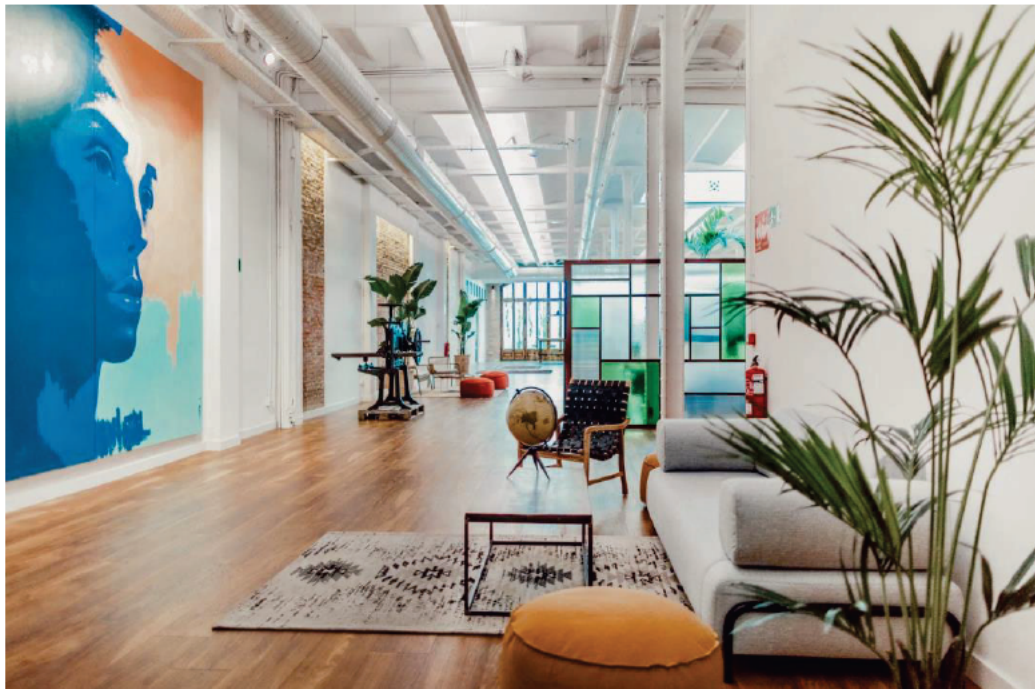


**SEQURA WORLDWIDE, S.A.**  
**ANEXO A LAS CUENTAS ANUALES**  
**Estado de Información No Financiera**

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Ejercicio  
2024

SeQura WORLDWIDE, S.A.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1. Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración .....	3
<b>2. ORGANIZACIÓN DE SEQURA.....</b>	<b>4</b>
2.1. Descripción del modelo de negocio .....	4
2.2. Entorno empresarial.....	6
2.3. Identificación y Participación de los Grupos de interés .....	6
2.4. Análisis de la materialidad .....	7
2.5. Presencia geográfica .....	9
2.6. Objetivos y Principales Líneas Estratégicas .....	9
2.7. Descripción de las Políticas No Financieras Aplicadas .....	10
<b>3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL.....</b>	<b>12</b>
3.1. Información sobre empleados .....	12
3.2. Organización del Trabajo.....	18
3.3. Seguridad y Salud Laboral .....	19
3.4. Relaciones Sociales.....	20
3.5. Formación.....	20
3.6. Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidades .....	21
3.7. Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo .....	22
<b>4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....</b>	<b>22</b>
4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. ....	22
4.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. ....	23
4.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	23
<b>5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE .....</b>	<b>24</b>
5.1. Compromisos de la Empresa con el Desarrollo Sostenible .....	24
5.2. Subcontratación y Proveedores .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.3. Consumidores.....	25
5.4. Información Fiscal .....	26
<b>6. MEDIOAMBIENTE.....</b>	<b>27</b>
6.1. Medioambiente, consumo directo e indirecto de energía y consumo de agua. ....	27
<b>7. DERECHOS HUMANOS.....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS E INDICADORES GRI .....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXO II. RAZONES DE OMISIÓN.....</b>	<b>31</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera y diversidad da respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para su elaboración se han tenido en cuenta las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, así como la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera y Diversidad, se da respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, el cual será elaborado anualmente, con el objetivo de proporcionar la información considerada significativa para los Grupos de Interés, relativos a SeQura WORLDWIDE, S.A. (en adelante SeQura o “la Sociedad”) con respecto a los ámbitos de reporte considerados por la Ley 11/2018.

Para cualquier consulta acerca del Estado de Información No Financiera y Diversidad, se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social de SeQura, ubicado en Calle Ali Bei, 7, entresuelo, 08010 Barcelona.

### 1.1. Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración

El Estado de Información No Financiera y Diversidad incluye información relativa al ejercicio 2024, tratándose este informe del primero elaborado por la Organización de estas características para todas las actividades y servicios prestados por SeQura.

Este informe está elaborado con referencia a los Estándares GRI, (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I).

El contenido del presente Estado de Información No Financiera y Diversidad ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los Grupos de Interés, teniendo en cuenta el principio de materialidad, transparencia e integridad. Adicionalmente, se ha buscado el equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad de los datos presentados.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

## 2. ORGANIZACIÓN DE SEQURA

### 2.1. Descripción del modelo de negocio

SeQura WORLDWIDE, S.A. es una Sociedad dedicada al desarrollo de soluciones de pago flexibles y fáciles de usar que ayudan a los comercios a adquirir, convertir y retener más clientes. Nacida en Barcelona, somos una Fintech privada en fase de expansión. Ofrecemos acceso a crédito a nuestros compradores y mejoramos el rendimiento de ventas adaptando nuestras soluciones a los distintos sectores, abordando así su contexto y necesidades específicas para ofrecer los mejores resultados.

SeQura Worldwide S.A fue fundada en 2014 por David Bäckström inspirándose en el modelo financiero del norte de Europa y ha construido su éxito sobre la base de la confianza, la transparencia y la innovación tecnológica. Desde entonces hemos crecido a una tasa compuesta anual superior al 50% y casi los 100 millones de ingresos recurrentes anuales. Contamos con más de 5.000 comercios con casi 3 millones de compradores y más de 300 empleados. Además, SeQura tiene constituidas las siguientes sociedades:

- Kamara Forum S.L.U
- OPTIQA WORLDWIDE, S.L.U, de la que también depende WINDLEBROOK

La sociedad sólo realiza su actividad de créditos al consumo en territorio nacional, sin embargo, otra actividad que ha empezado a ofrecer servicios tecnológicos. El comercio utiliza la plataforma de SeQura en su negocio, con la diferencia que no hay financiación por parte de SeQura.

