

temporing

Estado de
información
no financiera
consolidado

2025



Índice

Marco del informe	4
Temporing en 2025	9
Modelo de negocio	12
Equipo humano	23
Empresa responsable	39
Experiencia cliente	60
Anexos Temporing	66
Anexos Duna Tecnics	75
Anexos Nono	82
Tabla de correspondencia ent	87

Contenido

1. Marco del informe

2. Temporing en 2025

Distribución general
Sector de actividad

3. Modelo de negocio

Introducción
Líneas de negocio
Estructura
Riesgos
Análisis de materialidad

4. Equipo humano

Introducción
Empleo
Organización del trabajo
Conciliación
Absentismo
Accesibilidad
Relaciones sociales
Salud y trabajo
Temporing y Nono
Formación
Igualdad

5. Empresa responsable

Introducción
Economía circular
Cambio climático
Compromiso con el desarrollo sostenible
Subcontratación de proveedores
Consumidores
Derechos humanos
Lucha contra el soborno

6. Experiencia cliente

Introducción
Comunicación
Canales de comunicación interna
Calidad del servicio y mejora continua
Información fiscal

7. Anexos Temporing

8. Anexos Duna Tecnics

9. Anexos Nono

10. Tabla de correspondencia entre las materias de la Ley 11/2018 y los marcos de referencia metodológicos utilizados



Marco del informe

Introducción

En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, del 24 de Noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el 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, deseamos presentarte la información no financiera de las entidades que integran Temporing, **correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.**

Temporing ETT S.L.

Empresa de trabajo temporal.

Duna Tecnics S.A.

Empresa de externalización de servicios.

Nono Servicios Integrales S.L.

Gestión y dirección de las empresas de la compañía.

Las empresas BigWig (empresa de selección y formación) y Eptwins (venta de uniformidad laboral), pertenecientes a la firma comercial Temporing no son de alcance en este informe por su baja actividad, suponiendo un 0,96% y un 0,34 % respectivamente del total de facturación del grupo.

Esta información forma parte del informe de las cuentas anuales consolidadas y destaca los aspectos no financieros clave que hemos identificado tras un análisis del entorno y las expectativas de nuestros grupos de interés.

En lo que respecta a nuestro personal, hemos puesto especial atención en áreas como la salud y bienestar, la captación y fidelización de talento, la igualdad, el empoderamiento y la capacitación, así como en la ética y transparencia. En términos de responsabilidad social y sostenibilidad, estamos dedicados a aportar positivamente a la comunidad, gestionar los recursos de manera sostenible y fomentar la eficiencia energética.

Para concluir, nos enfocamos en mantener una rentabilidad sostenible mediante la digitalización, la innovación y la mejora continua de nuestros procesos.

Temporing considera que existen requerimientos de la ley que no le son de aplicación dadas las actividades que realizan cada una de las empresas participadas.

- Medidas para preservar y restaurar la biodiversidad: Temporing no realiza actividades en áreas protegidas medioambientalmente
- Las actividades están ubicadas en zonas urbanas y/o industriales.
- Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica: Temporing no genera ningún impacto acústico ni lumínico significativo debido a la actividad de oficina que realiza.

Francisco Ibáñez Castro

Administrador único

Hospitalet de Llobregat, 31 de marzo de 2026

Carta del Ceo



José Luis Izquierdo,
Director general

Compartimos esta Memoria No Financiera 2025 cerrando una etapa importante para Temporing. Finalizamos nuestro plan estratégico 2023–2025 satisfechos por los resultados alcanzados, pero sobre todo por el impacto generado y por la manera en la que hemos seguido desarrollando nuestro propósito durante estos años: mejorar la vida de las personas a través del empleo y acompañar a las organizaciones a encontrar las soluciones que necesitan para avanzar.

Han sido años intensos. Años de transformación, de crecimiento y también de mucha exigencia. El contexto actual obliga a las empresas a adaptarse constantemente. La incertidumbre económica, los conflictos geopolíticos, la volatilidad de los mercados, la rapidez de los cambios tecnológicos o la aparición de nuevas formas de trabajar hacen que muchas decisiones tengan hoy menos certezas y más complejidad que hace solo unos años.

Vivimos en un entorno donde todo parece acelerarse. Donde las organizaciones necesitan ser más ágiles, más eficientes y más flexibles, pero donde también existe el riesgo de perder de vista algo esencial: las personas. La inteligencia artificial, la automatización y la tecnología seguirán cambiando nuestra manera de trabajar y nuestro sector. Nosotros también estamos avanzando en esa dirección. Hemos seguido impulsando procesos de digitalización, mejorando herramientas y utilizando los datos para tomar mejores decisiones y trabajar de forma más eficiente.

Pero creemos que el verdadero reto no es únicamente incorporar tecnología, sino hacerlo sin dejar atrás aquello que da sentido a las organizaciones.

En un momento donde muchas soluciones empiezan a parecerse, nuestra diferencia sigue estando en las personas.

En cómo escuchamos.

En cómo acompañamos.

En cómo trabajamos juntos.

Y en la capacidad de seguir construyendo relaciones de confianza en un entorno cada vez más cambiante.

Durante este ciclo estratégico hemos trabajado para consolidar una organización más preparada y conectada, manteniendo una forma de trabajar cercana, flexible y humana. Hemos reforzado procesos, mejorado la coordinación entre equipos y avanzado hacia una cultura más colaborativa y transversal.

También hemos seguido aprendiendo a escuchar mejor. A clientes, trabajadores y equipos.

La fidelidad de muchos clientes y la valoración que recibimos en las encuestas de satisfacción reflejan algo que para nosotros sigue siendo muy importante: la cercanía, la capacidad de adaptación y la voluntad real de entender las necesidades de cada empresa y cada persona.

Ese vínculo de confianza no se construye desde grandes discursos. Se construye en el día a día. En cómo respondemos, en cómo acompañamos y en cómo actuamos cuando las situaciones se complican.

Internamente también hemos seguido trabajando para construir un entorno donde las personas puedan trabajar mejor y sentirse parte. Las evaluaciones de clima laboral y la conversación constante con los equipos nos ayudan a identificar qué estamos haciendo bien y dónde debemos seguir mejorando.

Aspectos como la conciliación, la flexibilidad o el teletrabajo han seguido ganando importancia en los últimos años. Y creemos que seguir avanzando hacia modelos de trabajo más equilibrados y sostenibles no es solo una cuestión organizativa, sino también una forma de cuidar mejor a las personas. La sostenibilidad forma parte también de esa manera de entender el crecimiento. No únicamente desde grandes compromisos, sino desde la responsabilidad cotidiana y las pequeñas decisiones que tomamos cada día como organización.

Creemos que la conciencia colectiva empieza siempre desde la responsabilidad individual. Desde cómo utilizamos los recursos, cómo trabajamos y cómo entendemos el impacto que generamos en nuestro entorno.

Por eso seguimos impulsando iniciativas relacionadas con la eficiencia energética, la reducción del consumo de recursos, el reciclaje, la sensibilización ambiental y la colaboración con entidades y proyectos con impacto social positivo.

