de residuos que también poseen el certificado ISO 14001.

Por último en base al Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía, Seidor deberá someterse a una auditoría energética cada cuatro años que nos permitirá desarrollar actuaciones dirigidas a la mejora de la eficiencia energética de una organización, a la promoción del ahorro energético y a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

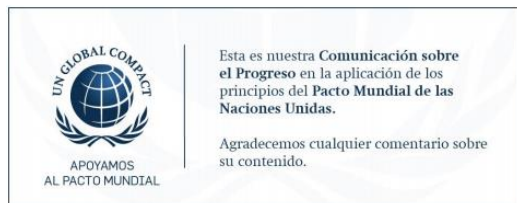


## ACCIONES

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.

La ISO 14001 establece mecanismos de seguimiento, medición análisis y evaluación lo que nos obliga a mantener un enfoque que favorezca al medio ambiente.

---





## PRINCIPIO 8: *MEDIOAMBIENTE*

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



### DIAGNÓSTICO

La entidad ha realizado un diagnóstico en cuanto a fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, y ha identificado posibles riesgos en el ámbito de este principio, por lo que decide incluir en su Código de Conducta Empresarial principios para su fomento, en el ámbito de la responsabilidad ambiental.

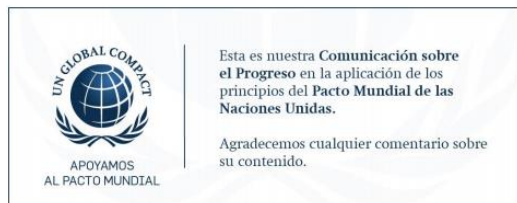


### POLÍTICAS

SEIDOR está sensibilizado con el medio ambiente y tiene en cuenta los aspectos ambientales y los impactos asociados a sus actividades, productos y servicios.

Nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión, además de cumplir la legislación ambiental, apuesta por el respeto al medio ambiente, el uso eficiente de los recursos y la reducción y gestión responsable de nuestros residuos dentro de un contexto de mejora continua, con objetivos y metas enfocadas a mejorar nuestro desempeño ambiental.

Tanto la Política como el Código de conducta se comunican y extienden a los proveedores, clientes y trabajadores para el fomento de las buenas prácticas ambientales.



## 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.
- La concienciación de todas las partes interesadas, especialmente nuestros empleados a los que se les difunde la política medioambiental y el manual de buenas prácticas ambientales.

Como ya hemos mencionado con anterioridad para fomentar una mayor responsabilidad ambiental Seidor realiza de forma anual la auditoría interna de calidad y gestión ambiental llevadas a cabo por personal interno de Seidor. Por otro lado, se continúa con el ciclo anual de auditorías por parte de la entidad certificadora en la que se verifica que se cumplen con las prácticas medioambientales establecidas.

Por otro lado anualmente se lleva a cabo la evaluación de los aspectos significativos quedando registrada pero no se comunicará el resultado de la evaluación ni el carácter significativo de los aspectos detectados, por decisión de la Dirección de Seidor.





## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

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

---



## PRINCIPIO 9: *MEDIOAMBIENTE*

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



### DIAGNÓSTICO

La entidad ha 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 decide incluir en su Código de Conducta Empresarial principios para conseguir favorecer el desarrollo y también la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

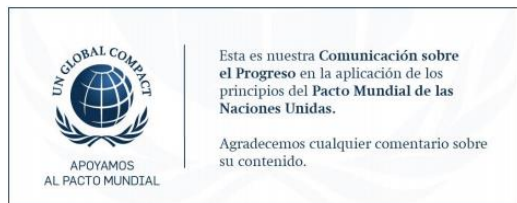


### POLÍTICAS

Seidor dentro de la Política y Código de Conducta Empresarial trata de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



### 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.

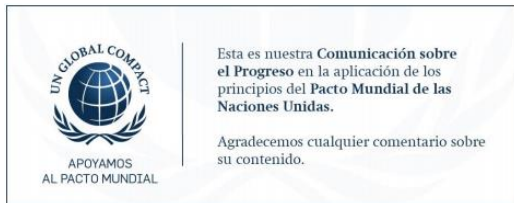
La política ambiental de Seidor está basada en los siguientes principios:

- 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.

