

SEQURA WORLDWIDE, S.A.

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE SEQURA WORLDWIDE, S.A. DEL
EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera de SeQura Worldwide, S.A. del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

A los Administradores de SeQura:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 (en adelante “ejercicio 2025”), de SeQura Worldwide, S.A. (en adelante “SeQura” o la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de SeQura.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el *Anexo I. Índice de contenidos e indicadores GRI* adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de SeQura, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de SeQura. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el *Anexo I. Índice de contenidos e indicadores GRI* del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de SeQura son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2025. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de SeQura que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de SeQura para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por SeQura y descrito en el apartado “Análisis de materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

En relación con la información incluida en el apartado 3.5.2. *Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales*, la información correspondiente al ejercicio 2025 se presenta de forma adecuada. Sin embargo, en lo relativo al ejercicio 2024, aunque el total de horas de formación reportado es correcto, el desglose por categorías profesionales no resulta consistente con el informado en el Estado de Información No Financiera del ejercicio precedente.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de SeQura correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el *Anexo I. Índice de contenidos e indicadores GRI* del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BDO Auditores, S.L.P.

38128908Z
CARLOS
MANUEL
VIOLA
FERNANDEZ
DE ARCAYA
(R: B82387572)

Firmado digitalmente por
38128908Z CARLOS MANUEL
VIOLA FERNANDEZ DE
ARCAYA (R: B82387572)
DN: cn=38128908Z CARLOS
MANUEL VIOLA FERNANDEZ
DE ARCAYA (R: B82387572),
c=ES, o=BDO AUDITORES
SLP, ou=Certificado de
Representante Legal de
Persona Jurídica,
email=certificados@bdo.es
Fecha: 2026.05.29 12:53:37
+02'00'

Carlos M. Viola
Socio

29 de mayo de 2026

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

BDO AUDITORES, S.L.P.

2026 Núm. 20/26/07427

.....
Segell distintiu d'altres aduacions
.....

SEQURA WORLDWIDE, S.A.

ANEXO A LAS CUENTAS ANUALES

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

Ejercicio 2025

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, 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 2025. Este informe es comparable con el primer Estado de Información No Financiera elaborado por la Sociedad en el ejercicio 2024 e incluye, en su caso, los datos comparativos del ejercicio anterior, abarcando todas las actividades y servicios prestados por SeQura.

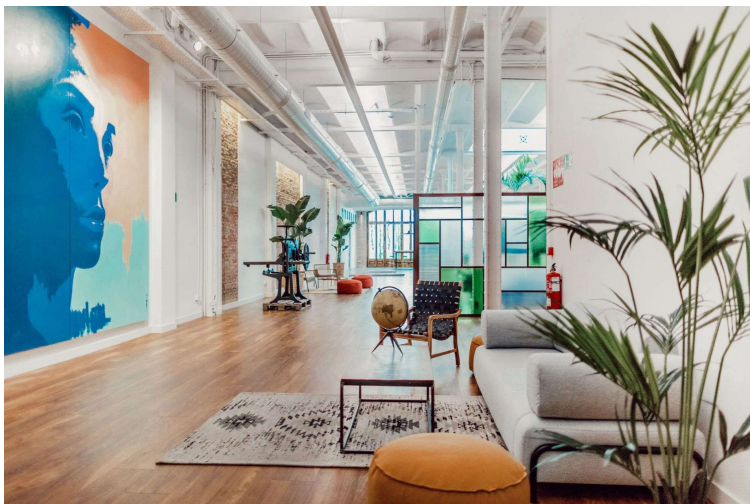
Este informe está elaborado con referencia a los Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I).

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



Oficinas de SeQura en Barcelona — Calle Ali Bei, 7

SeQura 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, es una Fintech privada en fase de expansión. Ofrece acceso a crédito a nuestros compradores y mejora el rendimiento de ventas adaptando sus soluciones a los distintos sectores, abordando así su contexto y necesidades específicas para ofrecer los mejores resultados.

SeQura fue fundada en 2013 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. Durante el ejercicio 2025, la Sociedad ha mantenido un fuerte ritmo de crecimiento, con un incremento aproximado del 37% en su Cifra de Negocios respecto al ejercicio anterior. Cuenta con más de 5.000 comercios, **más de 4 millones de compradores (4.002.000)** y una plantilla de 329 empleados a 31 de diciembre de 2025.

Adicionalmente, SeQura mantiene participación en las siguientes sociedades del Grupo:

- Kamara Forum, S.L.U. (inactiva a cierre de 2025).
- OptiQa Worldwide, S.L.U., de la que dependen Windlebrook Spain, S.L.U., OptiQa German Company GmbH y SeQura Eyewear US, Inc.

La Sociedad realiza su actividad de créditos al consumo en territorio nacional. Asimismo, desde el ejercicio 2024 ha venido ofreciendo servicios tecnológicos en los que el comercio utiliza la plataforma de SeQura sin que exista financiación por parte de la Sociedad. Este servicio ha permitido tanto la expansión por el sur de Europa como la ampliación de la oferta de servicios a clientes nacionales.

Durante el ejercicio 2025, las verticales de Educación, Retail y Travel han continuado siendo los principales motores de crecimiento de la Sociedad. La vertical Eyewear / OptiQa, lanzada como nuevo producto en suscripción de óptica durante 2024, ha registrado un crecimiento de ingresos cercano al 385% respecto al año anterior, confirmando su potencial como vertical diferencial.

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 lleva a cabo son la 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 ejerce como entidad de sustento tecnológico para los comercios, ya que la Sociedad facilita la integración de una solución de pago en sus comercios físicos o electrónicos.

Asimismo, SeQura comercializa diferentes productos de crédito, siempre en punto de venta, 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 del pedido a través de un cargo a la tarjeta del consumidor; las restantes (3, 6 o 12) se pagarán también mediante cargo en la tarjeta. Este servicio solo está disponible para productos a partir de 50 euros.
- **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; las otras dos cuotas mensuales también se cargarán en la tarjeta.
- **Suscripción** (producto OptiQa de pago recurrente para óptica, en fase de expansión).

SeQura en cifras

A continuación, se exponen las principales cifras de SeQura en el ejercicio 2025, comparadas con el ejercicio anterior:

	2025	2024
IMPORTE NETO DE LA CIFRA DE NEGOCIOS	107.721.757 €	78.585.676 €
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	35.535.491 €	17.969.247 €
RESULTADO DEL EJERCICIO	5.292.976 €	(11.396.502 €)
CAPITAL SOCIAL	101.957 €	101.957 €
DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO A LARGO PLAZO	—	287.400 €
DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO A CORTO PLAZO	2.367.830€	2.683.935 €
Plantilla final (número de empleados)	329	337

Datos a 31 de diciembre de 2025 y 2024.

La plantilla a 31 de diciembre de 2025 estaba compuesta por 329 empleados.

Durante el ejercicio 2025 se han producido 5 excedencias: 2 por cuidado de hijos y 3 voluntarias; de ellas, 4 causaron baja en la Sociedad durante el ejercicio, por lo que al cierre a 31 de diciembre de 2025 solo permanece 1 empleada en situación de excedencia.

Las cifras del ejercicio 2024 que figuran a efectos comparativos han sido reexpresadas conforme al detalle indicado en la Memoria de Cuentas Anuales del ejercicio 2025 (Nota 2).

2.2. Entorno empresarial

SeQura cuenta con un plan de prioridades a corto y medio plazo, centrado en la innovación de su producto y del sector mediante el uso de herramientas de Inteligencia Artificial. Esta estrategia permite una integración sencilla de la 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 se ha desarrollado una aplicación propia 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.

Durante el ejercicio 2025 SeQura ha consolidado su enfoque en sectores verticales estratégicos como la óptica (OptiQa) y la educación (EduQa). La vertical de Educación se ha mantenido como la de mayor contribución a los ingresos, con un crecimiento aproximado del 40% interanual, apoyada en el continuo desarrollo de la propuesta EduQa en España y en la expansión internacional en el Sur de Europa, especialmente en Italia. La vertical de Retail ha registrado un crecimiento aproximado del 30% y Travel ha aumentado sus ingresos cerca del 57% interanual, demostrando la escalabilidad del modelo.

De cara al ejercicio 2026, la Sociedad prevé continuar su trayectoria de crecimiento, con una Cifra de Negocios proyectada que aumente aproximadamente un 34% interanual respecto a 2025, apoyada en la continuada

expansión de las verticales principales, el escalado de las líneas de negocio más recientes (OptiQa) y las continuas mejoras en la eficiencia de la financiación y en el apalancamiento operativo.

2.3. Identificación y Participación de los Grupos de interés

La relación de SeQura con sus 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 la 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. 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, se realizan 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 y a los objetivos corporativos en relación con la información no financiera, SeQura ha realizado un análisis de materialidad para detectar aquellos ámbitos 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 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 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 alineándolos con los ámbitos de reporte contemplados en la Ley 11/2018.