Como organización, seguimos identificando a nuestros trabajadores y clientes como nuestros principales grupos de interés. Son quienes nos ayudan a evolucionar, quienes nos exigen mejorar y quienes dan sentido a lo que hacemos.

2025 ha sido también un punto de partida para la siguiente etapa de Temporing.

A partir de 2026 comenzaremos un nuevo ciclo estratégico bajo una idea sencilla, pero muy importante para nosotros: CUIDAR(NOS).

No como un gran eslogan, sino como una forma de recordar qué queremos proteger y reforzar mientras seguimos creciendo.

Cuidar cómo trabajamos.

Cuidar cómo nos relacionamos.

Cuidar el desarrollo de las personas.

Cuidar la experiencia de quienes confían en nosotros.

Y cuidar también el impacto que dejamos en nuestro entorno.

Porque creemos que las empresas que mejor afrontarán los próximos años no serán necesariamente las más grandes ni las que más tecnología incorporen, sino aquellas capaces de adaptarse sin perder criterio, cercanía ni coherencia. Sabemos que el futuro seguirá trayendo cambios y momentos de incertidumbre. Pero también creemos que contamos con algo muy valioso para afrontarlo: un equipo comprometido, una cultura construida desde la colaboración y una forma de trabajar basada en las relaciones y la confianza. Gracias a todas las personas que forman parte de Temporing por el trabajo diario, la implicación y la capacidad de seguir construyendo la empresa desde lo importante.

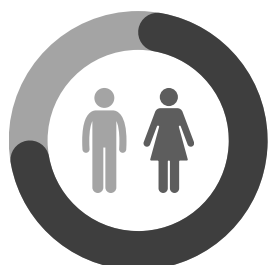
Y gracias también a clientes, colaboradores y partners por seguir confiando en nosotros y acompañarnos en este camino.

Seguiremos avanzando con responsabilidad, con ilusión y con la voluntad de seguir construyendo una organización más preparada, más humana y útil para las personas y empresas que forman parte de ella.

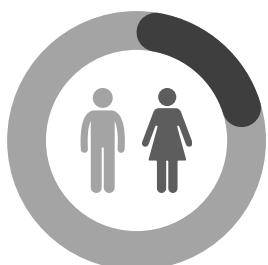
2 Temporing en 2025

Distribución general

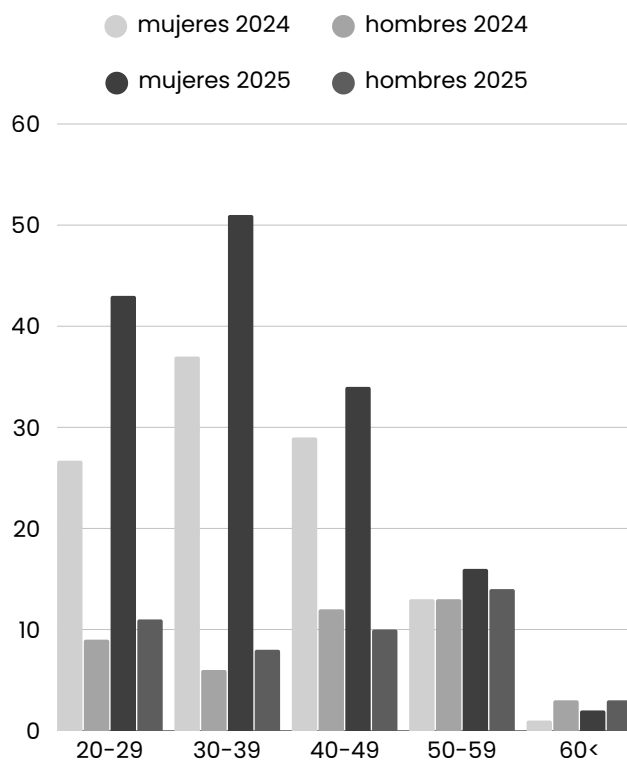
2024



2025



Distribución por edad y sexo general.



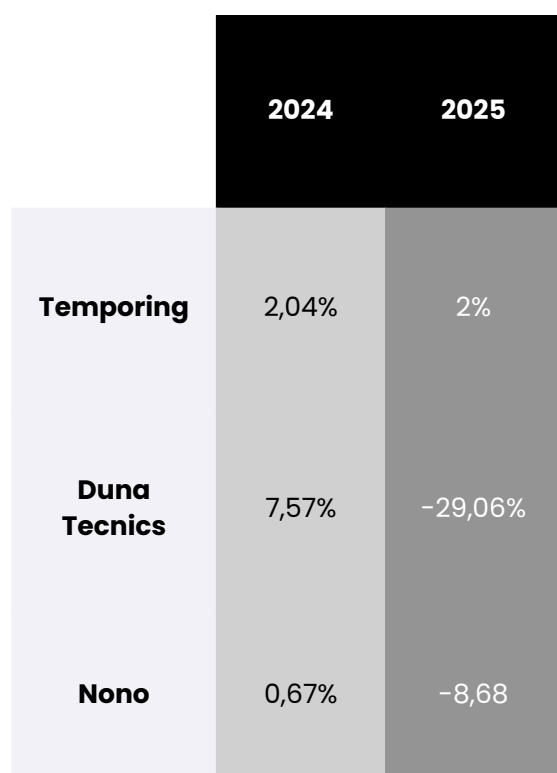
2024

26 delegaciones por toda España

2025

26 delegaciones por toda España

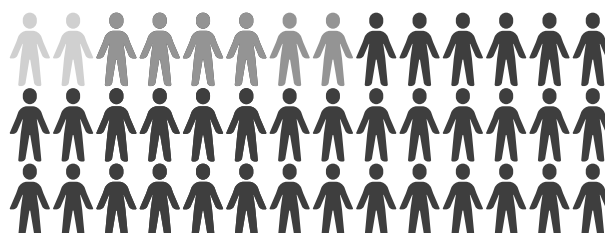
Aumento de negocio



Media de activos

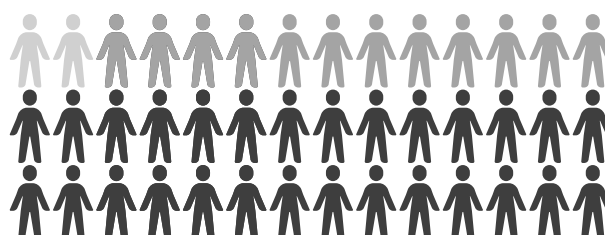
2024

NONO · 10 Duna Tecnics · 661 Temporing · 2338



2025

NONO · 9 Duna Tecnics · 397 Temporing · 2288



Sector de actividad

Sector	Clientes	Trabajadores/as
Comercio	240	3.881
Hostelería	250	4.035
Industria Alimentaria	73	2.160
Industria Fabricación	244	2.512
Logística	42	987
Servicio	144	1.908
Transporte	23	295
Otros	21	110



Modelo de negocio

Introducción

Temporing es una empresa especializada en soluciones de recursos humanos, fundamentada en tres principios empresariales clave para alcanzar el éxito:



el mejor equipo



foco en cliente



empresa responsable

La mejora continua es intrínseca a nuestra identidad.