Este servicio, nos ha permitido tanto una expansión por el sur de Europa como ampliar nuestra oferta de servicios a clientes nacionales.

Durante el año 2024 hemos salido al mercado con un nuevo producto de en suscripción de óptica; durante este próximo año, esperamos desarrollarlo en otros países de Europa como Alemania, Italia o Portugal

**Cuatro países,  
una integración.**



### 2.1.1. Principales actividades y servicios desarrollados

SeQura es una sociedad de base tecnológica cuya actividad consiste en el desarrollo y puesta en el mercado de soluciones de pago flexibles. Las actividades que llevamos a cabo son la de concesión de créditos al consumo en puntos de venta a usuarios que compren productos o contraten servicios (en comercios que hayan suscrito un contrato con SeQura) para que este último ofrezca una vía de financiación a sus clientes y ejercemos como entidad de sustento tecnológico para los comercios, ya que desde la sociedad facilitamos la integración de una solución de pago en sus comercios físicos o electrónicos.

Asimismo, SeQura también comercializa diferentes productos de créditos, siempre en punto de venta y están relacionados con la financiación de un producto o servicio en comercio online principalmente.

Esta actividad tiene distintos productos que se adaptan a las necesidades del comercio:

- **Recibe primero, paga después:** el consumidor realiza la compra y paga después de 7 días del envío del producto.
- **Fracciona tu pago:** el consumidor realiza el pedido y elige las cuotas mensuales en las que quiere pagar el importe de la compra. La primera cuota se pagará en el momento de hacer el pedido a través de un cargo a la tarjeta del consumidor, el resto de las cuotas (3, 6 o 12) se pagarán también mediante cargo en la tarjeta. Este servicio solo está disponible para productos a partir de 50 euros de importe.
- **Campañas:** el consumidor realiza el pedido y aplaza el pago hasta la fecha que se fije en la campaña. El importe se carga en la tarjeta en la fecha establecida.
- **Divide en tres:** el consumidor puede realizar su pedido y pagarlo en tres cuotas. La primera cuota se carga en la tarjeta en el momento de realizar la compra, el resto de las cuotas mensuales se cargarán en la tarjeta.
- Suscripción.

### 2.1.2. Sociedad SeQura en cifras

A continuación, se exponen las principales cifras de SeQura en el ejercicio 2024:

	2024
IMPORTE NETO DE LA CIFRA DE NEGOCIOS	78.585.676 €
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	17.118.432 €
RESULTADO DEL EJERCICIO	6.741.509 €
CAPITAL SOCIAL	101.957 €
DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO A LARGO PLAZO	287.400 €
DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO A CORTO PLAZO	2.683.935 €
Plantilla final (número de empleados)	337

*Datos a 31 de diciembre de 2024*

El número total de empleados en SeQura a 31/12/2024 era de 337 empleados, con un empleado en estado de excedencia.

## 2.2. Entorno empresarial

SeQura cuenta con un plan de prioridades a corto y medio plazo, centrado en la innovación de nuestro producto y del sector mediante el uso de herramientas de Inteligencia Artificial. Esta estrategia permite una integración sencilla de nuestra plataforma con cualquier sistema externo, facilitando que los comercios se adapten rápidamente a las necesidades específicas de cada sector.

El entorno actual se caracteriza por la creciente comoditización de los productos financieros y de las opciones de financiación a largo plazo, así como por un aumento significativo de la competencia. En este contexto, el sector atraviesa un proceso de transformación digital que está dejando obsoletos los modelos de pago tradicionales. Esto supone un desafío para las empresas, que se ven obligadas a diferenciarse y a apostar por la mejora continua e innovadora.

Como respuesta a este entorno, desde SeQura hemos desarrollado nuestra propia aplicación, que permite automatizar la atención al cliente, la gestión de cobros y la resolución de incidencias. Esta automatización ha supuesto una optimización de recursos y una significativa reducción de costes operativos. Además, la aplicación incorpora herramientas orientadas a la adquisición y fidelización de clientes, como la gestión de pagos, el escaneo y otras funcionalidades diseñadas tanto para usuarios finales como para comercios.

Asimismo, SeQura ha comenzado a enfocarse en sectores verticales estratégicos como la óptica y la educación, con el objetivo de garantizar la rentabilidad en todos los comercios asociados. En 2024, el negocio internacional alcanzó la rentabilidad impulsada principalmente por el fuerte crecimiento del sector educativo en Italia. De cara a 2025, la sociedad busca consolidar la rentabilidad en cada país. En el caso del sector educativo, se prevé un aumento del 2 % en las comisiones a los comercios. Además, la inversión en soluciones como OptiQa y en su modelo PaaS (Platform as a Service) apunta a diversificar las fuentes de ingresos, generando beneficios sostenibles no ligados exclusivamente a las actividades financieras.

## 2.3. Identificación y Participación de los Grupos de interés

La relación de SeQura con nuestros Grupos de Interés está basada en la confianza y en la transparencia. Para ello, la sociedad adapta los canales de comunicación a las características de cada grupo con el fin de comprender e identificar sus expectativas, demandas y propuestas de mejora para integrarlas dentro de la estrategia de la organización.

Mantenemos una política de comunicación e información clara dentro de la empresa, así como el mantenimiento, actualización e implementación continuos, y una comunicación abierta con todos los grupos de interés.

Nuestros principales grupos de interés son:

- **Empleados:** como pilar fundamental de nuestra organización, la sociedad garantiza su bienestar, desarrollo y compromiso mediante la comunicación interna y programas de formación.
- **Clientes:** SeQura trabaja continuamente para mejorar su experiencia adaptando su oferta a las necesidades actuales, aprovechando la innovación digital y fomentando una cultura centrada en el cliente.
- **Comercios:** como parte indispensable del funcionamiento de la sociedad, se trabaja para construir relaciones de confianza y crecimiento compartido.

- **Accionistas:** se mantiene una comunicación financiera abierta y transparente, asegurando la creación de valor a largo plazo a través de estrategias empresariales sostenibles.

Asimismo, SeQura mantiene un contacto activo y en red con los medios de comunicación y cuenta con presencia en redes sociales a través de cuentas corporativas en plataformas como LinkedIn o Instagram.

### 2.3.1. Vías de participación con los Grupos de Interés

Se han establecido distintas vías de comunicación con los Grupos de Interés con el fin de maximizar su eficacia y obtener una información más completa y exhaustiva de los mismos. SeQura cuenta con diferentes medios y recursos de participación entre los que destacan los siguientes

- Página web corporativa
- Equipo de ventas
- Prensa
- Cuentas corporativas en redes sociales

## 2.4. Análisis de la materialidad

Desde las vías de comunicación mencionadas en el apartado anterior, realizamos actuaciones concretas de evaluación de las necesidades y expectativas de los distintos Grupos de Interés.