Seidor fomenta medidas y/o acciones para el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, estas son las siguientes:

- Comunicación vía mail a los trabajadores que poseen vehículos de renting de la proximidad de la renovación del contrato alentándolos a que seleccionen para la sustitución del actual vehículos clasificados como 0 (cero emisiones), ECO (preferente) o C en su clasificación ambiental y eficiencia energética.
- Teletrabajo: Fomentando la reducción de los desplazamientos a la oficina de modo que reduzcamos las emisiones a la atmosfera en caso de que los trabajadores se desplacen en vehículo propio.



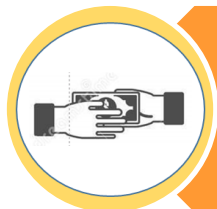


- Selección de Edificios bioclimáticos (respetuosos con el medio ambiente)



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

Seidor ha implementado un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como con los clientes y proveedores, que verifica el cumplimiento de las pautas de protección y concienciación incluidas en nuestro Sistema de Gestión Ambiental (certificación en ISO 14001).



## PRINCIPIO 10: ANTICORRUPCIÓN

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



### DIAGNÓSTICO

La entidad ha 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 decide incluir en su Código de Conducta Empresarial principios para asegurar en todo momento que trabajamos contra la corrupción en todas sus formas.



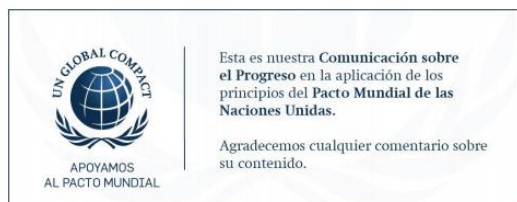
### POLÍTICAS

Seidor hace mención a los aspectos relacionados contra la corrupción tanto en la Política y Código de Conducta Empresarial como en el Manual de Bienvenida a Seidor haciendo mención a la ética y al cumplimiento con la legislación vigente. Además se trata de inculcar estos valores mediante la comunicación y training a empleados.



### 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 actos y aportaciones que realizan los trabajadores de Seidor deberán de ser honestos y dignos 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.

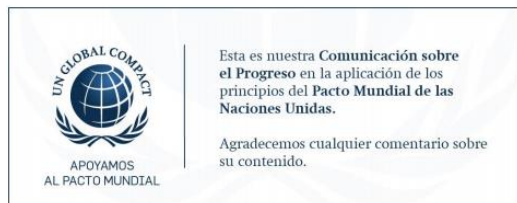
Seidor está especialmente comprometida con la persecución del blanqueo de capitales. Todo el personal de Seidor se abstendrá de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de operación de blanqueo de capitales.

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**

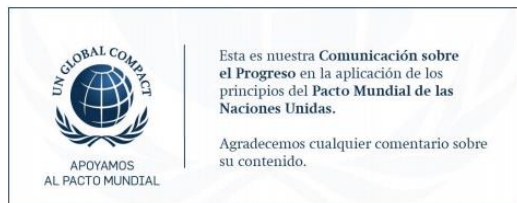
Seidor ha establecido un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como con los clientes y proveedores, que verifica el cumplimiento de las pautas contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

---



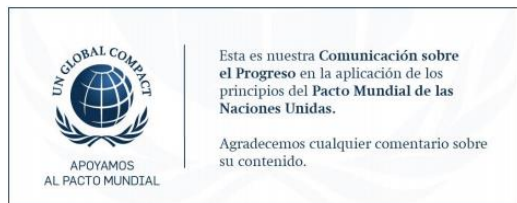
# Aplicación y notificación de incumplimientos del Código de Conducta Empresarial





## APLICACIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

- **Acciones de comunicación y concienciación:** Seidor realiza las acciones de comunicación y concienciación 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 comunicación 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)

Garantizando en todo momento:

- **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.

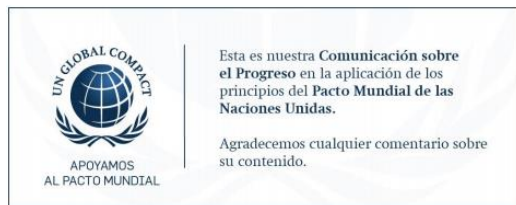
Esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas. Contra estas conductas ilícitas Seidor adoptará las medidas legales o disciplinarias que proceda.

- **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 código de conducta:** 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.