Estamos convencidos de que el aprendizaje continuo es vital para desplegar todo nuestro potencial. Esto incluye adquirir nuevas habilidades o perfeccionar las existentes, además de escuchar y enseñar, mejorando así como compañeros, empleados, directivos y personas en general. Adoptar una mentalidad abierta para aprender de todo y de todos define nuestra filosofía y nos impulsa sin cesar.

Reconocemos que la excelencia en nuestro servicio es esencial para satisfacer completamente a nuestros clientes. Es por ello que nos comprometemos a brindar un servicio de alta calidad en todas las fases de nuestra interacción. Desde el primer contacto hasta la entrega final, aseguramos que cada paso se ejecute con profesionalidad, eficiencia y meticulosa atención al detalle.

Aspiramos a ser un referente de cómo la unión de propósitos puede generar un impacto significativo en la vida de muchas personas. Esto se manifiesta en nuestra labor de ayudar a individuos a encontrar empleo o descubrir sus pasiones, apoyar el crecimiento empresarial, impulsar iniciativas sociales para asistir a los más necesitados, o proteger el medio ambiente. Todos contribuimos con algo valioso que puede garantizar un futuro mejor para las futuras generaciones.

Líneas de negocio

temporing selección

Identificamos las necesidades de contratación, desarrollamos criterios claros de selección y evaluamos a los candidatos de manera justa y objetiva para conectar a las empresas con la persona idónea que complete su equipo.

Utilizamos una combinación de métodos de evaluación, como entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades y referencias laborales, para garantizar que seleccionamos a los candidatos más adecuados para cada puesto.

temporing trabajo temporal

Proporcionamos personal cualificado y capacitado a empresas de forma temporal. Conectamos empresas y trabajadores, cubriendo vacantes o proyectos específicos.

Nuestro enfoque se basa en seleccionar el personal adecuado para satisfacer las necesidades de cada cliente, garantizando una solución eficiente para todos.

temporing externalización

Ofrecemos servicios especializados que ayuden a las empresas a optimizar sus operaciones.

Nos comprometemos a comprender a fondo las necesidades y objetivos de nuestros clientes, para ofrecer soluciones personalizadas y adaptadas a sus requerimientos específicos. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros clientes, estableciendo una comunicación fluida y transparente para garantizar una alineación estratégica constante.

temporing uniformidad laboral

Suministramos productos de alta calidad, colaborando estrechamente con nuestros clientes para entender sus necesidades específicas y ofrecerles una amplia gama de uniformes y EPIs que cumplan con los estándares de seguridad y calidad requeridos.

temporing consultoría

Brindamos asesoramiento estratégico y soluciones personalizadas a nuestros clientes.

Trabajamos en colaboración con ellos para comprender a fondo sus desafíos y metas, y luego desarrollamos estrategias y planes de acción adaptados a sus necesidades específicas. Nuestro enfoque se basa en un análisis exhaustivo de su negocio y del entorno en el que operan, combinado con nuestra experiencia y conocimientos en diversas áreas.

temporing formación

Proporcionamos programas de capacitación personalizados y de alta calidad para satisfacer las necesidades específicas de nuestros clientes.

Diseñamos cursos y talleres que se alinean con los objetivos formativos del cliente. Utilizamos métodos de enseñanza interactivos y modernos, combinados con materiales didácticos actualizados, para ofrecer una experiencia de aprendizaje enriquecedora.

Estructura

La dirección de Temporing se encarga de garantizar la adhesión a las políticas y procedimientos establecidos.

En nuestra estructura corporativa, disponemos de diversos servicios corporativos diseñados para apoyar a todas las empresas dentro del grupo.

Estos servicios incluyen:



Comercial y marketing.

Se responsabiliza de la gestión comercial, las operaciones de marketing y la comunicación.



Personas.

Encargado de los asuntos legales, la cultura organizacional, la formación y la prevención de riesgos laborales.



Administración y financiero.

Responsable de gestionar las compras, la contabilidad, la facturación y los cobros.



Tecnología e innovación.

Lidera la administración de sistemas y promueve la innovación dentro de la empresa.



Calidad y medio ambiente.

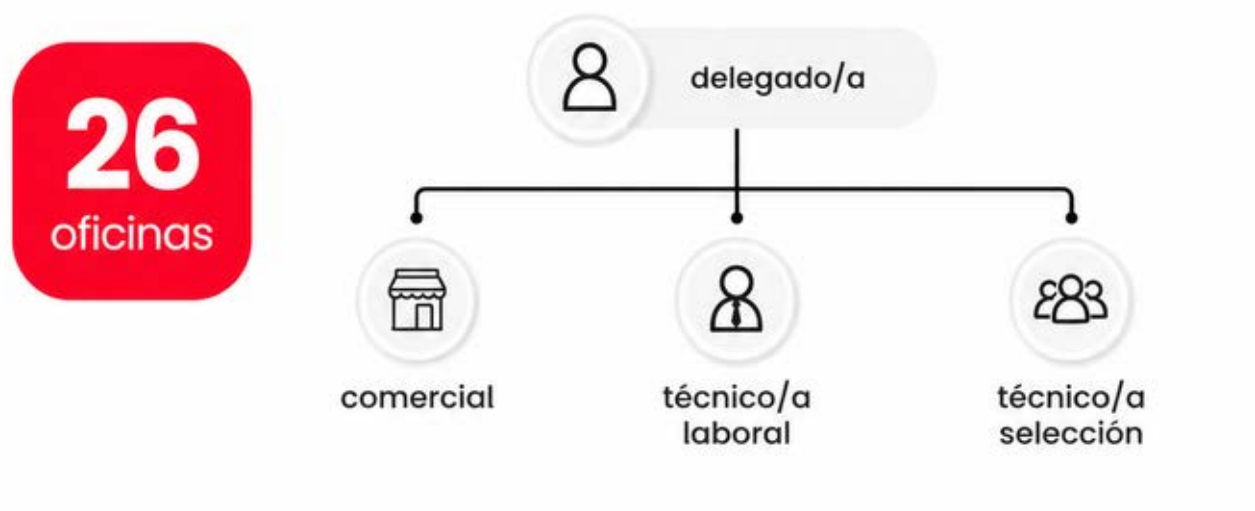
Supervisa los procesos y realiza las auditorías pertinentes.



Estamos comprometidos con asegurar que todos los aspectos cruciales de nuestra empresa sean atendidos por profesionales altamente cualificados en cada área.

Por esta razón, disponemos de estos departamentos especializados que colaboran estrechamente para promover una operación eficiente y exitosa en todas nuestras entidades del grupo.

temporing **trabajo temporal**



temporing **selección**



temporing **externalización**



Riesgos

La gestión de los principales riesgos asociados a la actividad de Temporing y a su modelo de negocio constituye un elemento esencial para garantizar la continuidad, estabilidad y sostenibilidad de la organización.