A partir de esta interacción se han definido los asuntos relevantes desde el punto de vista de SeQura y de sus Grupos de Interés. En base a la información obtenida sobre las inquietudes y expectativas de los Grupos de Interés anteriormente mencionados y los objetivos corporativos en relación con la información no financiera, SeQura ha realizado un análisis de materialidad para detectar aquellos ámbitos de información a reportar, en base al contenido de la Ley 11/2018, que resultan más significativos para dichos Grupos de Interés.

### 2.4.1. Metodología aplicada

Se ha llevado a cabo el Estudio de Materialidad, con el objetivo de identificar y evaluar los asuntos relevantes para sus los grupos de interés de SeQura.

Se han identificado un total de 24 asuntos relevantes derivados del análisis del contexto actual nacional e internacional, asociados a los ámbitos de negocio, desarrollo sostenible responsabilidad social y transparencia.

La identificación de los aspectos que pueden resultar más significativos, en base a las expectativas de los Grupos de Interés dentro del ámbito de la información no financiera, se ha realizado a partir de los canales de comunicación establecidos con cada uno de dichos Grupos de interés.

Finalmente, gracias a la comunicación fluida con el personal y equipo directivo, se han identificado aspectos o inquietudes a los que se contemplan en el presente Estado, especialmente relacionados con el ámbito laboral y social, cumplimiento normativo y comportamiento ético en los negocios, así como determinados ámbitos relacionados con la protección del medioambiente.

## 2.4.2. Consolidación y priorización

A partir de la información obtenida, se han priorizado los aspectos considerados relevantes por los Grupos de Interés y se han consolidado alineándolo con los ámbitos de reporte contemplados en la Ley 11/2018.

Prioridad	
<span style="color: red;">●</span>	Alta
<span style="color: orange;">●</span>	Media

Materia	Submateria	Inquietudes	Prioridad
NEGOCIO		Análisis de materialidad	<span style="color: red;">●</span>
		Descripción del modelo de negocio	<span style="color: red;">●</span>
		Identificación de los grupos de interés	<span style="color: red;">●</span>
		Presencia geográfica	<span style="color: red;">●</span>
		Objetivos y principales líneas estratégicas	<span style="color: red;">●</span>
		Descripción de las políticas no financieras	<span style="color: red;">●</span>
SOCIALES Y PERSONAL	Empleo	Distribución de empleados por género, edad y clasificación ocupacional	<span style="color: red;">●</span>
		Distribución de contratos de trabajo	<span style="color: red;">●</span>
		Número de despidos	<span style="color: red;">●</span>
		Brecha salarial	<span style="color: red;">●</span>
		Empleados con discapacidad	<span style="color: red;">●</span>
	Organización del trabajo	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	<span style="color: red;">●</span>
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<span style="color: red;">●</span>
		Accidentes en el trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como enfermedades ocupacionales, desglosadas por sexo.	<span style="color: red;">●</span>
	Formación	Políticas implementadas en el ámbito de la formación	<span style="color: red;">●</span>
		Número de horas total de formación por categoría profesional	<span style="color: red;">●</span>
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<span style="color: red;">●</span>
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	<span style="color: red;">●</span>
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<span style="color: red;">●</span>
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<span style="color: red;">●</span>	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<span style="color: red;">●</span>	
SOCIEDAD Y SOSTENIBILIDAD	Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<span style="color: orange;">●</span>

Materia	Submateria	Inquietudes	Prioridad
MEDIOAMBIENTE	Gestión Medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	●
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	●
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica	●
	Economía circular y prevención y gestión de recursos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	●
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	●
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	●
		Uso de energías renovables	●
		Consumo, directo e indirecto, de energía	●
	Cambio Climático	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	●
	DERECHOS HUMANOS		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	●

## 2.5. Presencia geográfica

SeQura dispone de unas oficinas ubicadas en calle de Ali Bei, 7-9, entresuelo, 08010, Barcelona.

Los mercados donde la Sociedad desarrolla sus actividades son España, Portugal, Italia y Francia. Los comercios a quienes se les ofrece la solución de financiación en punto de venta para sus bienes o servicios pueden no tener su sede en España, pero siempre deben ofrecer sus productos y/o servicios en nivel nacional. Además de ello, como parte de nuestro proceso de determinación del nivel riesgo, también revisamos en que otras jurisdicciones operan.

En cambio, los compradores cuyas compras se financian pueden ser españoles o extranjeros con residencia legal en España. Desde la sociedad exigimos que los domicilios de entrega de los bienes financiados estén dentro de España. En este sentido, no aceptamos clientes que intenten financiar un producto cuyo domicilio de entrega esté en el extranjero.

## 2.6. Objetivos y Principales Líneas Estratégicas

A continuación, se detallan las principales líneas estratégicas y objetivos de la organización para los próximos ejercicios, las cuales se sustentan en los siguientes pilares fundamentales:

- Pilares para la perspectiva de corto plazo (prioridades año 2025):
  - Mejora del producto y la estrategia en retail.
  - Lanzamiento de la versión full de la app de comprador.
  - Implementación de AI/ML, primera fase de la definición de una estrategia a largo plazo para un núcleo de Inteligencia artificial.
  - Consolidación del mercado (OptiQa) como estrategia comercial.
  - Nuevo desarrollo en temas de regulación con Svea para el negocio internacional.

- Salir en vivo con EduQa en 6 mercados.
- Automatización de todos los procesos operacionales siendo tres veces más eficientes.
- Lanzamiento de un nuevo modelo tecnológico de fraude y puntuación de riesgo.
- Pilares para la perspectiva a 3 años:
  - Crecimiento anual superior al 50%.
  - Huella internacional de al menos 7 países.
  - Rentabilidad superior al 30%.
- Pilares clave para el largo plazo (3 años o más):
  - Combinación de tecnología y finanzas.
  - Perspectiva de crecimiento en el futuro.
  - Financiación por depósitos. Ganancia de 12 puntos EBT.
  - Posicionamiento en mercados grandes como Estados Unidos, LATAM y Alemania.

El objetivo de negocio de SeQura es ayudar a los comercios a captar y fidelizar más clientes, al mismo tiempo que empodera a los compradores a alcanzar sus objetivos a través de compras inteligentes.

## 2.7. Descripción de las Políticas No Financieras Aplicadas

SeQura cuenta con diferentes políticas, términos y condiciones internas respecto a las cuestiones medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad, que abarcan las materias tratadas en el Estado de información no financiera y diversidad.