Materia	Submateria	Inquietudes	Prioridad
NEGOCIO	Análisis de materialidad		Alta
	Descripción del modelo de negocio		Alta
	Identificación de los grupos de interés		Alta
	Presencia geográfica		Alta
	Objetivos y principales líneas estratégicas		Alta
	Descripción de las políticas no financieras		Alta
SOCIALES Y PERSONAL	Empleo	Distribución de empleados por género, edad y clasificación ocupacional	Alta
		Distribución de contratos de trabajo	Alta
		Número de despidos	Alta
		Brecha salarial	Alta
		Empleados con discapacidad	Alta
	Organización del trabajo	Medidas de conciliación	Alta
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Alta
		Accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales	Alta
	Formación	Políticas y horas de formación por categoría	Alta
	Igualdad	Medidas para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres	Alta
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Alta
		Política contra la discriminación y de gestión de la diversidad	Alta

Materia	Submateria	Inquietudes	Prioridad
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		Alta
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Alta
SOCIEDAD Y SOSTENIBILIDAD	Subcontratación y proveedores	Responsabilidad social y ambiental con proveedores	Media
MEDIOAMBIENTE	Gestión Medioambiental	Efectos en el medio ambiente, salud y seguridad	Media
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua, eficiencia energética, energías renovables, consumo directo e indirecto de energía	Media
	Cambio Climático	Medidas adoptadas para adaptarse al cambio climático	Media
DERECHOS HUMANOS	Diligencia debida en derechos humanos	Eliminación de la discriminación en el empleo	Alta

2.5. Presencia geográfica

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

**Cuatro países,
una integración.**



Los mercados donde la Sociedad desarrolla sus actividades con los consumidores y/o comerciantes son principalmente 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 a nivel nacional. Además de ello, como parte del proceso de determinación del nivel de riesgo, también se revisa en qué otras jurisdicciones operan.

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

La distribución de la cifra de negocios por mercado geográfico durante 2025 ha sido la siguiente: 73,3 millones de euros en mercado nacional (68%), 26,1 millones de euros en el resto de la Unión Europea (24%) y 8,3 millones de euros en el resto del mundo (8%).

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:

Durante el ejercicio 2025, SeQura ha lanzado su aplicación para compradores, una plataforma que ha permitido incorporar nuevos productos al servicio de los consumidores del sector retail, entre los que destaca la funcionalidad de *cash back*, así como mejorar la experiencia integral de compra. La vertical de retail ha experimentado un crecimiento significativo durante el ejercicio, materializado en la firma de nuevos acuerdos comerciales con diversos *merchants* del sector. En el ámbito de la vertical de Óptica, la Sociedad ha llevado a cabo su expansión hacia el mercado alemán mediante la constitución de una filial en dicho país.

Pilares para la perspectiva a corto plazo (prioridades 2026):

- Mejora del producto y de la estrategia en retail y lanzamiento de la SeQura Qard.
- Continuidad del crecimiento de la app del comprador
- Implementación de IA/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 y expansión internacional a México y Estados Unidos.
- Crecimiento sostenido de EduQa y expansión en los mercados de Europa junto con Mexico y Estados Unidos.
- Automatización adicional de los procesos operacionales.
- Mejora continua del modelo tecnológico de fraude y puntuación de riesgo.

Pilares para la perspectiva a 3 años:

- Crecimiento anual superior al 30%.
- Huella internacional de al menos 7 países.
- Rentabilidad sostenible.

Pilares clave para el largo plazo (3 años o más):

- Combinación de tecnología y finanzas.
- Perspectiva de crecimiento en el futuro.
- Diversificación de fuentes de financiación.
- Posicionamiento en mercados de mayor escala.

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. Principales Riesgos No Financieros

SeQura, en su condición de operadora en el ámbito del crédito al consumo y la financiación instantánea (Buy Now Pay Later), realiza una identificación, evaluación y seguimiento periódicos de los principales riesgos no financieros que pueden afectar a sus actividades, productos y relaciones comerciales, incluida la cadena de proveedores tecnológicos. La gestión de estos riesgos se integra con el marco general de Enterprise Risk Management de la Sociedad, bajo la supervisión del Órgano de Administración y con la participación de las áreas de Compliance, Legal, People, Tech y Risk.

A continuación se describen los principales riesgos no financieros identificados, los mecanismos de gestión y mitigación aplicados, y las políticas internas que los abordan:

Riesgo regulatorio y de cumplimiento normativo

SeQura está sujeta a un marco regulatorio amplio y en evolución, incluyendo la normativa de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo (Ley 10/2010), la Ley de Crédito al Consumo, la Directiva (UE) 2023/2225 sobre crédito al consumo (en transposición), la normativa sobre protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 y LOPDGDD), la normativa de protección de los consumidores y usuarios y la Ley 7/2020 de transformación digital del sistema financiero. La materialización de este riesgo podría implicar sanciones administrativas, restricciones operativas y daño reputacional. Como medidas de mitigación, la Sociedad mantiene una función de Compliance dedicada, formaciones obligatorias periódicas (PBC/FT impartidas por Apreblanc, ciberseguridad, protección de datos), un Manual de PBC/FT actualizado, procedimientos de KYC y monitorización de operaciones, y un sistema de seguimiento normativo continuo.

Riesgo de ciberseguridad y protección de datos

La actividad de SeQura se basa en una plataforma tecnológica que procesa datos personales y financieros de millones de compradores y miles de comercios. Los riesgos asociados incluyen ciberataques, suplantación de identidad, fraude transaccional, fugas de información y caídas de servicio. Como medidas de mitigación, la Sociedad cuenta con un equipo de Tech especializado, controles de seguridad lógica y física, cifrado de datos, autenticación reforzada, planes de continuidad de negocio y respuesta a incidentes, auditorías técnicas periódicas y formación específica al personal. La Sociedad cumple con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y dispone de un Delegado de Protección de Datos.

Riesgo reputacional y de impacto social del crédito

Por la naturaleza del producto (crédito al consumo y BNPL), existe el riesgo de que un uso inadecuado pueda contribuir al sobreendeudamiento del comprador o de que prácticas comerciales no transparentes erosionen la confianza del consumidor. La Sociedad mitiga este riesgo mediante modelos de scoring crediticio responsables y revisados continuamente, información precontractual y contractual clara, transparencia en comisiones e intereses, mecanismos de atención al cliente y de resolución de reclamaciones, así como programas de educación financiera y prácticas de cobro respetuosas. La Sociedad mantiene un Servicio de Atención al Cliente y un Servicio de Atención al Consumidor independiente, conforme al Real Decreto-ley 1/2017.

Riesgo de talento y capital humano

La capacidad de la Sociedad para atraer, desarrollar y retener talento cualificado, especialmente en perfiles tecnológicos y de Risk, es un factor crítico. La rotación elevada, la falta de diversidad o la insuficiente formación pueden afectar a la operativa y a la innovación. La Sociedad mitiga este riesgo mediante programas de retribución competitivos, planes de carrera, evaluación del desempeño, encuestas de clima, políticas de conciliación, teletrabajo flexible y formación continua, así como mediante los protocolos de prevención del acoso descritos en la sección 3.7.1.

Riesgo ético, de corrupción y de conducta

Comprende los riesgos derivados de comportamientos contrarios a la ética profesional, conflictos de interés, corrupción, soborno o acoso. La Sociedad mitiga este riesgo a través de la Guía de Conducta y Comportamiento, el Reglamento del Canal de Denuncias (alineado con la Directiva (UE) 2019/1937 y la Ley 2/2023), los Protocolos de prevención del acoso, las formaciones obligatorias en ética y compliance, y la supervisión de la Comisión de Investigación interna.

Riesgo medioambiental

Por su actividad de servicios financieros digitales, la huella ambiental directa de SeQura es limitada y se concentra en el consumo eléctrico de la oficina y de los servicios cloud, los desplazamientos profesionales y los residuos ofimáticos. Los riesgos físicos del cambio climático sobre las instalaciones son bajos. La Sociedad mitiga su impacto ambiental mediante la contratación de electricidad 100 % renovable a través del proveedor Holaluz para la mayor parte de su consumo, la reducción del papel, la digitalización de procesos y el fomento del teletrabajo, que reduce los desplazamientos al centro de trabajo.

Durante el ejercicio 2025 no se han materializado eventos significativos asociados a estos riesgos no financieros que hayan tenido impacto material en los estados financieros, ni se han recibido sanciones firmes en materia social, medioambiental o de derechos humanos.

2.8. 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 las sustentan:

- Guía de Conducta y Comportamiento (Conduct and Behaviour Guide).
- Protocolo de Acción contra el Acoso o Violencia hacia personas LGTBI+.
- Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo.
- Reglamento del Canal de Denuncias (Whistleblower Channel Regulations).
- Plan de Medidas de Emergencia del centro de trabajo.
- 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.

Normativa ética o de conducta

Durante el ejercicio 2025, SeQura dispone de una Guía de Conducta y Comportamiento (Conduct and Behaviour Guide) actualizada el 16 de enero de 2025, que establece los valores y principios de su cultura empresarial a cumplir por parte de todos sus empleados. La Guía cubre los principios de comunicación respetuosa, integridad y ética profesional, colaboración y trabajo en equipo, resolución de conflictos, cuidado del bienestar colectivo, cumplimiento normativo, uso responsable de los recursos de la empresa, protección de la información confidencial, representación de la marca y prevención de los conflictos de interés. La Guía también define el procedimiento de notificación, evaluación inicial, investigación, análisis, comunicación y seguimiento de cualquier incumplimiento, gestionado por el equipo de People de la Sociedad.

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, 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 auditoría refleja el compromiso continuo de SeQura con la transparencia, la eficiencia y las mejores prácticas en todos los niveles.

Normativa en Prevención de Riesgos Laborales

SeQura tiene contratado el servicio de prevención ajeno con la entidad especializada ASPY Prevención (Grupo Atrys), que actúa como Servicio de Prevención Ajeno de la Sociedad y desde la que se gestionan las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el marco de la actividad preventiva, SeQura dispone de un Plan de Medidas de Emergencia para su centro de trabajo de Calle Ali Bei, 7–9 (Barcelona), elaborado por ASPY Prevención y aprobado por la Administración de la Sociedad. Dicho Plan, redactado en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 31/1995, define los recursos humanos y materiales, la clasificación de las posibles emergencias (accidente con lesiones, incendio, robo o vandalismo, correspondencia sospechosa y amenaza de bomba) y las pautas de actuación en cada caso, así como el plan de mantenimiento de los medios de protección contra incendios conforme al Real Decreto 513/2017.