En este sentido, la compañía dispone de mecanismos orientados a identificar, analizar, evaluar y tratar los riesgos que pueden afectar al desarrollo de su actividad, a la calidad del servicio prestado, al cumplimiento normativo, a la relación con clientes y personas trabajadoras, así como a la consecución de sus objetivos estratégicos.



Este enfoque permite anticipar posibles impactos, establecer medidas preventivas y correctivas, y adaptar la gestión de la organización a los cambios del entorno económico, laboral, social, tecnológico y regulatorio.

Temporing clasifica los riesgos en distintas categorías, entre las que se incluyen riesgos estratégicos, financieros, comerciales, operativos, legales, de mercado, reputacionales, tecnológicos, de ciberseguridad, ambientales y vinculados a la gestión de personas. Esta clasificación facilita una mejor comprensión de su naturaleza, alcance e impacto potencial.

El proceso de gestión del riesgo se estructura en las siguientes fases:

Fase	Descripción
Identificación del riesgo	Se identifican los riesgos internos y externos que pueden afectar a la organización, teniendo en cuenta el contexto empresarial, las necesidades y expectativas de las partes interesadas, los cambios normativos, la evolución del mercado y los objetivos estratégicos de la compañía.
Análisis del riesgo	Cada riesgo identificado se analiza con el fin de comprender sus posibles causas, consecuencias e impacto sobre la actividad de Temporing. Este análisis permite disponer de información suficiente para la toma de decisiones.
Evaluación del riesgo	Los riesgos se valoran y priorizan en función de su probabilidad de ocurrencia y de su impacto potencial. Esta evaluación permite focalizar los recursos y acciones sobre aquellos riesgos considerados más relevantes o críticos.
Tratamiento del riesgo	Se definen acciones, controles y procedimientos destinados a reducir la probabilidad de materialización de los riesgos o a mitigar sus posibles efectos. Estas medidas pueden tener carácter preventivo, correctivo o de mejora.
Reevaluación y seguimiento	La organización realiza un seguimiento periódico de la eficacia de las medidas implantadas. Cuando se detectan cambios en el contexto o desviaciones respecto a los resultados esperados, se revisan las acciones definidas para mantener los riesgos en niveles aceptables.

La gestión de riesgos se integra en el sistema de gestión de la compañía y contribuye a reforzar la toma de decisiones, la mejora continua y la capacidad de adaptación de Temporing ante los retos del entorno.

Asimismo, este proceso permite consolidar un modelo de negocio más resiliente, responsable y alineado con las expectativas de sus principales grupos de interés, incluidos clientes, personas trabajadoras, candidatos, proveedores, administraciones públicas y otros socios estratégicos.

Análisis de materialidad

Matriz de materialidad:

Los temas identificados se han valorado teniendo en cuenta su nivel de impacto sobre la sociedad y el medioambiente, y su importancia estratégica para el negocio. Este análisis ha considerado tanto aspectos consolidados como el talento, la sostenibilidad o la digitalización, como otros que han cobrado especial protagonismo en 2025, como la ciberseguridad, la transparencia o la diversidad.

El análisis se ha llevado a cabo utilizando dos fuentes principales:

- Información interna: datos de gestión, resultados de formación, digitalización, clima laboral, seguimiento de indicadores ambientales y sociales, y planes internos.
- Referencias externas del sector: informes públicos de compañías relevantes que nos han servido para contrastar prioridades comunes, identificar riesgos emergentes y comprender mejor la evolución de las expectativas sociales y regulatorias.

Este proceso nos ha permitido identificar los temas que son realmente relevantes para Temporing desde dos perspectivas complementarias:

- El impacto de nuestra actividad sobre el entorno social, ambiental y económico.
- La influencia de estos asuntos en nuestro modelo de negocio, estabilidad y desarrollo futuro.

Temas con alto nivel de relevancia:

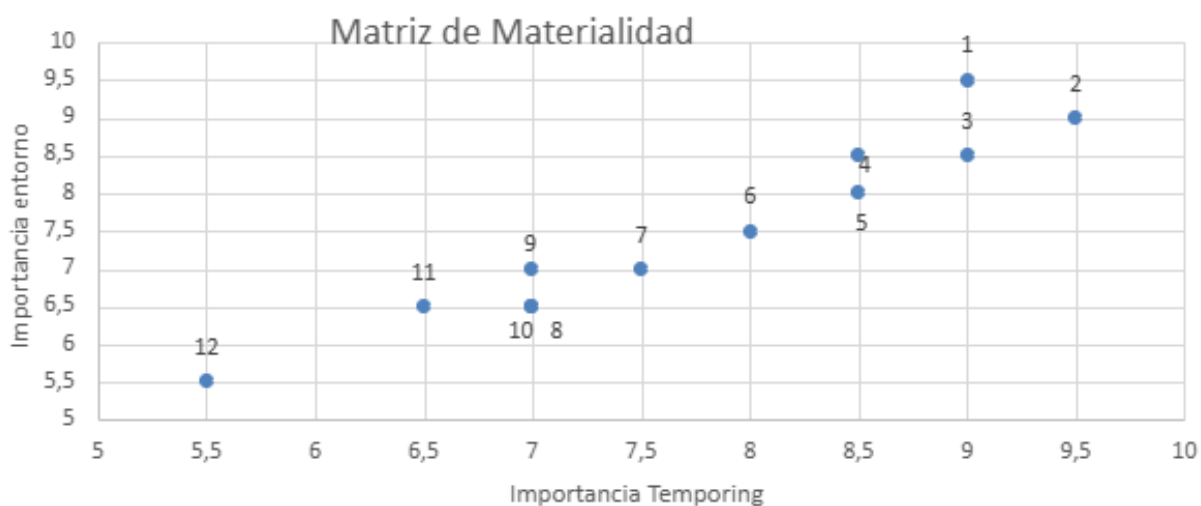
- Ciberseguridad y protección de datos
- Salud, bienestar y seguridad laboral
- Gestión, formación y retención del talento
- Calidad del servicio a candidatos y clientes
- Transparencia, ética y buen gobierno
- Impacto ambiental y eficiencia energética

Otros temas relevantes en evolución:

- Conciliación y flexibilidad.
- Inclusión, diversidad y derechos humanos.
- Contribución al mercado laboral y la economía.
- Cumplimiento normativo.
- Prevención de la corrupción.
- Aportación social.