En particular, la Sociedad cuenta con las siguientes políticas y otra documentación interna que sustentan las mismas:

- Protocolo de desconexión digital
- Política de protección de datos
- Política de calidad de atención al cliente
- Política medioambiental, social y de gobernanza
- Política de Uso y Funcionamiento del Canal Interno de Información

### 2.7.1. Normativa ética o de conducta

Actualmente, SeQura se encuentra en proceso de elaboración de su Código de Conducta y Ética, el cual formará parte de la normativa interna destinada a establecer los valores y principios de su cultura empresarial a cumplir por parte de sus empleados.

### 2.7.2. Normativa de lucha contra la corrupción y el soborno

SeQura ha realizado un esfuerzo significativo por fomentar una cultura de cumplimiento en el seno de la organización, dentro del marco de la ética en los negocios. Dicho esfuerzo se ha materializado en el diseño e implantación de un Manual de Prevención de blanqueo de capitales actualizado en diciembre de 2024, cuyo objetivo es cumplir con la normativa vigente en cada momento en materia de PBC/FT y con las recomendaciones emitidas por los organismos internacionales y las autoridades nacionales e internacionales, así como establecer políticas y procedimientos para afrontar los riesgos específicos asociados a su operativa. Por ejemplo, entre otros, establecer políticas de aceptación de clientes y procedimientos relativos a la identificación

y conocimiento del cliente, garantizando que todos sus empleados las conozcan y observen. Por último, también, implantar normas de actuación y sistemas de control y comunicación adecuados para impedir que su Sociedad sea utilizada para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

En el Manual se describen los objetivos fundamentales en materia de prevención de riesgos de blanqueo de capitales, su ámbito de aplicación, la organización interna y análisis del riesgo inherente de la entidad, así como la política de admisión de clientes con su debida clasificación del riesgo y las medidas de diligencia debida aplicables. También se detallan otros aspectos como el plan de formación referente a la prevención de blanqueo y demás aspectos específicos como la comunicación y abstención de operativa sospechosa, el examen especial la conservación de documentación y el procedimiento para garantizar altos estándares éticos en la contratación de empleados y directivos.

De acuerdo con la legislación vigente, todos los empleados y miembros del Consejo de Administración han realizado un curso de formación en materia de PBC/FT, que contempla los siguientes temas:

- Situación de la normativa actual
- Perspectivas futuras del blanqueo de capitales y Financiación del Terrorismo
- Principales obligaciones de la normativa
- Riesgos asociados

La documentación relativa se encuentra a disposición de todos los empleados en el repositorio documental de la Sociedad.

Asimismo, anualmente SeQura supera auditorías realizadas por un experto externo, que evalúa rigurosamente los procesos operativos, financieros y de cumplimiento normativo. El resultado favorable de esta auditoria refleja el compromiso continuo de SeQura con la transparencia, la eficiencia y las mejoras prácticas en todos los niveles.

### **2.7.3. Normativa en Prevención de Riesgos Laborales**

Actualmente, SeQura no dispone de una normativa o política interna en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, se llevan a cabo formaciones de carácter obligatorio en dicha materia impartidas por la entidad especializada ASPY. Esta formación se realiza en el momento de incorporación de cada empleado y debe renovarse cada tres años, asegurando así que todo el personal disponga de los conocimientos actualizados necesarios para desarrollar sus funciones en un entorno seguro y conforme a la legislación vigente.

### 3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

SeQura cuenta con un equipo humano caracterizado por su profesionalidad y competencia que se refleja tanto en la organización y gestión de la propia Sociedad como en el trato que se ofrece a los clientes y demás colaboradores. SeQura es una empresa de oportunidades, con un modelo de gestión que promueve el desarrollo profesional y personal entre sus empleados.

#### 3.1. Información sobre empleados

Los empleados de SeQura son un pilar fundamental para garantizar el correcto servicio a nuestros clientes, por este motivo, el bienestar y la correcta capacitación de todo nuestro equipo es una prioridad estratégica para la Sociedad. A continuación, se desarrollan los principales aspectos relacionados con el personal.

##### 3.1.1. Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional

Se destacan los principales datos relativos a la distribución de la plantilla por género a 31 de diciembre de 2024:

GÉNERO	2024	
	Nº DE EMPLEADOS	%
Mujeres	154	46%
Hombres	183	54%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>

##### 3.1.2. Distribución de la plantilla por género, edad y clasificación profesional

Con respecto a la edad de la plantilla, SeQura concentra en los tramos de entre 30 y 50 años, el mayor porcentaje de empleados, lo cual responde a la necesidad de personal con alto grado de experiencia y conocimiento que permite dar respuesta a un mercado cambiante y garantizar el cumplimiento de los objetivos marcados.

GRUPOS DE EDAD	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	40	25%	35	20%
Entre 30 y 50 años	101	66%	138	75%
Mayores de 50	13	8%	10	5%
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

### 3.1.3. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional.

A continuación, se detalla la plantilla de SeQura a 31 de diciembre 2024 por categoría profesional y género:

CATEGORÍA	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Directores Generales y presidentes ejecutivos	-	0%	3	2%
Resto de directores y gerentes	5	3%	10	5%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	23	15%	64	35%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	106	69%	75	41%
Comerciales, vendedores y similares	16	10%	31	17%
Ocupaciones elementales	4	3%	-	0%
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

A continuación, se muestra en la siguiente tabla el número de empleados de la Sociedad en función del tipo de contrato, categoría profesional, grupo de edad y género

PROMEDIO ANUAL DE TIPOS DE CONTRATOS		2024							
		INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO		INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL		TEMPORAL TIEMPO COMPLETO		TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	
Categoría	Edad	M	H	M	H	M	H	M	H
Directores Generales y presidentes ejecutivos	Hasta 29 años	-	-	-	-	-	-	-	-
	Entre 30 y 50	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	-	3	-	-	-	-	-	-
Resto de directores y gerentes	Hasta 29 años	-	-	-	-	-	-	-	-
	Entre 30 y 50	4	10	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	-	1	-	-	-	-	-	-
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	Hasta 29 años	3	4	-	-	-	1	-	-
	Entre 30 y 50	19	58	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	1	1	-	-	-	-	-	-
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Hasta 29 años	24	16	1	2	6	1	3	-
	Entre 30 y 50	54	46	8	4	-	-	-	-
	Mayor de 50	8	5	2	1	-	-	-	-
Comerciales, vendedores y similares	Hasta 29 años	2	8	-	-	-	1	-	2
	Entre 30 y 50	14	20	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	-	-	-	-	-	-	-	-
Ocupaciones elementales	Hasta 29 años	-	-	1	-	-	-	-	-
	Entre 30 y 50	1	-	1	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	1	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>172</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