Asimismo, se llevan a cabo formaciones de carácter obligatorio en materia de Prevención de Riesgos Laborales impartidas por 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. La cobertura de las contingencias profesionales se canaliza a través de la mutua colaboradora con la Seguridad Social ASEPEYO.

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 el 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 2025, con sus comparativas del ejercicio 2024:

	2025		2024	
GÉNERO	Nº empleados	%	Nº empleados	%
Mujeres	144	44%	154	46%
Hombres	185	56%	183	54%
TOTAL GENERAL	329	100%	337	100%

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

Con respecto a la edad de la plantilla, SeQura concentra en el tramo 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.

	Mujeres	%	Hombres	%
GRUPOS DE EDAD 2025				
Hasta 29 años	34	24%	38	21%
Entre 30 y 50 años	98	68%	136	73%
Mayores de 50	12	8%	11	6%
TOTAL EMPLEADOS	144	100%	185	100%

La distribución por edad se ha calculado a partir de los registros de nómina disponibles a 31 de diciembre de 2025

A efectos comparativos, la distribución por edad y género del ejercicio 2024 era la siguiente:

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%
TOTAL EMPLEADOS	154	100%	183	100%

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 de 2025 por categoría profesional y género, con el comparativo del ejercicio 2024:

	Mujeres 2025	%	Hombres 2025	%
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	26	18%	81	44%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	70	49%	42	23%
Comerciales, vendedores y similares	41	28%	49	26%
Ocupaciones elementales	2	1%	—	0%
TOTAL EMPLEADOS	144	100%	185	100%

	Mujeres 2024	%	Hombres 2024	%
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%
TOTAL EMPLEADOS	154	100%	183	100%

A continuación se muestra la plantilla media de SeQura durante el ejercicio 2025 por categoría profesional:

Categoría profesional	Plantilla media 2025	Plantilla media 2024
Directores Generales y presidentes ejecutivos	3	3
Resto de directores y gerentes	15	14
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	96	81
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	117	178
Comerciales, vendedores y similares	92	44
Ocupaciones elementales	2	3
TOTAL EMPLEO MEDIO	325	323

El promedio anual de contratos indefinidos, de contratos de duración determinada y temporales por género en el ejercicio 2025 es el siguiente:

TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido / Tiempo completo	141	43%	168	52%
Indefinido / Tiempo parcial	4	1%	5	2%
Temporal / Tiempo completo	2	0%	2	0%
Temporal / Tiempo parcial	3	1%	1	0%
TOTAL EMPLEADOS	149	46%	177	54%

Datos a 31/12/2025 según registros de nómina. Las modalidades "Transformación a indefinido", "Prácticas" y "Relaciones laborales con carácter especial" se han clasificado conforme a su naturaleza jurídica.

El promedio anual de contratos indefinidos, de contratos de duración determinada y temporales por género en el ejercicio 2024 es el siguiente:

TIPO DE CONTRATO	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%
TOTAL EMPLEADOS	154	100%	183	100%

A continuación, se exponen los datos del número de empleados en función del tipo de jornada laboral desagregados por género a 31 de diciembre de 2025:

TIPO DE JORNADA	Mujeres	%	Hombres	%
Completa	138	42%	179	54%
Parcial	6	2%	9	2%
TOTAL EMPLEADOS	144	100%	185	100%

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

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

3.1.4. Número de despedidos por género, edad y clasificación profesional

Durante el ejercicio 2025 se ha registrado un total de 25 despedidos, con la siguiente distribución por género y edad:

DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD 2025	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	4	27%	2	17%
Entre 30 y 50 años	9	60%	8	83%
Mayores de 50	2	13%	—	0%
TOTAL DESPIDOS	15	100%	10	100%

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

El detalle de despidos por categoría profesional para el ejercicio 2025 es el siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Mujeres	Hombres	Total
Directores Generales y presidentes ejecutivos	—	—	—
Resto de directores y gerentes	—	—	—
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	2	4	6
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7	3	10
Comerciales, vendedores y similares	6	3	9
Ocupaciones elementales	—	—	—
TOTAL DESPIDOS	15	10	25

Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 se han registrado en los registros de Recursos Humanos 28 despidos según la base de bajas de la Sociedad (15 mujeres y 13 hombres), incluyendo despidos clasificados como tales en distintos sistemas de registro. La diferencia frente a los 25 despidos identificados en los datos de nómina (clasificados como "Despido del trabajador") corresponde a dos despidos del 2024 pero cuyo SMAC fue en 2025. Para todos los efectos legales y de reporte se ha tomado como cifra de referencia la del registro de Recursos Humanos.

El detalle de despidos por categoría profesional para el ejercicio 2024 es el siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Mujeres	Hombres	Total
Directores Generales y presidentes ejecutivos	—	—	—
Resto de directores y gerentes	—	—	—
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	-	-	-
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2	9	11
Comerciales, vendedores y similares	11	5	16
Ocupaciones elementales	—	14	14
TOTAL DESPIDOS	13	28	41

A efectos comparativos, durante el ejercicio 2024 se registraron 41 despidos (13 mujeres y 28 hombres). El descenso del número total de despidos durante el ejercicio 2025 (-32%) refleja el efecto de las medidas de estabilización adoptadas por la Sociedad.

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

Las remuneraciones medias de los trabajadores de SeQura en el ejercicio 2025, calculadas a partir de los registros de nómina sobre los empleados activos a fecha 31 de diciembre, desagregadas por rango de edad y género, son las siguientes:

A continuación se presenta el resumen comparativo por rango de edad y género del ejercicio 2025 frente al ejercicio 2024:

	Mujeres 2025	Hombres 2025	Mujeres 2024	Hombres 2024
Hasta 29 años	29.481,83 €	33.433,33 €	21.557,26 €	28.432,00 €
Entre 30 y 50 años	46.980,56 €	58.226,48 €	41.285,94 €	51.514,93 €
Mayores de 50	44.541,83 €	120.215,96 €	61.000,00 €	195.604,56 €
MEDIA GLOBAL	42.645,69 €	56.819,69 €	36.043,15 €	50.214,12 €

Las cifras 2024 por rango de edad se han calculado como promedio ponderado a partir de la información reportada por categoría profesional x edad x género en el EINF del ejercicio 2024.

A continuación, se presenta el detalle de las remuneraciones medias del ejercicio 2025 por categoría profesional, rango de edad y género, junto con el comparativo del ejercicio 2024 reportado en el EINF anterior. Las cifras 2025 se han calculado a partir de los registros de nómina de los empleados activos a 31 de diciembre de 2025 sin baja durante el ejercicio:

Categoría / Edad	Mujeres 2025	Hombres 2025	Mujeres 2024	Hombres 2024
Directores Generales y presidentes ejecutivos				
Hasta 29 años	—	—	—	—
Entre 30 y 50 años	—	—	—	—
Mayores de 50	—	274.882,87 €	—	239.139,41 €
Resto de directores y gerentes				
Hasta 29 años	—	—	—	—
Entre 30 y 50 años	83.016,55 €	118.741,73 €	84.375,00 €	95.100,00 €
Mayores de 50	—	156.984,76 €	70.000,00 €	—
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo				
Hasta 29 años	48.386,96 €	43.247,52 €	48.333,33 €	60.500,00 €
Entre 30 y 50 años	53.295,66 €	63.393,00 €	52.771,93 €	62.025,86 €
Mayores de 50	—	77.097,23 €	105.000,00 €	65.000,00 €
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina				

Categoría / Edad	Mujeres 2025	Hombres 2025	Mujeres 2024	Hombres 2024
Hasta 29 años	23.837,40 €	27.305,70 €	19.250,00 €	21.850,00 €
Entre 30 y 50 años	36.347,10 €	36.908,05 €	37.857,14 €	36.100,00 €
Mayores de 50	24.980,63 €	26.816,83 €	—	—
Comerciales, vendedores y similares				
Hasta 29 años	28.777,61 €	31.170,53 €	23.452,29 €	25.224,56 €
Entre 30 y 50 años	53.385,98 €	47.938,65 €	32.158,17 €	35.598,79 €
Mayores de 50	145.771,30 €	79.280,36 €	25.904,13 €	23.590,43 €
Ocupaciones elementales				
Hasta 29 años	—	—	15.886,00 €	—
Entre 30 y 50 años	16.517,28 €	—	16.178,00 €	15.120,00 €
Mayores de 50	18.133,70 €	—	17.000,00 €	—

Algunas casillas representan un número reducido de empleados y, por tanto, las medias resultantes no son plenamente representativas de la categoría. Las celdas con guión ("—") indican ausencia de empleados activos en esa combinación de categoría, edad y género al cierre del ejercicio.

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

A continuación se recoge la tabla comparativa con la brecha salarial entre hombres y mujeres de SeQura por rango de edad y como media de la sociedad para los ejercicios 2025 y 2024:

	Mujeres 2025	Hombres 2025	Mujeres 2024	Hombres 2024
Hasta 29 años	29.482 €	33.433 €	21.557 €	28.432 €
Entre 30 y 50 años	46.981 €	58.226 €	41.286 €	51.515 €
Mayores de 50	44.542 €	120.216 €	61.000 €	195.605 €
MEDIA GLOBAL	42.646 €	56.820 €	36.043 €	50.214 €

La brecha salarial calculada como la diferencia entre la remuneración media de hombres y mujeres, dividida por la remuneración media de hombres, ha evolucionado de la siguiente manera:

Brecha salarial	2025	2024
Hasta 29 años	11,8%	24,2%
Entre 30 y 50 años	19,3%	19,9%
Mayores de 50	63,0%	68,8%
BRECHA GLOBAL (*)	24,9%	28,2%

(*) Fórmula para el cálculo de la brecha: (Promedio de salario de hombres – Promedio de salario de mujeres) / Promedio de salario de hombres. Un porcentaje superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre.