Tema material	¿Por qué es relevante?	¿Qué estamos haciendo? (Líneas de actuación)
Ciberseguridad y protección de datos	Aumenta la exposición a riesgos digitales y la sensibilidad hacia la privacidad.	Refuerzo de protocolos, formación específica, uso seguro de plataformas y revisión continua de medidas de protección.
Gestión, formación y retención del talento	Es un eje central en nuestro sector y clave para ofrecer un servicio profesional y humano.	Plan de formación continua, evaluación de competencias, desarrollo interno, igualdad de oportunidades y reconocimiento.
Salud, bienestar y seguridad laboral	Impacta directamente en la estabilidad y el compromiso del equipo.	Teletrabajo parcial, condiciones ventajosas en seguro de salud, prevención de riesgos laborales y acciones de bienestar.
Calidad del servicio a candidatos y clientes	Nuestra relación con ellos es la base de nuestra actividad.	Mejora de procesos, escucha activa, atención personalizada y seguimiento de la experiencia para optimizar resultados.
Transparencia, ética y buen gobierno	El contexto actual exige actuar con coherencia, responsabilidad y claridad.	Código ético, formación en valores, canales internos de comunicación y actualización de políticas internas.
Impacto ambiental y eficiencia energética	Nuestro compromiso también es con el planeta y su sostenibilidad.	Digitalización, uso eficiente de recursos, campañas de sensibilización y reducción de huella ambiental.

Tema material	Importancia empresa	Impacto entorno
1. Ciberseguridad y protección de datos	9	9,5
2. Gestión, formación y retención del talento	9,5	9
3. Salud, bienestar y seguridad laboral	9	8,5
4. Calidad del servicio a candidatos y clientes	8,5	8,5
5. Transparencia, ética y buen gobierno	8,5	8
6. Impacto ambiental y eficiencia energética	8	7,5
7. Conciliación y flexibilidad	7,5	7
8. Inclusión, diversidad y derechos humanos	7	6,5
9. Contribución al mercado laboral y la economía	7	7
10. Cumplimiento normativo	7	6,5
11. Prevención de la corrupción	6,5	6,5
12. Aportación social / fundaciones	5,5	5,5



Relación con los riesgos no financieros y resultados obtenidos

Los temas materiales identificados coinciden en gran medida con los principales riesgos no financieros recogidos en nuestro análisis anual. Esta alineación fortalece la conexión entre los impactos identificados, los retos que asumimos y las medidas que ponemos en marcha.

Durante el ejercicio 2025, las acciones desarrolladas han contribuido a una evolución positiva en la gestión de la sostenibilidad, con resultados concretos:

- Reducción de un 0,86% el índice de rotación.
- Incremento del 19,23% en la base de datos de candidatos.
- Reducción de las horas de formación por un cambio de metodología.
- Descenso en el uso relativo de electricidad y agua y reducción del consumo relativo de papel.
- Obtención de la certificación Ecovadis (bronce).
- Reconocimiento con el certificado Plimsoll de excelencia empresarial.
- Renovación certificados de calidad y medio ambiente.
- La digitalización de la documentación de las oficinas ha alcanzado un 75,69%.

4 Equipo humano

Introducción

Seguir creciendo forma parte de quiénes somos.

Para ello apostamos por la formación continua, porque creemos en el poder de aprender siempre algo nuevo, de perfeccionar lo que ya sabemos y de compartir el conocimiento. Escuchar, enseñar, mejorar como compañeros, profesionales y personas. Aprender de todo y de todos es una actitud que nos mueve y nos define.



Empleo

En nuestra empresa, el capital humano es la clave de nuestro éxito. Valoramos profundamente a cada miembro de nuestro equipo, pues son el motor que impulsa nuestra organización.

Las personas son el verdadero motor del crecimiento y la innovación en cada área de nuestro negocio. Por eso, trabajamos para ofrecer un entorno que favorezca la colaboración, el respeto y la confianza, donde la creatividad y el trabajo en equipo sean pilares fundamentales.

Creemos firmemente en el desarrollo integral de nuestros equipos, tanto a nivel personal como profesional, brindándoles oportunidades constantes para aprender y mejorar.

Estamos comprometidos con el bienestar y la satisfacción de las personas, convencidos que ayudarán a conseguir los objetivos.



En los anexos de cada empresa se detallan los indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal siguientes:

- Empleados externos (total de trabajadores por nacionalidad, sexo, franja de edad por décadas y clasificación profesional).
- Contrataciones a externos (total de contrataciones por franjas de edad en décadas, sexo y clasificación profesional).
- Evolución remuneraciones medias externos (en €) por sexo, franjas de edad y clasificación profesional.
- Empleados de estructura (total de trabajadores por nacionalidad, sexo, edad y clasificación profesional).
- Evolución remuneraciones Delegaciones (en €) por sexo, franja de edad, categoría y clasificación profesional.
- Evolución remuneraciones Servicios Centrales (en €) por sexo, franja de edad, y clasificación profesional.
- Brecha salarial de estructura en central por sexo y clasificación profesional.
- Brecha salarial de estructura en delegaciones por sexo, clasificación profesional.
- Tipo de contrataciones personal de estructura (en trabajadores) por clasificación profesional.
- Finalizaciones por despido (en trabajadores).

Organización del trabajo.

En nuestra compañía, el bienestar de nuestro equipo siempre ha sido una prioridad.

Nos esforzamos por ajustar los horarios laborales a las necesidades individuales de cada empleado, promoviendo un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Entendemos la importancia de gestionar correctamente las herramientas tecnológicas, como correos electrónicos y teléfonos móviles, para respetar el tiempo fuera del trabajo. Esta es una parte esencial de nuestra política de desconexión digital, especialmente en un entorno donde las modalidades laborales están cambiando constantemente. Por ejemplo, hemos implementado respuestas automáticas en los correos electrónicos para informar sobre los períodos de descanso o vacaciones, redirigiendo las consultas a otro departamento durante su ausencia.

También nos aseguramos de que las reuniones sean breves y no se programen fuera del horario laboral establecido.



Para nuestro personal de estructura, ofrecemos medidas que facilitan la conciliación entre la vida laboral y personal:

- Flexibilidad en los horarios laborales, promoviendo un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Todos los empleados tienen derecho a una tarde libre a la semana, en rotación, según las necesidades operativas, para atender compromisos personales y familiares.

Conciliación

Personal interno



- Durante los períodos vacacionales escolares, implementamos horarios intensivos para facilitar la conciliación familiar.
- Fomentamos el teletrabajo, especialmente para apoyar la continuidad de las bajas por maternidad y paternidad, ofreciendo esta opción en los puestos que son compatibles con esta modalidad.
- Desde 2022, adoptamos un modelo híbrido de trabajo que ha seguido durante 2025, combinando la presencia física en la oficina con el teletrabajo para todo nuestro personal de estructura. Permitimos a cada empleado decidir cuándo usar esta modalidad según sus necesidades y preferencias personales.

Esta flexibilidad ha incrementado notablemente la satisfacción de nuestro equipo y ha mejorado su capacidad para equilibrar las responsabilidades personales y familiares.

Personal externo.



Aunque no tenemos control directo sobre los horarios laborales de las empresas donde trabajan nuestros empleados, nos esforzamos por promover horarios razonables.

Lo conseguimos mediante una comunicación constante con los clientes, evaluando la necesidad de horas extras y buscando formas más eficientes de organizar el trabajo. Además, cuando es necesario, consideramos aumentar el personal para reducir o eliminar la necesidad de horas extras.