El promedio anual de contratos indefinidos, de contratos de duración determinada y temporales por género es el siguiente:

TIPO DE CONTRATO	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido / Tiempo completo	132	86 %	171	93 %
Indefinido / Tiempo parcial	13	8 %	7	4 %
Temporal / Tiempo completo	6	4 %	3	2 %
Temporal / Tiempo parcial	3	2 %	2	1 %
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

A continuación, se exponen los datos de número de empleados en función del tipo de jornada laboral desagregados por género a 31 de diciembre de 2024:

TIPO DE JORNADA	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Completa	138	90 %	174	95 %
Parcial	16	10 %	9	5 %
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>154</b>	<b>100 %</b>	<b>183</b>	<b>100 %</b>

### 3.1.4. Números de despidos por género, edad y clasificación profesional.

A continuación, se recoge el número de despidos desagregado por categoría profesional, género y edades:

DESPIDOS POR CATEGORÍA	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Directores Generales y presidentes ejecutivos	-	0 %	-	0 %
Resto de directores y gerentes	-	0 %	-	0 %
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	-	0 %	9	32 %
Comerciales, vendedores y similares	2	15 %	5	18 %
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	11	85 %	14	50 %
Ocupaciones elementales	-	0 %	-	0 %
<b>TOTAL DESPIDOS</b>	<b>13</b>	<b>100 %</b>	<b>28</b>	<b>100 %</b>

DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	4	31 %	8	29 %
Entre 30 y 50 años	9	69 %	19	68 %
Mayores de 50	-	0 %	1	4 %
<b>TOTAL DESPIDOS</b>	<b>13</b>	<b>100 %</b>	<b>28</b>	<b>100 %</b>

### 3.1.5. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor

Las remuneraciones medias de los trabajadores de SeQura en este ejercicio 2024, desagregadas por categoría profesional, rango de edad y género, fueron las siguientes:

CATEGORIA	Edad	REMUNERACIONES MEDIAS 2024	
		Mujeres	Hombres
Directores Generales y presidentes ejecutivos	Hasta 29 años	- €	- €
	Entre 30 y 50 años	- €	- €
	Mayores de 50	- €	239.139,41 €
Resto de directores y gerentes	Hasta 29 años	- €	- €
	Entre 30 y 50 años	84.375,00 €	95.100,00 €
	Mayores de 50	70.000,00 €	- €
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	Hasta 29 años	48.333,33 €	60.500,00 €
	Entre 30 y 50 años	52.771,93 €	62.025,86 €
	Mayores de 50	105.000,00 €	65.000,00 €
Comerciales, vendedores y similares	Hasta 29 años	23.452,29 €	25.224,56 €
	Entre 30 y 50 años	32.158,17 €	35.598,79 €
	Mayores de 50	25.904,13 €	23.590,43 €
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Hasta 29 años	19.250,00 €	21.850,00 €
	Entre 30 y 50 años	37.857,14 €	36.100,00 €
	Mayores de 50	- €	- €
Ocupaciones elementales	Hasta 29 años	15.886,00 €	- €
	Entre 30 y 50 años	16.178,00 €	- €
	Mayores de 50	17.000,00 €	- €

Cabe mencionar que, para las remuneraciones medias, se tiene en cuenta los empleados que han colaborado durante todo el ejercicio y no los empleados a fecha 31/12/2024.

### 3.1.6. Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad

A continuación, se recogen las tablas comparativas con la brecha salarial entre hombres y mujeres de SeQura, teniendo en cuenta la categoría profesional:

CATEGORIA	2024
	BRECHA SALARIAL (*)
Presidentes Ejecutivos y Directores Generales	-
Resto de Directores y Gerentes	9 %
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	12 %
Comerciales, vendedores y similares	- 6 %
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	18%
Ocupaciones elementales	-12%

(\*) Fórmula para el cálculo de la brecha:  $(\text{Promedio de salario de hombres} - \text{Promedio de salario de mujeres}) / \text{Promedio de salario de hombres}$ . Un porcentaje superior a cero representa el % que la mujer cobra menos que el hombre.

SeQura tiene entre sus prioridades fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y entre sus objetivos se contempla la reducción progresiva de la brecha salarial en los próximos años.

### 3.1.7. Remuneración media de puestos 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 otra percepción desagregada por sexo

El Órgano de Administración de SeQura está compuesto por 7 miembros:

- David Kristoffer Bäckström
- Luis Miguel Oyaga Vidaurreta
- Markus Daniel Jennemyr
- Laurent Gérard León Garet
- Johannes Hill
- Conrad Artur Gerlach
- Andre Lavold

Las remuneraciones de los miembros de alta dirección para el ejercicio 2024, en concepto de honorarios profesionales y sueldos y salarios ha sido de 515.287 €

### 3.1.8. Implantación de políticas de desconexión laboral

Promover en la Sociedad una cultura que favorezca el equilibrio entre la vida personal y laboral resulta esencial para dar respuestas a las nuevas demandas de los empleados, cuyos proyectos de carrera no están sólo ligados a las percepciones económicas.

SeQura durante el ejercicio 2024 implementó el Protocolo de Desconexión Digital. Dicho protocolo es aplicable a todos los trabajadores de SeQura lo que implica que, con independencia de su puesto o cargo, el personal deberá esmerarse en cumplir las medidas de actuación, intentando siempre mantener las comunicaciones entre empleados en los horarios de solape de estos y asumiendo el respeto de los tiempos de descanso diario, semanal o vacacional. De esta forma la organización reconoce el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y contribuir a la optimización de la salud laboral.

### 3.1.9. Empleados con discapacidad.

Actualmente, SeQura dispone en plantilla de un total de 4 empleados con discapacidad, distribuidos por género de la siguiente manera:

	2024	
	Mujeres	Hombres
TOTAL EMPLEADOS	2	2

## 3.2. Organización del Trabajo

Promover una cultura que favorezca el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral resulta esencial para atender y dar respuestas a las nuevas demandas de nuestros empleados cuyos proyectos de carrera no están sólo ligados a las percepciones económicas sino a compensaciones y beneficios sociales enmarcados dentro de la flexibilidad, personalización y salud y bienestar.

### 3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

El horario del personal de SeQura es 9:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 horas los viernes. Para favorecer la conciliación entre del trabajo con la vida personal y la familia se ha establecido una flexibilidad horaria durante toda la semana, tanto de entrada como de salida.

### 3.2.2. Número de horas de absentismo

Durante 2024, el número de horas de absentismo ha sido de 14.496 horas, el 60% realizadas por mujeres frente al 40% de hombres.