La brecha salarial global de SeQura en 2025 se sitúa en el 24,9%. El cálculo se realiza sobre el salario bruto anualizado de cada empleado integrante de la plantilla a 31 de diciembre de 2025 (329 empleados con criterio SEQURA + Trainees + Interns), aplicando el factor (364/Días trabajados) sobre el TOTAL BRUTO percibido durante el ejercicio para anualizar las remuneraciones de empleados con permanencias parciales. La principal contribución a la brecha proviene del tramo de mayores de 50 años (63,0%), condicionado por el reducido tamaño muestral y por la presencia de perfiles directivos varones con remuneración elevada (incluida la Dirección General, integrada exclusivamente por hombres en 2025). En el tramo más numeroso (30-50 años), la brecha se sitúa en el 19,3% y, en el tramo más joven (hasta 29 años), en el 11,8%. La cifra del ejercicio 2024 reportada en el EINF anterior (28,2%) se calculó con metodología distinta y no es directamente comparable.

A continuación se presenta la comparativa de la brecha salarial entre el ejercicio 2025 y el ejercicio 2024 por categoría profesional:

CATEGORÍA	Brecha salarial 2025	Brecha salarial 2024
Presidentes Ejecutivos y Directores Generales	N/A (***)	—
Resto de Directores y Gerentes	32,3 %	9 %
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	14,6 %	12 %
Comerciales, vendedores y similares	-18,0 %	-6 %
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,1 %	18 %
Ocupaciones elementales	N/A (***)	-12 % (**)

(**) En 2025 no se ha podido calcular la brecha salarial en las categorías de Presidentes Ejecutivos y Directores Generales (sin mujeres en la categoría) ni en Ocupaciones Elementales (sin hombres en la categoría). (***) Si bien a 31 de diciembre de 2024 no había ningún hombre que correspondiera a la categoría de Ocupaciones Elementales, durante el ejercicio 2024 SeQura tuvo contratado a un empleado en la misma, con el que se calculó la brecha salarial.

Análisis comparativo 2025 vs 2024:

- En la categoría de Técnicos y profesionales la brecha se sitúa en el 14,6%, mientras que en la categoría de Empleados contables y administrativos la brecha es del 5,1%, reflejando un nivel razonable de equidad retributiva en esta última categoría.
- En la categoría Resto de Directores y Gerentes la brecha se sitúa en el 32,3%, condicionada por la composición de la categoría (5 mujeres frente a 10 hombres a 31/12/2025) y por la presencia de perfiles directivos varones senior con remuneración elevada.
- En la categoría Comerciales, las mujeres mantienen una remuneración media superior a la de los hombres (brecha negativa del -18,0%), reflejando la presencia de perfiles comerciales femeninos con retribución elevada y la composición equilibrada de la categoría (41 mujeres y 49 hombres a 31/12/2025).

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

3.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos

El Órgano de Administración de SeQura estaba compuesto por 8 miembros a 31 de diciembre de 2025:

- D. Seth David Kristoffer Bäckström (Presidente)
- D. Markus Daniel Jennemyr
- D. Luis Miguel Oyaga Vidaurreta
- D. André Lavold
- D. Conrad Artur Gerlach
- D. Johannes Hill
- D. Laurent Gérard Léon Garet
- VSO24, S.L. (representada en el ejercicio de su cargo por D. Joaquín Ferrer Franch)

Las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección que mantienen relación laboral y/o mercantil con la Sociedad, en concepto de honorarios profesionales, sueldos y salarios, han ascendido durante el ejercicio 2025 a 1.102.303 €, frente a 515.287 € del ejercicio 2024. La variación se debe principalmente a la incorporación de nuevas posiciones de Alta Dirección durante el ejercicio.

La Sociedad no ha concedido anticipos ni créditos a los miembros del órgano de administración, ni mantiene compromisos en materia de pensiones con los mismos. No obstante, la Sociedad tiene contratado un seguro de vida colectivo a favor de todos los trabajadores, incluidos los miembros del órgano de administración empleados por la Sociedad, con una indemnización de 30.000 euros por asegurado.

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 respuesta a las nuevas demandas de los empleados, cuyos proyectos de carrera no están sólo ligados a las percepciones económicas.

SeQura mantiene durante el ejercicio 2025 un Protocolo de Desconexión Digital formalmente aprobado, en cumplimiento del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), y del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. El Protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras de la Sociedad, con independencia de su modalidad de prestación del servicio (presencial o teletrabajo), e incluye especialmente a las personas con responsabilidades de equipo, que tienen una función de referencia en su aplicación.

Las principales medidas contenidas en el Protocolo son:

- Respeto de los tiempos de descanso diario, semanal, permisos y vacaciones, evitando el envío de comunicaciones profesionales fuera de la jornada laboral; cuando sea necesario el envío, no se exige una respuesta inmediata.
- Convocatoria y celebración de reuniones (presenciales o telemáticas) dentro de los límites de la jornada de trabajo, sin extenderse más allá del horario habitual ni en fines de semana o festivos.
- Uso preferente de los horarios de solape entre personas con jornadas distintas para mantener las comunicaciones.
- Uso de la configuración de envío programado de correos electrónicos para que los mensajes lleguen al destinatario dentro de su horario laboral.
- Respuestas automáticas durante vacaciones con datos de contacto de personas alternativas.
- Para las personas con equipos a su cargo: deber especial de no requerir respuesta a comunicaciones enviadas fuera del horario laboral cuando ello obligaría al empleado a prolongar su jornada.
- Aplicación específica para teletrabajo: garantía del derecho a la desconexión también en los supuestos de prestación total o parcial del trabajo a distancia, con recomendaciones sobre creación de un espacio de trabajo dedicado, descansos regulares y silenciado de notificaciones fuera del horario laboral.
- Excepción regulada para puestos de especial responsabilidad y cargos directivos en supuestos puntuales de fuerza mayor, perjuicio grave/inminente para la Sociedad o servicios de guardia.
- Acciones de sensibilización y formación dirigidas a mitigar los efectos de la hiperconectividad y el tecnoestrés.
- Posibilidad de realizar encuestas de satisfacción para evaluar el grado de aplicación del Protocolo.

El incumplimiento del Protocolo puede ser sancionado conforme a la normativa interna de la Sociedad. La Sociedad se compromete a adoptar las medidas oportunas en caso de vulneración del derecho a la desconexión, y el Protocolo se revisa y actualiza periódicamente.

3.1.9. Empleados con discapacidad

A 31 de diciembre de 2025, SeQura cuenta en plantilla con 5 empleados con grado de discapacidad reconocido, distribuidos por género de la siguiente manera:

	Mujeres	Hombres
TOTAL EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 2025	3	2
TOTAL EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 2024	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 respuesta a las nuevas demandas de los empleados, cuyos proyectos de carrera no están sólo ligados a las percepciones económicas, sino también a compensaciones y beneficios sociales enmarcados dentro de la flexibilidad, personalización, salud y bienestar.

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

El horario del personal de SeQura es de 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 el trabajo, 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 2025, el número de horas de absentismo ha sido de 25.439,89 horas, el 62,06% realizadas por mujeres frente al 37,94% 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.

ÍNDICE DE ABSENTISMO	Mujeres	%	Hombres	%
Nº HORAS 2025	15.788,52	62,06%	9.651,37	37,94%
Nº HORAS 2024	8.664	60%	5.832	40%

El detalle del absentismo por tipología durante 2025 se presenta en la siguiente tabla:

Tipo de Absentismo	Mujeres (h)	%	Hombres (h)	%	Total
Enfermedad	14.645,67	60,46%	9.577,09	39,54%	24.222,76
Accidente	828,57	100%	—	—	828,57
Huelga	5,71	50%	5,71	50%	11,42
Injustificado	308,57	81,82%	68,57	18,18%	377,14
TOTAL 2025	15.788,52	62,06%	9.651,37	37,94%	25.439,89

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 de empleados que ejercieron permiso parental durante el ejercicio 2025, comparado con el total de la plantilla de la Sociedad a 31 de diciembre de 2025. Durante el ejercicio, 23 personas (6,4% de la plantilla) ejercieron su derecho al permiso parental, con una distribución equilibrada por género (47,82% mujeres y 52,18% hombres):

	Mujeres	%	Hombres	%
PERMISO PARENTAL 2025	11	47,82%	12	52,18%
TOTAL EMPLEADOS 2025	144		185	

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

	Mujeres	%	Hombres	%
PERMISO PARENTAL 2024	11	52,4%	10	47,6%
TOTAL EMPLEADOS 2024	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 al 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.

SeQura tiene contratado un servicio de prevención ajeno con ASPY Prevención (Grupo Atrys), que cubre las cuatro disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud) de acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de los Servicios de Prevención. La cobertura de las contingencias profesionales se canaliza a través de la mutua colaboradora con la Seguridad Social ASEPEYO.