Absentismo

Porcentaje de absentismo por empresa

	2024	2025
DUNA INTERNOS	0,00%	0,57%
DUNA EXTERNOS	1,97%	2,51%
NONO	0,00%	1,27%
TEMPORING INTERNOS	0,81%	0,88%
TEMPORING EXTERNOS	0,56%	0,65%

Los datos muestran un ligero incremento, aun así los resultados siguen siendo consistentes en todos los indicadores, ya que los porcentajes se sitúan claramente por debajo de los índices de referencia del sector. Este comportamiento evidencia un adecuado nivel de control, estabilidad y eficiencia en la gestión.

En el caso de **DUNA INTERNOS**, aunque en 2025 se registra un ligero incremento respecto a 2024 (del 0,00% al 0,57%), el valor continúa siendo bajo, lo que demuestra una excelente capacidad preventiva y de seguimiento interno.

DUNA EXTERNOS mantiene unos resultados muy contenidos, pasando del 1,97% al 2,51%. A pesar del incremento, los datos siguen situándose en niveles muy reducidos y controlados, reflejando una adecuada organización del trabajo y una correcta gestión operativa.

Respecto a **NONO**, el dato de 2025 (1,27%) continúa mostrando un porcentaje muy bajo y perfectamente asumible, manteniéndose igualmente por debajo de los índices habituales del sector.

Por su parte, **TEMPORING INTERNOS** presenta una evolución muy estable, pasando únicamente del 0,81% al 0,88%, lo que pone de manifiesto una gran consistencia en la gestión y una capacidad sostenida para mantener niveles reducidos en el tiempo.

Por su parte, **TEMPORING EXTERNOS** presenta un ligero aumento respecto al 2024 debido a que los periodos de baja son más elevados.

En conjunto, estos resultados permiten realizar una valoración claramente favorable, ya que todos los indicadores se sitúan en cifras bajas y controladas. Esto es reflejo no solo de la eficacia de las medidas implantadas y del seguimiento preventivo realizado, sino también del compromiso de la empresa con el cuidado de las condiciones laborales, favoreciendo entornos de trabajo más seguros, estables y saludables para las personas trabajadoras.

Accesibilidad



En nuestra compañía, creemos firmemente en una integración real y efectiva de todas las personas, independientemente de sus capacidades. Por ello, apostamos por la contratación directa en todas nuestras soluciones como muestra de nuestro compromiso con la inclusión.

Actualmente, en Temporing Estructura y NONO no contamos con ninguna persona con discapacidad en plantilla. Mientras que en Duna Tecnicos son dos los profesionales que forman parte del equipo. Debido al cambio de la actividad desarrollada por la empresa Duna Tecnicos en este ultimo año, pasando del sector de la logistica al de la hostelería, la identificación de perfiles compatibles con determinadas discapacidades resulta limitada, lo que dificulta la incorporación de este colectivo.

Pero seguimos trabajando activamente para ampliar las oportunidades en todos nuestros centros, por eso desde Duna Tecnicos y Temporing ETT colaboramos con la Fundación Prevent para reforzar y avanzar en nuestras políticas inclusivas.

Nuestras acciones para construir un entorno laboral verdaderamente inclusivo incluyen:

- La contratación activa de personas con capacidades diversas, ofreciéndoles oportunidades reales de desarrollo profesional.
- La adaptación de nuestras instalaciones para garantizar accesibilidad total, eliminando barreras físicas y cumpliendo con la normativa vigente en cada Comunidad Autónoma.
- La apuesta por compras responsables, colaborando con proveedores comprometidos con la inclusión, como los centros especiales de empleo.

A través de estas iniciativas, trabajamos para que todas las personas se sientan parte esencial de nuestro equipo, promoviendo la igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo respetuoso, diverso e inclusivo.



Relaciones sociales

En Temporing, fomentamos relaciones laborales sólidas y transparentes a través de diversos canales:

- **Temporing y Nono:** no cuentan con representación legal de trabajadores; las relaciones sociales son con contacto directo entre trabajadores/as y responsables/as de área.
- **Duna Tecnicos:** a través de los responsables/as de área y de los Comités de Empresa Provinciales en Barcelona y Zaragoza.

En Temporing ETT aplicamos el *"VI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal"*, que regula las condiciones tanto del personal de estructura como externo. Las tablas salariales se aplican al personal de estructura, mientras que el personal en misión sigue las condiciones de la empresa usuaria.

En Duna Tecnicos cuenta con convenio propio de empresa, si bien los trabajadores que prestan servicios en los clientes, el convenio de aplicación es el de la actividad desarrollada.

En Nono Servicios Integrales el convenio aplicable *"XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública"*.

La totalidad de la plantilla de las distintas empresas mencionadas cuentan con convenio colectivo de aplicación.

Duna Tecnicos, como parte del grupo, cuenta con representación sindical desde 2009.

En materia de Seguridad y Salud, los convenios establecen aspectos clave como:

- Vigilancia de la salud.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales, especialmente para clientes del sector del metal.

Salud y trabajo.

Bajo la guía del departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de nuestros servicios centrales, elaboramos planes de prevención a medida para cada una de nuestras filiales, ajustados a sus necesidades particulares.

DUNA

Para Duna Tecnicos, optamos por externalizar el servicio de prevención, contratando un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) que se especializa en todas las áreas técnicas y en la vigilancia de la salud. Este servicio se encarga de evaluar los riesgos en nuestros lugares de trabajo y de desarrollar estrategias preventivas basadas en los hallazgos de dichas evaluaciones.

Llevamos a cabo evaluaciones de riesgos iniciales al comienzo de las actividades en cada uno de nuestros centros y las actualizamos cada 5 años o siempre que se presentan cambios significativos en el personal, por demandas específicas de los clientes, después de accidentes graves o cuando se implementan cambios importantes en las operaciones, entre otras situaciones.

Diversos centros de trabajo han sido integrados al nuevo Servicio de Prevención Ajeno (SPA) Valora. En colaboración con dicho SPA, se han llevado a cabo las evaluaciones de riesgos laborales actualizadas, conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Prevención Riesgos Laborales 2025:

- Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador
- Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil
- Choque o golpe contra un objeto o fragmentos – proyectados
- Sobre esfuerzo físico – sobre el sistema musculoesquelético

Indicador	2024	2025
Índice frecuencia mujer	24,16	17,89
Índice frecuencia hombre	20,23	21,01
Índice de frecuencia	22,27	19,84
Índice gravedad mujer	1,22	0,64
Índice gravedad hombre	0,31	0,43
Índice gravedad	0,77	0,61
Enfermedad profesional mujer	0	0
Enfermedad profesional hombre	0	0

Temporing y Nono

La modalidad escogida por Temporing ETT para llevar a cabo las labores de prevención de riesgos laborales en la empresa es:

- **Servicio de prevención propio - SPP (asume las tres especialidades técnicas)**
- **Servicios de prevención ajeno- SPA (asume la especialidad de vigilancia de la salud).**

El SPP (servicio de prevención propio) realiza las evaluaciones de riesgos de los centros propios, así como la planificación preventiva derivada de esta identificación de riesgos.