A continuación, se presentan los datos relativos a absentismo laboral producidos por enfermedad común, absentismo injustificado y huelga. Se ha excluido del cálculo las vacaciones, los festivos, ausencias por motivos familiares (bajas por maternidad y paternidad) y ausencias por formación.

En la siguiente tabla, se muestra el número de horas de absentismo desagregado por género:

ÍNDICE DE ABSENTISMO	Mujeres	%	Hombres	%
(Nº HORAS) 2024	8.664	60 %	5.832	40 %

### 3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

En la siguiente tabla, se refleja el número y porcentaje de empleados de la plantilla que han contado con derecho a permiso parental en 2024 desagregado por género:

	2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
PERMISO PARENTAL	11	52,4%	10	47,6%
TOTAL EMPLEADOS	154		183	

## 3.3. Seguridad y Salud Laboral

SeQura adopta medidas encaminadas a proveer una protección eficaz, consolidando que el entorno de trabajo y las actividades a desarrollar se llevan a cabo en unas condiciones aceptables de seguridad y salud garantizando, asimismo, la participación de cualquier persona de la entidad.

### 3.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

El trabajo flexible no sólo ofrece oportunidades, sino también alberga peligros: La accesibilidad constante y la falta de distancia hacen que sea más difícil afrontar el estrés en el trabajo. Como empresa, tenemos en cuenta estos problemas.

Lo mismo ocurre en el ámbito del teletrabajo, con las cuestiones de seguridad y salud laboral y la correcta configuración de los puestos de trabajo descentralizados. Los riesgos asociados con el trabajo son, principalmente, trastornos músculo-esqueléticos y/o fatiga visual por incorrecto diseño del puesto y/o del equipamiento de trabajo (silla, mesa, ordenador, luz artificial/natural, etc.), y estrés derivado de la organización del trabajo, así como de la interferencia de la vida personal/situación en el hogar en el mismo.

### 3.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por género.

Para SeQura, el bienestar y la salud de los trabajadores es prioritario, razón por la cual se da especial importancia a la impartición de cursos con el fin de dar a conocer las actividades necesarias para minimizar los riesgos de sufrir accidentes o lesiones en el lugar de trabajo.

Durante el año 2024 se han producido 3 accidentes de trabajo, los cuales se distribuyen en la siguiente tabla en función de su tipología y afectación por género:

Tipología de accidentes	2024	
	Mujeres	Hombres
Leves	1	2
Graves	-	-
Muy Graves	-	-
Mortales	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## 3.4. Relaciones Sociales

### 3.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

La organización del diálogo social incluye procedimientos para informar y consultar al personal. Todos los empleados de SeQura están cubiertos por un convenio colectivo.

Los procesos de negociación mantenidos entre la Sociedad y los trabajadores se gestionan directamente entre el departamento de recursos humanos y los representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación.

A fecha 31 de diciembre de 2024, SeQura no dispone de ningún órgano colegiado de representación de los trabajadores.

### 3.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.

SeQura, en consonancia con la igualdad y meritocracia de sus empleados, ha establecido las bases remunerativas a través del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña. Durante el 2024, el 100% de los empleados de SeQura están cubiertos por dicho Convenio Colectivo.

## 3.5. Formación

El crecimiento y desarrollo de los profesionales es un valor fundamental para afrontar todos los retos en SeQura, entendiendo la formación como una inversión en la profesionalización y en la competencia de todos los que colaboran en la empresa.

### 3.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación.

SeQura tiene como objetivo la constante formación de sus empleados. En este sentido, se encuentra en fase de desarrollo de un Plan de Formación general para todos los empleados. Igualmente, cabe mencionar que, como sujeto obligado en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, fruto de su actividad bajo la ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, SeQura dispone de un Plan Anual de Formación en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Durante el 2024 se han realizado cursos de formación para todos los empleados de SeQura tanto en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, por parte del proveedor Apreblanc, como en materia de prevención de riesgos laborales, por parte del proveedor ASPY.

### 3.5.2. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

Durante el 2024, los empleados de SeQura han recibido un total de XXX horas de formación distribuidas por áreas funcionales objetivos, tal y como se muestran en la tabla adjunta:

CATEGORIA	HORAS DE FORMACIÓN 2024			
	Mujeres	%	Hombres	%
Presidentes Ejecutivos y Directores Generales	-	0%	-	0%
Resto de Directores y Gerentes	10	3%	25	7%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	37	10%	94	25%
Comerciales, vendedores y similares	38	11%	75	20%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	275	76%	187	49%
Ocupaciones elementales	-	0%	-	0%
<b>TOTAL</b>	<b>360</b>	<b>100%</b>	<b>381</b>	<b>100%</b>

### 3.6. Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidades

La contratación de personal de SeQura se basará en los principios de:

- Responsabilidad ética y empresarial.
- Competencia, objetividad y transparencia.

Además, se apoya en el principio de integración ya que se compromete a seguir implantando políticas encaminadas a la integración laboral de personas con discapacidad, mediante la colaboración con entidades entre cuyos empleados tienen personal con discapacidades.

### 3.7. Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo

SeQura se encuentra inmerso en el desarrollo de un Plan de Igualdad, cuya fecha prevista de finalización es durante el año 2025, con el objetivo del establecimiento de políticas que integran la igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como demás normativa vigente en cada momento:

- Real Decreto 901/2020, de 14 de enero de 2021
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### 3.7.1. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En línea con lo comentado en el punto anterior del Plan de Igualdad, en la actualidad SeQura se encuentra en fase de desarrollo de un Protocolo Para Prevenir y Tratar el Acoso, donde se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, arbitrar procedimientos específicos para su prevención, disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia y afrontar aquellas denuncias que puedan producirse.

En caso de que se produzcan situaciones complejas en materia de acoso que requieran asesoramiento especializado, SeQura puede contratar los servicios de un experto externo.

Durante el año 2024, se recibió una denuncia contra el acoso sexual o por razón de sexo que fue archivada en fecha 18 de diciembre de 2024.

## 4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### 4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

En SeQura tenemos un compromiso firme en materia de lucha contra la corrupción y soborno, motivo por el cual disponemos de diferentes políticas, y estamos desarrollando otras, que reflejan nuestros pilares para fomentar una cultura de cumplimiento.

Se mantiene unas directrices estrictas contra la corrupción, prohibiendo prometer, ofrecer o dar a, o recibir de, cualquier individuo cualquier cosa de valor o beneficio personal con la expectativa de recibir un favor, una concesión de negocios o cualquier otra ventaja comercial a cambio. Asimismo, estamos en proceso de redacción de nuestro Código Ético o de Conducta, el cual contendrá estas pautas de actuación.