Durante el ejercicio 2025, SeQura no ha aprobado una política interna específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, si bien las actividades preventivas se han desarrollado conforme al servicio de prevención ajeno contratado y a los Planes de Acción derivados de las evaluaciones preventivas previas. La actualización de la evaluación de riesgos del centro de trabajo y la elaboración de una política interna de PRL están previstas durante el ejercicio 2026, encontrándose ambas en curso a la fecha de formulación del presente informe.

Plan de Medidas de Emergencia

SeQura dispone de un Plan de Medidas de Emergencia para el centro de trabajo de Calle Ali Bei, 7-9 (entresuelo) de Barcelona, redactado por ASPY Prevención y aprobado por la Administración de la Sociedad, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 31/1995. El Plan tiene por objeto permitir la correcta gestión de cualquier emergencia que pueda afectar al centro de trabajo, de modo que el impacto sobre las personas, las instalaciones y la continuidad de la actividad sea nulo o mínimo.

El Plan clasifica como posibles situaciones de emergencia: accidente con lesiones personales y/o enfermedad, incendio, robo o vandalismo, recepción de correspondencia sospechosa y amenaza de bomba, e incluye las instrucciones de actuación específicas para cada uno de estos escenarios, así como el método de uso de extintores y el programa de mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios conforme al Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo.

El centro de trabajo se distribuye en tres plantas (planta -1, planta 0 y planta 1), todas ellas comunicadas mediante escaleras interiores y por la escalera comunitaria del edificio, y cuenta con dos vías de evacuación (puerta principal y salida de emergencia) y un punto de reunión exterior establecido en la acera situada frente al monumento a Rafael Casanova. Los medios técnicos disponibles incluyen extintores de polvo ABC y de CO₂ distribuidos por las tres plantas, pulsadores de alarma, botiquines y alumbrado de emergencia.

Para la implantación operativa del Plan, SeQura ha designado a los miembros de los Equipos de Emergencia, organizados en las siguientes funciones:

- Jefe de Emergencia: evalúa la emergencia, asume la dirección y coordinación de los equipos y, si es necesario, solicita, informa y coordina las ayudas externas.
- Equipo de Intervención: acude al lugar donde se ha producido la emergencia con el fin de controlarla.
- Equipo de Alarma y Evacuación: garantiza la recepción de la alarma y asegura la correcta evacuación del personal afectado.
- Equipo de Primeros Auxilios: evalúa el estado de las posibles personas heridas y, si fuera necesario, presta los primeros auxilios.

Los miembros de los equipos cuentan con la formación teórica y práctica adecuada al equipo al que pertenecen y son responsables de identificar anomalías, controlar el buen estado de los medios técnicos disponibles, intervenir en el control de la emergencia aplicando las instrucciones de actuación y coordinarse con el resto de equipos. Adicionalmente, el Plan contempla la realización periódica de simulacros, formación e información a la plantilla, mantenimiento e inspección periódica de los medios de protección, investigación de las causas de la emergencia y revisión y actualización de las medidas organizativas.

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 ejercicio 2025 se han producido 3 accidentes de trabajo (1 con baja médica y 2 sin baja médica), todos ellos de carácter leve, distribuidos por género según la siguiente tabla:

Tipología de accidentes 2025	Mujeres	Hombres
Leves	3	-
Graves	—	—
Muy Graves	—	—
Mortales	—	—
TOTAL	3	-

Nota: Los datos de accidentalidad han sido confirmados por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales y por la mutua colaboradora ASEPEYO. Los tres accidentes registrados durante el ejercicio fueron de carácter leve, sin enfermedades profesionales asociadas.

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 2025, 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 ejercicio 2025, 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.

Durante el ejercicio 2025 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 (impartidos por el proveedor Apreblanc), como en materia de prevención de riesgos laborales (impartidos por el proveedor ASPY).

3.5.2. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Durante el ejercicio 2025, los empleados de SeQura han recibido un total de 622 horas de formación, distribuidas entre las dos formaciones obligatorias impartidas por proveedores externos: 264 horas de Prevención de Riesgos Laborales (impartidas por ASPY) y 358 horas de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (impartidas por Apreblanc). La distribución por género de ambas formaciones se presenta a continuación:

CATEGORÍA — HORAS DE FORMACIÓN 2025	Mujeres	%	Hombres	%
Presidentes Ejecutivos y Directores Generales	-	0%	3	100%
Resto de Directores y Gerentes	11	45,83%	13	54,17%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	49	23,33%	161	76,67%
Comerciales, vendedores y similares	75	43,60%	97	56,40%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	133	62,44%	80	37,56%
Ocupaciones elementales	-	-	-	-
TOTAL 2025	268	43,09%	354	56,91%

A título comparativo, durante el ejercicio 2024 se impartieron 741 horas de formación con la siguiente distribución por categoría profesional:

CATEGORÍA — HORAS DE FORMACIÓN 2024	Mujeres	%	Hombres	%
Presidentes Ejecutivos y Directores Generales	—	0%	2	100%
Resto de Directores y Gerentes	3	42,86%	4	57,14%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	94	34,18%	181	65,82%
Comerciales, vendedores y similares	19	27,54%	50	72,46%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	150	55,76%	119	44,24%
Ocupaciones elementales	—	0%	—	0%
TOTAL 2024	266	42,77%	356	57,23%

Las horas reportadas corresponden principalmente a las formaciones obligatorias en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (impartidas por Apreblanc) y de Prevención de Riesgos Laborales (impartidas por ASPY).

3.6. Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidades

La contratación de personal de SeQura se basa 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 hay personal con discapacidades.

En relación con el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2 % para personas con discapacidad prevista en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 (LGDPCD, antigua LISMI), a 31 de diciembre de 2025 SeQura cuenta con 5 personas con discapacidad reconocida (1 empleado de plantilla directa y 4 personas integradas a través de la colaboración con el Centro Especial de Empleo Aura Fundación), frente a las 6 personas que correspondería tener para alcanzar la cuota legal. Por tanto, durante el ejercicio 2025 SeQura no alcanza el cumplimiento estricto de la cuota legal, situación que está siendo subsanada mediante la combinación de medidas alternativas (contratación de servicios a centros especiales de empleo) y nuevas incorporaciones previstas en el ejercicio 2026, con el objetivo de regularizar plenamente la situación.

3.7. Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo

Durante el ejercicio 2025, SeQura ha aprobado su Plan de Igualdad con fecha 10 de noviembre de 2025, con el objetivo de establecer políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar 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. La implantación efectiva de las medidas contempladas en el Plan se ha programado a partir de enero de 2026, no habiéndose desplegado medidas concretas durante el ejercicio 2025 al haber sido aprobado en el último tramo del mismo. Asimismo, durante el ejercicio 2026 se está llevando a cabo la auditoría retributiva prevista en el Real Decreto 902/2020, cuyos resultados se incorporarán en el EINF correspondiente al ejercicio 2026.

Lo anterior es 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:

- 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

Durante el ejercicio 2025, SeQura dispone de dos protocolos complementarios para la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral, alineados con los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, la Directiva 2006/54/CE, el Real Decreto 901/2020 y el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña aplicable a la Sociedad:

- El Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, mediante el cual SeQura declara su tolerancia cero frente a la aparición de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, e integra prevención, seguridad, salud laboral e igualdad.
- El Protocolo de Acción para el tratamiento del acoso o la violencia hacia personas LGTBI+, suscrito por la Sociedad como compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Ambos protocolos comparten la misma estructura de Comisión de Investigación y se asientan sobre un conjunto común de derechos fundamentales e inalienables: el derecho a un trato respetuoso y digno, el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo, el derecho a la salud laboral, el derecho a la protección de la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas (tanto víctimas como denunciadas), el derecho a un proceso ágil y sometido a plazos, y el derecho a un procedimiento interno imparcial, justo y conforme a la legislación vigente.

Definiciones clave

Los protocolos definen el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007); el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007); y el acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como cualquier conducta basada en estos motivos cuya finalidad o efecto sea violar la dignidad o la integridad física o psicológica de la persona, considerándose en todos los casos conducta discriminatoria.

Adicionalmente, los protocolos diferencian entre acoso de intercambio (*quid pro quo*), acoso ambiental, acoso descendente (de superior a subordinado), acoso ascendente (de subordinado a superior) y acoso horizontal (entre personas sin relación jerárquica), e incluyen la figura de la represalia discriminatoria, expresamente prohibida frente a denunciantes, testigos y personas que colaboren en una investigación.