La evaluación de riesgos inicial se realiza cada vez que se abre un nuevo centro. La periódica, cada 5 años, siempre y cuando no cambien las condiciones de trabajo y/o se produzcan daños a la salud producidos por riesgos no identificados en ella.

Sigue pendiente la implantación del plan de emergencia en Central. En octubre de 2025 se designó el equipo de primera intervención y se les formó en Emergencias. El simulacro está planificado para julio 2026. El equipo de primera intervención también está formado en primeros auxilios.

Los principales riesgos detectados en las evaluaciones de nuestros centros propios son sobreesfuerzo, fatiga visual, caída al mismo nivel y golpes con objetos inmóviles.



Principales tipos de accidentes 2025:

- choques o golpes con un objeto en movimiento.
- golpes contra objetos inmóviles.
- sobreesfuerzos
- contacto con agente material cortante
- quedar atrapado, ser aplastado

Indicador	2024	2025
Índice frecuencia mujer	31,76	39,05
Índice frecuencia hombre	50,71	63,05
Índice de frecuencia	42,12	52,51
Índice gravedad mujer	66	89
Índice gravedad hombre	123	1,75
Índice gravedad	97	1,37
Enfermedad profesional mujer	0	1
Enfermedad profesional hombre	0	1



Formación

La formación en el ámbito empresarial es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la competitividad de la organización en su conjunto. En un entorno laboral en constante evolución, donde la tecnología y las tendencias del mercado cambian a un ritmo vertiginoso, la capacitación continua se convierte en un factor crítico para mantenerse a la vanguardia y adaptarse a los desafíos del futuro.

La formación no solo permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos, sino que también promueve la innovación, mejora la productividad y fortalece el compromiso de los empleados con la empresa. Al proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y personal, las organizaciones fomentan un clima laboral positivo, donde los colaboradores se sienten valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial.

Además, la formación contribuye a la retención del talento, ya que los empleados ven en ella una oportunidad de crecimiento dentro de la empresa. Esto reduce los costos asociados a la rotación de personal y garantiza la continuidad del conocimiento y la experiencia en la organización.

En resumen, la inversión en formación no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la capacidad de la empresa para enfrentar los desafíos del mercado y alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo. Es un componente esencial de una estrategia integral de recursos humanos y un reflejo del compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible y el bienestar de su equipo humano.

Tomando en cuenta las observaciones del Plan Estratégico de nuestra organización, hemos estructurado el plan de formación del grupo. Este plan aborda las necesidades formativas generales, así como las específicas de cada departamento y puesto de trabajo.

De esta manera, Temporing se asegura de que sus empleados desempeñen mejor sus funciones y brinden un mejor servicio a nuestros clientes. Este plan de formación es flexible y su programación puede modificarse a lo largo del año para adaptarse a las necesidades y circunstancias que vayan surgiendo.



Antes de elaborar el plan de formación se han realizado sesiones de trabajo con todos los departamentos para identificar sus necesidades de formación y evaluar posibles mejoras en los programas de formación que hemos ofrecido hasta ahora.

Durante este ejercicio hemos integrado una única plataforma e-learning que nos permite ofrecer más de 1.000 referencias de cursos y poder cubrir el 100% de las necesidades formativas. También hemos incorporado un Software de gestión para la gestión administrativa de la operativa de las formaciones y poder optimizar los procedimientos.

El plan de formación contempla tres escenarios:

- Capacitación para el personal externo.
- Formación continua para el personal de estructura.
- Formación para nuevas contrataciones.

El total de horas de formación a nuestro personal ha sido:

Temporing (interno)

Nivel	2024	2025
NIVEL 0	—	59
NIVEL I	—	—
NIVEL II	6.614	486
NIVEL III	1.933	1.413
NIVEL IV	—	321
NIVEL V	338	353
NIVEL VI	—	555
NIVEL VII	—	111
TOTAL	8.885	3.298

Temporing (externo)

Categoría	2024	2025
Manipulador	819	337
Carretillero	1.469	1.744
Operarios	28	80
TOTAL	2.316	2.789

DUNA

Nivel	2024	2025
NIVEL I	—	124
NIVEL II	—	70
NIVEL III	610	558
NIVEL IV	144	—
NIVEL V	112	—
TOTAL	866	752

NONO

Nivel	2024	2025
NIVEL I	—	—
NIVEL II	—	—
NIVEL III	418	100
NIVEL IV	70	84
NIVEL V	—	43
NIVEL VI	—	2
NIVEL VII	—	20
TOTAL	488	159

Cabe destacar la reducción significativa de horas de formación en Temporing. Esto se debe a un cambio de metodología en muchas acciones formativas, pasando de cursos por teleformación a cursos por videoconferencia, que tienen menor duración, pero un mayor impacto en la capacitación del alumno.

igualdad

En nuestra empresa, creemos firmemente en la necesidad de velar por la igualdad de género, porque reconocemos que es un principio fundamental para construir una sociedad justa y equitativa. Entendemos que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no solo es un deber ético, sino también un factor clave para el desarrollo y el éxito empresarial.

Apostamos por la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales, ya que valoramos el talento y las capacidades de todas las personas, sin importar su género.

Nos esforzamos por crear un entorno laboral donde se fomenten la igualdad, el respeto y la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, reconociendo y valorando las contribuciones individuales sin sesgos de género.

En todos los aspectos de nuestra actividad empresarial, desde la selección y promoción hasta la política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, conciliación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo, nos regimos por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Nuestro objetivo es evitar cualquier forma de discriminación indirecta, que se produce cuando una disposición o práctica aparentemente neutral perjudica especialmente a una persona de un sexo en particular.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, nos comprometemos a informar sobre todas las decisiones adoptadas en este sentido y proyectar una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades.

Para hacer efectivos estos principios, tanto en Duna Tecnicos como en Temporing seguimos con nuestras medidas implantadas en los planes de Igualdad que renovamos en 2025.

Del mismo modo y desde hace más de una década, hemos consolidado nuestro compromiso con la igualdad mediante la implementación de protocolos en Temporing, Nono y Duna Tecnicos actualizados después de la renovación de los Planes de Igualdad en 2024:

- **Protocolo para la prevención, tratamiento y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo:** “La organización dispone de un Protocolo para la Prevención, Tratamiento y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, cuyo objetivo es garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta discriminatoria o constitutiva de acoso, estableciendo procedimientos de prevención, detección, denuncia y actuación.”
- **Protocolo para la protección de las víctimas de la violencia de género:** “La organización cuenta con un Protocolo para la Protección de las Víctimas de la Violencia de Género, orientado a ofrecer apoyo, protección y medidas de acompañamiento a las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación, promoviendo la igualdad, la seguridad y la no discriminación en el ámbito laboral.”