#### 4.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

Actualmente existe una creciente preocupación de la comunidad internacional ante los problemas surgidos por la actuación de bandas organizadas de origen criminal, en aspectos tales como el tráfico de drogas, el terrorismo o la delincuencia organizada.

SeQura, por la actividad empresarial que lleva a cabo, se encuentra expuesta al riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo de una forma significativa, siendo sujeto obligado en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en base a lo que establece la ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, por lo que dispone de medidas específicas cuyo objetivo son prevenir y detectar fondos de origen ilícito, entre las que se encuentran: disponer de un Manual de PBCyFT, un Órgano de Control Interno y Comunicación y un Representante ante el SEPBLAC, procedimientos de identificación y conocimiento de clientes, procedimiento de detección y análisis de operaciones susceptibles de estar relacionadas con el blanqueo de capitales, formación en materia de PBCyFT, etc.

Asimismo, SeQura tiene implantando el Sistema SII (Suministro Inmediato de Información) de la Agencia Tributaria, el cual garantiza el debido control de las contrapartidas de nuestras transacciones, por lo que estimamos que el riesgo de estar amparando una actuación ilícita de un tercero está adicionalmente cubierto por este control.

El SII implica un nuevo sistema de llevanza de los libros de registro del Impuesto sobre el Valor Añadido a través de la Sede electrónica de la AEAT, mediante el suministro cuasi inmediato de los registros de facturación. De esta forma, el SII permite acercar el momento del registro o contabilización de las facturas al de la realización efectiva de la operación económica que subyace a ellas.

#### 4.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

En el ámbito de la participación e implicación de SeQura con la sociedad, durante el ejercicio 2024 se han realizado las siguientes aportaciones y/o acciones sociales:

- Fundación Arrels Fundació: 14.750 €
- Fundación Fundació Privada Projecte Aura: 500 €

## 5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Asamblea General de la ONU adoptó en 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) como un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

Los Estados miembros de la Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

La Agenda 2030 plantea los siguientes 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental:



### 5.1. Compromisos de la Empresa con el Desarrollo Sostenible

#### 5.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Fruto del diálogo continuado con los grupos de interés y consciente de la repercusión principalmente en el ámbito económico y social de sus actividades dentro del contexto del respeto a los Derechos Humanos, desde SeQura se busca impulsar iniciativas que contribuyen a lograr una sociedad más justa e igualitaria.

El objetivo es garantizar que todas sus actividades se lleven a cabo promoviendo la creación de valor de forma sostenible para la sociedad, empleados, clientes, inversores y comunidades en las que SeQura está presente.

En la actualidad, SeQura tiene firmados una serie de convenios marcos firmados con distintas universidades para la colaboración en la contratación de empleados en prácticas. Asimismo, existen otra serie de acuerdos que, si bien no se dispone de un contrato marco firmado, si que se firma un convenio de cooperación con cada estudiante en prácticas que se contrata.

### 5.1.2. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.

Actualmente SeQura, en aras de generar un impacto de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio, y tal y como se ha mencionado en el punto anterior, dispone de una serie de contratos marco para la contratación de empleados en prácticas, firmados con las universidades Universitat de Barcelona y Escola Universitària Mediterrani.

Asimismo, y con el mismo propósito, desde SeQura también se firman una serie de convenios de cooperación con estudiantes que pertenecen a las siguientes universidades: Universitat Pompeu Fabra, ESADE, Universitat Autònoma de Barcelona y ESERP.

Cabe destacar que la contribución económica y social no solo es cuantificable mediante el ingreso del impuesto sobre sociedades, sino también a través de otras contribuciones, tales como impuestos locales y pagos a la seguridad social.

## 5.2. Consumidores

SeQura está íntegramente concienciado en materia protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

La confidencialidad y privacidad se ha convertido en un aspecto fundamental tanto para los usuarios como para las empresas. El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea concedores de la importancia de la privacidad de éstos pretenden proteger los datos personales dentro del ámbito empresarial a través del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

### 5.2.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

La actividad que desarrolla SeQura, al tratarse de productos financieros, no genera ningún riesgo para la salud y la seguridad de los consumidores.

### 5.2.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

SeQura tiene establecido un Canal Interno de Información para la recepción de denuncias o reclamaciones en su página web, donde además se puede acceder a la *Política de Uso y Funcionamiento del Canal Interno de Información*, cuyo objeto es el de regular y dar a conocer a sus destinatarios el funcionamiento del Canal Interno de Información.

La recepción y gestión de las comunicaciones se realiza a través de un asesor externo independiente (GRUPO ADAPTALIA LEGAL – FORMATIVO, S.L.), mientras que la posterior investigación corresponde a una comisión formada por diferentes responsables de SeQura, con el fin de garantizar un proceso con las máximas garantías de transparencia e imparcialidad. Ambos órganos velarán por preservar la confidencialidad y/o anonimato del comunicante, así como la ausencia de represalias y otras consecuencias negativas para los profesionales o cualquier otra persona de su entorno con motivo de la comunicación realizada.

Para la recepción de las denuncias, Sequra tiene establecidos diferentes canales:

- Formulario web, accesible desde nuestra página oficial de SeQura.
- Correo electrónico: [comisiondenuncias@segura.es](mailto:comisiondenuncias@segura.es)
- Buzones físicos ubicados en nuestras oficinas (2 ubicaciones distintas)

Durante el año 2024 se han recibido un total de 12 comunicaciones, cuya situación a fecha de 31/12/2024 era:

	Reclamaciones 2024
Estimadas	1
Abiertas	-
En curso	-
Cerradas	1
Desestimadas	11
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>

### 5.3. Información Fiscal

El comportamiento fiscalmente responsable de SeQura forma parte de los principios de actuación básicos de la Organización.

SeQura apuesta por la transparencia y cooperación con las Administraciones Tributarias y asume entre otras, las siguientes buenas prácticas tributarias:

- No utilizar estructuras societarias de carácter artificioso ajenas a las actividades propias, cuya única finalidad es reducir la carga tributaria.
- No constituir ni adquirir sociedades residentes en paraísos fiscales.
- Evitar las estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquellas destinadas a impedir el conocimiento por parte de las Administraciones Tributarias competentes del responsable final de las actividades o del titular último de los bienes o derechos implicados.

#### 5.3.1. Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados.

En la siguiente tabla se refleja el importe en miles de euros de las pérdidas obtenidas durante el ejercicio 2024, por lo que no se ha procedido al pago sobre beneficios:

Año	Resultado del ejercicio	Impuestos s/ Beneficios pagados
2024	(-11.396.502 €)	-

## 6. MEDIOAMBIENTE

### 6.1. Medioambiente, consumo directo e indirecto de energía y consumo de agua.

SeQura continúa apostando por las tecnologías más eficientes para el desarrollo de su actividad y con menor impacto ambiental. Esto se refleja en la selección de nuevos equipos tecnológicos con un menor consumo energético e impacto ambiental, y en la gestión y el uso sostenible de consumibles, respetando el medio natural y tomando las medidas necesarias contribuir con el mismo.