Principales elementos de los protocolos

Los principales elementos comunes de los Protocolos en vigor son:

- **Ámbito de aplicación:** aplica a toda la plantilla de Sequra, así como al personal de empresas subcontratadas, a clientes, proveedores y candidatos a un puesto de trabajo, y se mantiene durante los tres meses posteriores a la finalización de la relación laboral.
- **Comisión de Atención al Acoso** constituida formalmente, encargada de proporcionar apoyo, asesoramiento, recibir denuncias, llevar a cabo la investigación y supervisar la imposición de las medidas correctoras.
- **Procedimiento informal:** hasta 7 días laborables desde la recepción de la denuncia para alcanzar un acuerdo y poner fin al comportamiento.
- **Procedimiento formal:** hasta 15 días laborables para la fase de investigación y elaboración del informe de conclusiones por la Comisión.
- **Canal Interno de Información:** dirección de correo comisiondenuncias@sequra.es, formulario web accesible desde la página oficial y buzones físicos en las dos ubicaciones de las oficinas. La gestión de la recepción se realiza a través de un asesor externo independiente (GRUPO ADAPTALIA LEGAL – FORMATIVO, S.L.) para garantizar la confidencialidad y la imparcialidad.
- **Tipificación de infracciones:** leves, graves y muy graves, con las sanciones correspondientes según el Convenio Colectivo aplicable y las circunstancias agravantes previstas en el Protocolo.
- **Garantías:** prohibición expresa de represalias contra la persona denunciante, los testigos o quien colabore en la investigación; asistencia legal a la víctima; póliza de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los miembros de la Comisión.
- **Seguimiento anual:** la Comisión se reúne anualmente para revisar las denuncias recibidas y elaborar un informe que se entrega a la Dirección y se traslada a toda la plantilla, respetando el derecho a la intimidad y la confidencialidad.
- **Inversión de la carga de la prueba:** conforme al artículo 96.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, si la persona denunciante aporta indicios suficientes de la existencia de acoso, corresponde a la parte denunciada acreditar la ausencia de discriminación, mediante una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas.
- **Medidas cautelares:** durante la tramitación, ya sea por vía informal o formal, la Comisión puede solicitar la separación cautelar entre la víctima y la persona presuntamente acosadora (cambio de oficina, reorganización del tiempo de trabajo, movilidad funcional, etc.), siempre que estas medidas no supongan menoscabo o perjuicio en las condiciones de trabajo de la víctima, incluidas las salariales, y siendo la víctima quien decide si el cambio se aplica a sí misma o a la persona denunciada.
- **Medidas adicionales en caso de acoso acreditado:** apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia; modificación, con su consentimiento previo, de las condiciones de trabajo que se consideren beneficiosas para su recuperación; medidas de vigilancia para su protección; y reiteración de los estándares éticos y morales de la Sociedad.

- Medidas de prevención y formación: difusión del Protocolo en el canal Slack #people-team, en Confluence y en las sesiones de Onboarding para nuevas incorporaciones; integración de la prevención, actuación y erradicación del acoso en el plan de formación corporativo; promoción de un entorno de respeto y corrección, eliminación de imágenes, carteles o publicidad de carácter LGTBIfóbico y garantía de privacidad en espacios comunes (aseos y vestuarios).

Procedimiento específico de uso del nombre y cambio de nombre legal (Protocolo LGTBI+)

El Protocolo LGTBI+ regula expresamente el procedimiento para que cualquier persona que lo solicite pueda utilizar, en los registros y bases de datos de uso interno de SeQura, un nombre de uso común acorde con su identidad de género distinto del asignado al nacer, así como el cambio de nombre legal en los supuestos previstos en la Ley 3/2007, de rectificación registral de la mención de sexo. La solicitud se dirige de forma confidencial a la Comisión de Atención al Acoso y se resuelve en plazos máximos definidos en el propio Protocolo, garantizando en todo momento el trato a la persona conforme a su identidad de género elegida y el respeto a su dignidad y privacidad.

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 ejercicio 2025, no se ha recibido ninguna denuncia por acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género a través de las Comisiones de Atención al Acoso. Adicionalmente, durante el ejercicio 2026 SeQura está trabajando en una nueva propuesta de Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo que incorporará las mejoras identificadas tras la revisión de los protocolos vigentes.

4. Lucha contra la Corrupción y el Soborno

4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

En SeQura mantenemos un compromiso firme con la integridad, la ética profesional y la transparencia, apoyado en diferentes normas internas que fomentan una cultura de cumplimiento.

Estas directrices están recogidas en la Guía de Conducta y Comportamiento (Conduct and Behaviour Guide), actualizada el 16 de enero de 2025, que establece los principios de actuación en la organización, incluyendo la obligación de evitar conflictos de interés y actuar con responsabilidad. Asimismo, contempla un procedimiento formal de notificación, evaluación, investigación, análisis, comunicación y seguimiento de posibles incumplimientos, gestionado por el equipo de People.

Reglamento del Canal de Denuncias (Sistema interno de información)

Como mecanismo esencial para reforzar la cultura de cumplimiento, SeQura dispone del Reglamento del Canal de Denuncias, aprobado por los miembros del Governance Board, Legal y People, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El Canal permite informar de infracciones consumadas, de infracciones no materializadas pero altamente probables, de actos u omisiones que la persona informante razonablemente entienda como infracciones, así como de intentos de ocultación de infracciones. El Reglamento se aplica a todas las personas que forman parte de SeQura, ya sean miembros del equipo directivo o empleados, así como a cualquier otra persona que, sin estar vinculada a la Sociedad, pueda tener conocimiento de un incumplimiento de la normativa legal o interna.

Las garantías reconocidas a las partes son las siguientes:

- Para la persona informante: confidencialidad de la identidad y de las comunicaciones, indemnidad frente a represalias y derecho a ser informada del resultado y seguimiento de la denuncia.
- Para la persona denunciada: derecho a ser informada de la existencia de la denuncia, a ser oída en el expediente y a formular las alegaciones que considere oportunas.

- Para terceros afectados o implicados: protección de la intimidad y dignidad. Las denuncias falsas están expresamente prohibidas y, en su caso, podrán ser objeto de sanción conforme al Código de Conducta y a la normativa interna.

La gestión del Canal corresponde a una Comisión de Investigación interna formada por representantes de las áreas de People, Legal y Tech, ratificada por el Consejo de Administración y notificada a la Autoridad Independiente de Protección del Informante. Esta Comisión es responsable de recibir las comunicaciones, analizarlas, instruir las y, en su caso, proponer medidas cautelares y resolución. Cualquier miembro de la Comisión que pudiera tener un conflicto de interés en relación con los hechos denunciados se abstendrá de participar en la investigación.

El procedimiento contempla varios canales de comunicación complementarios: (i) plataforma electrónica gestionada por un proveedor externo (Lefebvre–Centinela), accesible mediante enlace publicado en el canal Slack #people-team y en Confluence; (ii) correo electrónico a comisiondenuncias@sequra.es; (iii) entrega por escrito en sobre cerrado en los buzones físicos habilitados en la planta 0 y en el entresuelo de la oficina, o de manera presencial a las personas de referencia designadas por la Comisión; y (iv) reunión presencial con las personas de referencia, cuyo contenido se documenta en acta firmada por la persona informante.

Una vez recibida la denuncia, ésta se registra y se acusa recibo a la persona informante en un plazo máximo de siete días hábiles. La Comisión Instructora se reúne en un plazo máximo de cinco días hábiles para examinar la admisibilidad de la denuncia. Si se admite a trámite, se comunica a la persona denunciada en un plazo no superior a diez días hábiles para que pueda formular alegaciones en los tres días hábiles siguientes. La instrucción y resolución del expediente se realiza en un plazo máximo de tres meses, prorrogable por otros tres meses adicionales en casos de especial complejidad. Las denuncias anónimas que no aporten información suficiente para verificar los hechos no son admitidas a trámite y los datos personales que pudieran constar en ellas se eliminan del canal.

El tratamiento de los datos personales recogidos a través del Canal se ajusta al Reglamento (UE) 2016/679, a la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y, cuando proceda, al Reglamento (UE) 2018/1725. Conforme al artículo 24.4 de la Ley Orgánica 3/2018, los datos se conservan en el sistema informativo únicamente durante el tiempo necesario para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación, debiendo ser suprimidos del canal en el plazo de tres meses (o seis meses en caso de prórroga) desde su introducción, salvo que su conservación sea necesaria para acreditar el funcionamiento del modelo de prevención.

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, por lo que dispone de medidas específicas cuyo objetivo es prevenir y detectar fondos de origen ilícito, entre las que se encuentran: disponer de un Manual de PBC/FT, 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 PBC/FT, 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 las transacciones, por lo que se estima que el riesgo de estar amparando una actuación ilícita de un tercero está adicionalmente cubierto por este control.

El SII implica un 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 2025 se han realizado las siguientes aportaciones y/o acciones sociales:

Entidad	2025	2024
Fundació Privada Projecte Aura	2.150 €	500 €
Fundación Arrels Fundació	—	14.750 €
TOTAL APORTACIONES	2.150 €	15.250 €

Durante el ejercicio 2025 las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro se han concentrado en la Fundació Privada Projecte Aura, entidad con la que SeQura mantiene una colaboración orientada a la integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. La aportación realizada en 2025 (2.150 €) supera en cuatro veces la del ejercicio anterior. La colaboración con Arrels Fundació, dedicada al apoyo de personas sin hogar en Barcelona, no se ha materializado durante el ejercicio 2025.

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 las 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 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) - Agenda 2030 de Naciones Unidas

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 contribuyan 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 con distintas universidades para la colaboración en la contratación de empleados en prácticas. Asimismo, existen otra serie de acuerdos en los que, si bien no se dispone de un contrato marco firmado, 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 positivo 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. Durante el ejercicio 2025, las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF declaradas en el Modelo 190 ascendieron a 3.550.772,19 € sobre 463 perceptores y 15.579.416,73 € de percepciones, y las retenciones por IRNR (Modelo 296) ascendieron a 243.541,18 € sobre 206 perceptores no residentes.

5.2. Consumidores

SeQura está íntegramente concienciado en materia de 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 han convertido en un aspecto fundamental tanto para los usuarios como para las empresas. El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, conocedores de la importancia de la privacidad, 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 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 la página oficial de SeQura.
- Correo electrónico: comisiondenuncias@sequra.es
- Buzones físicos ubicados en las oficinas (2 ubicaciones distintas).

Durante el ejercicio 2025 se han recibido un total de comunicaciones, cuya situación a fecha 31/12/2025.

Estado de la reclamación	Reclamaciones 2025	Reclamaciones 2024
Estimadas	—	1
<i>Abiertas</i>	—	—
<i>En curso</i>	—	—
<i>Cerradas</i>	—	1
Desestimadas	9	11
TOTAL	9	12

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.

Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados

En la siguiente tabla se refleja el resultado del ejercicio 2025 y comparativo del 2024, así como el gasto por impuesto sobre Sociedades contabilizado y los pagos a cuenta efectivamente realizados durante el ejercicio:

Año	Resultado del ejercicio	Gasto contable por Imp. Sociedades	Pagos a cuenta realizados
2025	5.292.976 €	664.935 €	751.523,03 €
2024	(11.396.502) €	—	—

Notas a la tabla:

(1) El gasto contable por impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2025 (664.935 €) corresponde al importe registrado en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias siguiendo el principio de devengo, conforme a lo recogido en la Memoria de Cuentas Anuales.

(2) Los pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades efectivamente realizados durante el ejercicio 2025 ascendieron a 751.523,03 €. La diferencia entre el gasto contable y el pago efectivo se debe a la mecánica de los pagos fraccionados regulados por el artículo 40 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades, que se calculan sobre las bases imponibles de ejercicios anteriores o sobre la base imponible del propio ejercicio en curso, no coincidiendo necesariamente con el gasto contable devengado del ejercicio.

(3) Durante el ejercicio 2024 la Sociedad presentó un resultado negativo, por lo que no se registró gasto por impuesto sobre Sociedades a pagar en concepto de cuota.

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 para 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.

Durante el ejercicio 2025, el suministro principal de electricidad de las oficinas de SeQura en Barcelona ha sido contratado con Holaluz, comercializadora cuya energía proviene al 100 % de fuentes renovables certificadas (0 g de CO₂ por kWh y 0 µg de residuos radiactivos por kWh, frente a las medias nacionales de 102 g/kWh y 446 µg/kWh respectivamente). Este contrato supone una reducción significativa de la huella de carbono asociada al consumo eléctrico de la Sociedad respecto al mix de generación nacional.

La Sociedad no ha sido objeto de sanciones ni procedimientos por incumplimiento de la normativa medioambiental durante el ejercicio 2025, conforme a lo recogido en la Memoria de Cuentas Anuales (Nota 14).

6.1.1. Consumo energético

A continuación se detalla el consumo energético directo de SeQura durante el ejercicio 2025, comparado con el ejercicio anterior:

Fuente energética	Comercializadora	2025 (kWh)	2024 (kWh)	Variación
Electricidad — oficina principal	Holaluz (100 % renovable)	140.199	130.171	+7,7 %
Electricidad — suministro complementario	Endesa Energía	1.286	—	n/a
Total electricidad		141.485	130.171	+8,7 %
Gas natural	Naturgy	3.442	—	n/a
TOTAL CONSUMO ENERGÉTICO		144.927	130.171	+11,3 %

Notas a la tabla de consumo energético:

(1) El consumo eléctrico imputado a Holaluz (140.199 kWh) corresponde al dato real facturado a partir de las 24 facturas mensuales del ejercicio 2025 emitidas por la comercializadora, sin estimaciones. La Sociedad mantiene con Holaluz dos suministros independientes en la oficina de C/ Ali Bei 7 de Barcelona: el principal (CUPS ES0031405976577003KD, tarifa 3.0TD, 90 kW × 6 períodos, producto “SEIS Precios”), con un consumo anual de 116.892 kWh; y un suministro secundario (CUPS ES0031405976577005KB, tarifa 2.0TD, 15 kW × 2 períodos), con un consumo anual de 23.307 kWh, que durante el ejercicio cambió de producto de “Tarifa Justa” (cuota fija) a “Un Precio” (0,149 €/kWh) con efecto 01/08/2025. Toda la energía suministrada por Holaluz procede de fuentes renovables certificadas mediante garantía de origen, con etiqueta A en emisiones de CO₂ y residuos radiactivos.

(2) El suministro complementario de electricidad (contrato Endesa Energía, CUPS ES0031405976577016KE0F, peaje 2.0TD con potencia contratada 4,4 kW) corresponde a un punto de menor consumo. La cifra de 1.286 kWh resulta de la suma de las 11 facturas reales emitidas por la comercializadora durante el ejercicio 2025, ajustada por prorrateo a año natural para cubrir los 31 días no incluidos en las fechas de facturación (1-20 de enero y 21-31 de diciembre), aplicando el consumo medio diario observado.

(3) El consumo de gas natural (suministro Naturgy, contrato CUPS ES0217010008251284RL, tarifa RL.2, distribuidora Nedgia Cataluña) se ha cuantificado a partir de las 8 facturas reales emitidas durante el ejercicio (período 06/11/2024 – 09/01/2026),

aplicando prorrateo por días naturales a las dos facturas a caballo entre ejercicios. La conversión $m^3 \rightarrow kWh$ utiliza el factor específico publicado por Naturgy en cada factura (variable mes a mes según PCS de Enagás). Durante el ejercicio se produjo una cesión del contrato de Naturgy Iberia S.A. a Naturgy Clientes S.A.U. con efecto 03/09/2025; el CUPS y el suministro no se ven afectados. El gas presenta una marcada estacionalidad, concentrándose el consumo en los meses de invierno.

(4) La cifra del ejercicio 2024 (130.171 kWh) reportada en el EINF anterior corresponde al consumo eléctrico total facturado durante dicho ejercicio. No se dispone de comparativo desagregado del ejercicio 2024 para el suministro complementario ni para el gas natural.

6.1.2. Eficiencia energética y emisiones evitadas

Durante el ejercicio 2025, el consumo eléctrico total de SeQura ha ascendido a 141.485 kWh, lo que supone un incremento del 8,7 % respecto a los 130.171 kWh reportados en el ejercicio anterior. Este aumento se explica por dos factores: (i) la inclusión en el perímetro de reporte del suministro secundario de la oficina (CUPS ES0031405976577005KB, 23.307 kWh en 2025), que no se reflejaba en el cierre del ejercicio anterior; y (ii) un mayor uso del sistema de climatización durante los meses de verano de 2025, vinculado al crecimiento de plantilla y a las temperaturas observadas en Barcelona. El consumo del suministro principal (Holaluz CUPS ...003KD) en 2025 se sitúa en 116.892 kWh. Esta cifra no resulta directamente comparable con los 130.171 kWh reportados en 2024, dado que dicho importe agregaba el consumo de ambos suministros sin desagregar el secundario, por lo que la Sociedad no dispone de una base homogénea para calcular la variación interanual del suministro principal de forma aislada. En términos de consumo eléctrico por empleado, la ratio se sitúa en 430 kWh/empleado en 2025 (sobre la plantilla de cierre de 329 empleados) frente a 386 kWh/empleado en 2024.

Adicionalmente, el carácter 100 % renovable del suministro principal contratado con Holaluz implica una emisión cero asociada al consumo eléctrico (0 g de CO_2/kWh frente a la media nacional de 102 g/kWh). Conforme a la información reportada por la comercializadora, sólo en el mes de diciembre de 2025 SeQura ha evitado la emisión de CO_2 equivalente al recorrido de un automóvil durante 16.901 kilómetros.

La Sociedad continuará trabajando durante el ejercicio 2026 en la reducción adicional del consumo energético mediante la mejora continua de la eficiencia de los equipos informáticos y de climatización.

6.1.3. Emisiones de gases de efecto invernadero

SeQura ha calculado por primera vez en 2025 sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) directas (Alcance 1) e indirectas asociadas al consumo eléctrico (Alcance 2), siguiendo la metodología del GHG Protocol Corporate Standard y aplicando los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) y por las propias comercializadoras.

Alcance 1 — Emisiones directas

Las emisiones directas del Alcance 1 corresponden únicamente a la combustión de gas natural en las instalaciones de la oficina (3.442 kWh suministrados por Naturgy), aplicando el factor de emisión MITECO de 0,182 kg CO_2eq/kWh sobre poder calorífico superior. La Sociedad no dispone de flota de vehículos propios ni de equipos generadores que sumen al perímetro del Alcance 1.

Total Alcance 1: 0,63 t CO_2eq .

Alcance 2 — Emisiones indirectas por consumo eléctrico

El Alcance 2 se ha cuantificado mediante los dos enfoques recomendados por el GHG Protocol:

- **Enfoque location-based:** aplica el factor medio del mix de generación de la red eléctrica española 2025 (0,258 kg CO_2eq/kWh , fuente MITECO) a la totalidad del consumo eléctrico (141.485 kWh). Resultado: 0,33 t CO_2eq .
- **Enfoque market-based:** considera los factores específicos de los suministros contratados. El consumo principal con Holaluz (140.199 kWh entre los dos CUPS, 100 % renovable certificado, 0 g CO_2/kWh según etiqueta de garantía de origen) genera 0 t CO_2eq , mientras que el consumo complementario de Endesa (1.286 kWh) se ha valorado con un factor residual estimado de 0,292 kg CO_2eq/kWh . Resultado: 0,38 t CO_2eq .

Resumen de emisiones GEI 2025

Alcance	2025 (t CO ₂ eq)	Fuente / Metodología
Alcance 1 (gas natural)	0,63	Factor MITECO 0,182 kg CO ₂ eq/kWh
Alcance 2 — location-based	0,33	Mix red española 0,258 kg/kWh
Alcance 2 — market-based	0,37	Holaluz 0 g + Endesa residual
TOTAL Alcance 1+2 (market-based)	1,00	Suma Alcance 1 + Alcance 2 market
Intensidad por empleado	3,5 kg CO ₂ eq	Sobre 329 empleados — market-based

Emisiones evitadas

La contratación de los dos suministros principales con Holaluz (energía 100 % renovable certificada) ha permitido evitar la emisión de aproximadamente 0,33 t CO₂eq durante el ejercicio 2025, calculadas como diferencia entre las emisiones que habrían correspondido al mismo consumo bajo el mix medio de la red española y las emisiones reales asociadas a estos suministros.

Alcance 3 — Otras emisiones indirectas

SeQura no ha cuantificado en el ejercicio 2025 las emisiones del Alcance 3 (viajes profesionales, desplazamientos in itinere, servicios cloud, bienes y servicios adquiridos). La actividad financiera digital no genera fuentes significativas de Alcance 3 directamente atribuibles, si bien la Sociedad evaluará en próximos ejercicios la incorporación progresiva de las categorías más relevantes (viajes de negocio y servicios cloud), en línea con la futura aplicación de la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD) y los estándares europeos ESRS.

6.1.4. Otras cuestiones medioambientales

Por la naturaleza de los servicios financieros digitales prestados por SeQura, otras cuestiones medioambientales contempladas por la Ley 11/2018 presentan una materialidad limitada: la Sociedad no genera vertidos al medio receptor distintos de los sanitarios, no produce residuos peligrosos significativos y no opera en zonas protegidas o con biodiversidad sensible. Los principales residuos generados son ofimáticos (papel, tóner, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos), gestionados a través de gestores autorizados conforme a la Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados. La Sociedad fomenta la digitalización documental y el reciclaje de equipos informáticos al final de su vida útil.

SeQura no dispone de provisiones ni garantías por riesgos medioambientales y no ha realizado inversiones específicas en protección del medio ambiente durante el ejercicio. No se considera necesario aplicar el principio de precaución conforme al artículo 191 del TFUE, dado el bajo perfil de impacto ambiental de la actividad.

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 2025 no se ha recibido ninguna sanción vinculada con temas relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

SeQura desarrolla su actividad principalmente en España y en otros mercados de la Unión Europea (Italia, Portugal y Francia), jurisdicciones caracterizadas por marcos jurídicos robustos y plenamente alineados con la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Constitución Española y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este perímetro geográfico, junto con la naturaleza de la actividad (servicios financieros digitales prestados a comercios y consumidores, sin actividad industrial ni cadena de suministro extractiva), supone una baja

exposición intrínseca a los riesgos clásicos de vulneración de derechos humanos como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o las restricciones a la libertad de asociación.

Marco normativo y políticas internas de referencia

SeQura asume como referentes los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Convenios Fundamentales de la OIT (eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, libertad sindical y de negociación colectiva, eliminación de la discriminación en el empleo).

El compromiso de la Sociedad con los derechos humanos se articula a través de un conjunto integrado de políticas internas, entre las que destacan:

- La Guía de Conducta y Comportamiento (Conduct and Behaviour Guide), actualizada el 16 de enero de 2025, que establece los valores y principios éticos exigibles a toda la plantilla y que prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación, acoso, trato degradante o vulneración de la dignidad de las personas.
- El Plan de Igualdad y los protocolos asociados de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso o violencia hacia personas LGTBI+, descritos en la sección 3.7.
- El Reglamento del Canal de Denuncias, conforme a la Directiva (UE) 2019/1937 y a la Ley 2/2023, que permite a empleados, proveedores y terceros comunicar de forma confidencial y sin temor a represalias cualquier hecho que pueda suponer una vulneración de derechos humanos, una conducta discriminatoria o un incumplimiento normativo o ético.
- La Política de Privacidad y Protección de Datos, alineada con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la LOPDGDD, que protege el derecho fundamental a la protección de datos de empleados, comercios y compradores.

Convenios fundamentales de la OIT: respeto a los derechos básicos en el empleo

Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio (Convenios OIT 29 y 105): SeQura no admite ningún tipo de trabajo forzoso, en servidumbre, ni obtenido bajo coacción. Todas las relaciones laborales se establecen mediante contratos voluntarios, libremente celebrados y conforme al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña aplicable a la Sociedad.

Abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios OIT 138 y 182): la Sociedad no contrata a personas menores de la edad legal para trabajar. Durante el ejercicio 2025 no se ha identificado ningún caso de incumplimiento. Por el carácter de los servicios prestados (servicios financieros digitales B2B y B2C en mercados europeos) la exposición al riesgo de trabajo infantil en la cadena de proveedores es muy reducida.

Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva (Convenios OIT 87 y 98): SeQura respeta plenamente el derecho de los empleados a la libertad de afiliación sindical y a la negociación colectiva. La Sociedad aplica el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (código nº 79000375011994) en aquellos aspectos que mejoran las condiciones laborales mínimas establecidas legalmente.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (Convenios OIT 100 y 111): la Sociedad garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución, prohibiendo cualquier discriminación por razón de sexo, edad, origen, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales, conforme a las medidas detalladas en las secciones 3.7 del presente informe.

Mecanismos de diligencia debida y reclamación

SeQura dispone de un sistema transparente para informar de forma confidencial sobre cualquier impacto en derechos humanos, sin temor a represalias contra el informante. Los principales canales son el Reglamento del Canal de Denuncias (correo comisiondenuncias@sequra.es, plataforma web Lefebvre–Centinela y buzones físicos en la oficina), las Comisiones de Atención al Acoso y la función de Compliance.

Adicionalmente, SeQura está en proceso de implementar una política de contratación de proveedores donde exista un proceso de evaluación previa de proveedores y socios comerciales relevantes, valorando su solvencia, su cumplimiento normativo y su alineamiento con los principios éticos de la Sociedad. La Sociedad evaluará en próximos ejercicios la incorporación de cláusulas contractuales específicas en materia de derechos humanos en sus contratos con proveedores significativos.

Resultados del ejercicio 2025

Durante el ejercicio 2025, SeQura no ha recibido denuncias firmes por vulneración de derechos humanos a través de los canales establecidos, no ha sido sancionada por las autoridades competentes en esta materia y no ha identificado riesgos materiales no mitigados. La Sociedad continúa evolucionando su sistema de diligencia debida en línea con las exigencias previstas en la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD), que serán de aplicación progresiva en los próximos ejercicios.

ANEXO I. Índice de contenidos e indicadores GRI

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Epígrafe en el informe	Pág.
INTRODUCCIÓN			
Marco de reporte	1; 2-2; 2-3; 2-4; 3-1; 3-2	Acerca del EINF y su elaboración / 2.4 Análisis de Materialidad	—
CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio / Entorno empresarial / Presencia geográfica / Objetivos	2-1; 2-6; 2-7	2.1 / 2.2 / 2.5 / 2.6	—
Grupos de interés	2-29; 2-30	2.3	—
Descripción de las políticas aplicadas	3-3	2.7	—
CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL			
Número total y distribución de personal por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 2-8	3.1.1 / 3.1.2	—
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 2-8	3.1.3	—
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial	401-1	3.1.3	—
Remuneraciones medias y su evolución	405-2	3.1.5	—
Brecha salarial / Remuneración igual valor	405-2	3.1.6 / 3.1.7	—
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	3.1.8	—
Número de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	3-3	3.1.4	—
Personal con discapacidad	405-1	3.1.9	—
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Organización del tiempo de trabajo	3-3	3.2.1	—
Número de horas de absentismo	3-3	3.2.2	—
Medidas de conciliación	401-3	3.2.3	—
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3	3.3.1	—
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo	403-2	3.3.2	—
RELACIONES SOCIALES			
Organización del diálogo social	3-3	3.4.1	—

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Epígrafe en el informe	Pág.
Porcentaje de la plantilla cubierto por convenio colectivo	2-30	3.4.2	—
Balance de los convenios colectivos en salud y seguridad	403-4	—	—
FORMACIÓN			
Políticas de formación	3-3	3.5.1	—
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	404-1	3.5.2	—
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	3.6	—
IGUALDAD Y MEDIDAS PARA PROMOVER EL EMPLEO			
Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades	405; 405-2	3.7	—
Planes de igualdad	3-3	3.7	—
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	406-1	3.7.1	—
Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	3-3	3.7	—
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3	4.1	—
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1; 205-2	4.2	—
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	4.3	—
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
Impacto en el empleo y desarrollo local	3-3; 2-27; 204-1	5.1.1	—
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	5.1.2	—
Impacto en poblaciones locales y territorio	2-29	5.1.2	—
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	3-3	5.2.1	—
Sistemas de reclamación y quejas		5.2.2	—
Beneficios obtenidos e impuestos pagados	3-3	5.3	—
MEDIO AMBIENTE			

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Epígrafe en el informe	Pág.
Efectos en medio ambiente, salud y seguridad	3-3; 2-23; 307	6.1	—
Consumo y suministro de agua	303-1; 303-2; 303-3	6.1	—
Consumo directo e indirecto de energía	302-4	6.1	—
Medidas de eficiencia energética	302-1	6.1	—
DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	3-3	7	—
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	7	—

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	Indicadores GRI	Motivo	Explicación
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES — ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
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.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
Relaciones con actores de las comunidades locales	2-29	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.
Inclusión en 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 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.
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 y provisiones para riesgos ambientales		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en los riesgos ambientales.
Medidas para reducir la contaminación acústica y lumínica		No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en contaminación acústica y lumínica.

Contenido en la Ley 11/2018	Indicadores GRI	Motivo	Explicación
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de desechos	3-3; 306-2	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en eliminación de desechos.
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en preservar o restaurar la biodiversidad.
Impactos en áreas protegidas	3-3	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 eficiencia	302-1; 302-2	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en el consumo de materias primas.
CAMBIO CLIMÁTICO			
Medidas adoptadas para adaptarse al cambio climático	3-3	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en el cambio climático.
Metas de reducción de emisiones	305-5	No material	El negocio de SeQura no presenta riesgo material en las emisiones de gases de efecto invernadero.