Según nuestra actividad, el consumo de agua no es significativo, ya que solo se emplea para fines sanitarios.

En relación con el consumo energético, si bien SeQura no ha identificado riesgos o inquietudes significativas por el tipo de actividad desarrollada dado que su consumo se debe principalmente a la actividad realizada. Se están realizando acciones a nivel de Grupo SeQura y a nivel local de SeQura España para reducir el consumo de energía, eliminar el uso de combustibles fósiles y sustituir completamente por energías renovables.

A continuación, la siguiente tabla muestra el consumo directo energético del año 2024:

	2024 (kWh)
Electricidad	130.171

## 7. DERECHOS HUMANOS

SeQura se compromete a respetar los derechos humanos como empresa y a todos los afectados por nuestras actividades empresariales y nuestras relaciones comerciales. La Sociedad vela por cumplir con las leyes nacionales relacionadas con la protección de los derechos humanos en España y durante el año 2024 no se ha recibido ninguna sanción vinculada con temas relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

Durante el ejercicio 2024 la organización se encuentra en desarrollo del código de conducta y ética destinado a establecer los valores y principios de su cultura empresarial a cumplir por parte de sus empleados.

SeQura dispone de un sistema transparente para informar confidencialmente y abordar los impactos en derechos humanos sin temor a represalias contra el informante.

## ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS E INDICADORES GRI

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	EPÍGRAFE DENTRO DEL INFORME	PÁG.
<b>INTRODUCCIÓN</b>			
Marco de reporte	1; 2-2; 2-3; 2-4; 3-1; 3-2	1.1. Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración 2.4 Análisis de Materialidad	3, 7
<b>CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO</b>			
Descripción del modelo de negocio	2-1; 2-6; 2-7	2.1. Descripción del Modelo de negocio 2.2. Entorno empresarial 2.5. Presencia geográfica 2.6 Objetivos y Principales Líneas Estratégicas	4, 6, 9
Entorno empresarial			
Organización y estructura			
Presencia Geográfica			
Objetivos y estrategia			
Los principales factores que puedan afectar a su evolución			
Grupos de interés	2-29; 2-30	2.3. Identificación y participación de los Grupos de Interés	6
Descripción de las políticas aplicadas	3-3	2.7. Descripción de las Políticas No Financieras Aplicadas	10
<b>CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL</b>			
<b>INFORMACIÓN SOBRE PERSONAL</b>			
Número total y distribución de personal por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 2-8	3.1.1. Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional 3.1.2. Distribución de la plantilla por género, edad y clasificación profesional	12
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 2-8	3.1.3. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional	13
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	401-1		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	3.1.5 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	16
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	405-2	3.1.6. Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad 3.1.7. Remuneración media de puestos 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 otra percepción desagregada por sexo	17
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	3.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral	18
Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	3-3	3.1.4. Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional.	15
Personal con discapacidad	405-1	3.1.9. Empleados con discapacidad	18
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>			
Organización del tiempo de trabajo	3-3	3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	18
Número de horas de absentismo	3-3	3.2.2. Número de horas de absentismo	18

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	19
<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3	3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	19
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2	3.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	20
<b>RELACIONES SOCIALES</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	20
Porcentaje de la plantilla cubierto por convenio colectivo	2-30	3.4.2 P Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	20
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4		
<b>FORMACIÓN</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3	3.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación	21
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	3.5.2. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	21
<b>ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	405-1	3.6. Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidades	21
<b>IGUALDAD Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405; 405-2	3.7 Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo	22
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	3-3		
Medidas adoptadas para promover el empleo	3-3		
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	406-1	3.7.1 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	22
Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	3.6. Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad	21
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3	3.7 Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo	22
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3	4.1. Medidas Adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	22
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1; 205-2	4.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	23
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	4.3 Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	23
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3; 2-27; 204-1	5.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	5.1.2. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	25
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	2-29	5.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	5.2.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	25
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		5.2.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	25
Beneficios obtenidos	3-3	5.3. Información fiscal	26
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas	201-4		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	3-3; 2-23; 307	6.1. Medioambiente, consumo directo e indirecto de energía y consumo de agua.	27
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1; 303-2; 303-3	6.1. Medioambiente, consumo directo e indirecto de energía y consumo de agua.	27
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-4	6.1. Medioambiente, consumo directo e indirecto de energía y consumo de agua.	27
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1	6.1. Medioambiente, consumo directo e indirecto de energía y consumo de agua.	27
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3	7. Derechos Humanos	27
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1		
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	3-3		
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación			
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1		
Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1		

## ANEXO II. RAZONES DE OMISIÓN

De acuerdo con el GRI 101 (Fundamentos) aquellos aspectos que no se incluyan deberán ser objeto de aclaración. En este sentido, se deberá realizar una descripción de la información específica que se haya omitido especificando alguno de los siguientes motivos de omisión:

- No material (Especificación de los motivos por los que se considera que el contenido no procede)
- Información no disponible (Descripción de los pasos específicos que se están dando para obtener la información y el plazo previsto para disponer de ella)

En el caso de SeQura, el único motivo de exclusión ha sido la inmaterialidad de determinados aspectos e indicadores, conforme al análisis de materialidad detallado en el epígrafe 2.4.

A continuación, se incluye la relación de los contenidos no reportados:

CONTENIDO EN LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	MOTIVO	EXPLICACIÓN
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>			
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2-25; 3-3	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material a las acciones necesarias para combatir el desperdicio de alimentos.
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3; 2-6; 308-1; 414-1	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en el sistema de supervisión y auditorías y resultados de las mismas
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3;2-23:307	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en los riesgos ambientales.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.
Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en los riesgos ambientales.
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	3-3; 305-1; 305-2; 305-5; 305-6	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en emisiones de carbono.
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en contaminación acústica y lumínica.
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3-3; 306-2	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en eliminación de desechos.
Uso de energías renovables	302-1	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material el uso de energías renovables.
<b>PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	03-mar	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material a preservar o restaurar la biodiversidad.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	03-mar	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material de impactos causados por la actividad u operaciones en áreas protegidas
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	302-1; 302-2	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en el consumo de materias primas.
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>			
Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1; 305-2; 305-3; 305-4	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en las emisiones de gases de efecto invernadero
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	03-mar	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en el cambio climático
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	305-5	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en las emisiones de gases de efecto invernadero