Hemos seguido realizando jornadas formativas con exepertos/as en la materia. En Temporing ETT y Duna Tecnicos, donde las mujeres representan la mayoría, contamos con Agentes de Igualdad, profesionales especializadas que están a disposición para recibir sugerencias y atender cualquier situación que requiera atención.

Hemos mejorado nuestros canales de comunicación, incluyendo buzones de Quejas y Sugerencias, para facilitar su uso y accesibilidad. Y también hemos incorporado un nuevo canal de denunciar adaptado a la nueva normativa. Además, no toleramos conductas discriminatorias o poco éticas y aplicamos protocolos para corregir situaciones de acoso y salvaguardar a todas las personas que forman parte de Temporing.



Empresa
responsable

Introducción

Durante el año 2025, la empresa Temporing ha alcanzado varios logros significativos en el ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, lo que ha sido reconocido mediante varios premios y certificaciones.

- **Medalla de Bronce de EcoVadis:** Este reconocimiento es otorgado por EcoVadis, una plataforma de calificación que evalúa la sostenibilidad corporativa. Para obtener la Medalla de Plata, debemos demostrar un compromiso excepcional con prácticas sostenibles y éticas, abarcando desde la gestión medioambiental hasta las prácticas laborales, los derechos humanos y las compras sostenibles. Nuestra empresa se cuenta entre el 35% superior de todas las empresas evaluadas por EcoVadis.
- **Certificado PLIMSOLL de Excelencia Empresarial:** Este certificado es una distinción que se nos otorga por no solo demostrar ser líderes en nuestro sector, sino también por mantener una gestión y rendimiento financiero sobresalientes a lo largo del tiempo. Recibir este certificado indica que destacamos no solo en prácticas sostenibles y éticas, sino también en la robustez y salud financiera.

Cada uno de estos reconocimientos destaca diferentes aspectos de nuestro compromiso con la sostenibilidad, la ética y la excelencia empresarial, posicionándonos como líderes en nuestro sector y como un modelo a seguir en prácticas corporativas responsables.

En Temporing, reconocemos la importancia de desempeñar un rol activo en la protección del medio ambiente. Nos comprometemos con la preservación de nuestro planeta y trabajamos en estrecha colaboración con nuestros colaboradores y empleados para generar un impacto positivo y sostenible en el entorno ambiental.

En Temporing entendemos la gestión ambiental como una parte integrada de nuestra forma de trabajar y de nuestra responsabilidad como organización. Aunque nuestra actividad principal, vinculada a los recursos humanos, el trabajo temporal, la selección, la formación y la externalización de servicios, no presenta un impacto ambiental directo elevado, sí genera efectos asociados que deben ser identificados, controlados y reducidos de forma progresiva.

Nuestro enfoque ambiental parte de la prevención, la sensibilización y la mejora continua. Para ello, disponemos de políticas, procedimientos, indicadores y herramientas de seguimiento que nos permiten analizar el impacto real y potencial de nuestra actividad, anticipar riesgos ambientales y adoptar medidas coherentes con nuestro compromiso de protección del entorno.

Los principales impactos derivados de nuestra actividad se relacionan con el funcionamiento diario de nuestras oficinas, el consumo de energía, agua, papel y otros recursos, la generación de residuos administrativos, los desplazamientos vinculados a reuniones, procesos de selección, visitas a clientes o acciones formativas, y el uso creciente de herramientas digitales. Este último aspecto nos permite reducir desplazamientos y consumo de materiales, aunque también implica tener en cuenta el consumo energético asociado a plataformas tecnológicas, servicios en la nube y sistemas informáticos.

Asimismo, como empresa que presta servicios a distintos sectores de actividad, somos conscientes de que nuestro ámbito de influencia va más allá de nuestras oficinas. En las actividades de trabajo temporal y externalización, procuramos actuar de forma alineada con los criterios ambientales de nuestros clientes, promoviendo una gestión responsable y colaborando en el cumplimiento de las buenas prácticas aplicables en cada entorno de trabajo.





Para reforzar este compromiso, contamos con un departamento especializado en Calidad y Medio Ambiente que coordina la gestión ambiental a nivel de grupo, impulsa el seguimiento de objetivos e indicadores y vela por el cumplimiento de los requisitos establecidos. Además, mantenemos auditorías ambientales periódicas, colaboramos con proveedores que garanticen una correcta gestión de residuos y desarrollamos acciones de comunicación, formación y sensibilización dirigidas a nuestras personas trabajadoras.

La protección del medio ambiente también se refleja en la planificación de recursos y en la prevención de posibles riesgos. En este sentido, mantenemos coberturas de responsabilidad civil frente a contaminación accidental por importe de hasta 2.000.000 €, como medida de respaldo ante situaciones no previstas y como muestra de nuestro compromiso con una gestión responsable.

Nuestro propósito es avanzar hacia una cultura ambiental compartida, en la que cada persona pueda contribuir desde su puesto de trabajo a reducir consumos, minimizar residuos, optimizar desplazamientos y adoptar hábitos más sostenibles. Para ello, promovemos la difusión de información ambiental, los resultados de nuestros informes, las medidas implantadas y las acciones relacionadas con la lucha contra el cambio climático.

Este compromiso se encuentra integrado en nuestro sistema de gestión ambiental, certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 a nivel de grupo, que nos proporciona un marco sólido para evaluar nuestro desempeño, garantizar el cumplimiento legal y avanzar en la mejora continua de nuestros procesos.

Economía circular

En el marco de nuestra actividad, entendemos la economía circular como una forma de gestionar nuestros recursos de manera más eficiente, reduciendo consumos innecesarios, favoreciendo la reutilización siempre que sea posible y asegurando una correcta gestión de los residuos generados en nuestra actividad. Nuestra actividad principal no está asociada a procesos productivos ni a la generación de residuos industriales significativos. No obstante, somos conscientes de que el funcionamiento diario de nuestras oficinas, la actividad administrativa y la prestación de servicios en centros de clientes generan determinados residuos y consumos que deben ser controlados y gestionados de forma responsable.

Por este motivo, incorporamos criterios ambientales en la identificación y evaluación de nuestros impactos, tanto directos como indirectos. Este análisis nos permite conocer mejor el origen de nuestros consumos, valorar la significancia de los residuos generados y establecer medidas orientadas a su reducción, clasificación y correcta gestión.

El principal ámbito de actuación se centra en los residuos propios de oficina, como papel, cartón, envases, plásticos, tóners, cartuchos y otros materiales derivados de la actividad administrativa. Siempre que es posible, estos residuos se gestionan mediante sistemas de recogida selectiva y reciclaje, favoreciendo su reincorporación al ciclo productivo como nuevos recursos materiales.

Aquellos residuos que, por sus características, requieren un tratamiento específico son entregados a gestores autorizados, garantizando así su trazabilidad, recuperación o eliminación conforme a la normativa aplicable. De este modo, buscamos asegurar que la gestión de residuos se realice con garantías ambientales y legales.

La separación en origen constituye una medida clave dentro de nuestro enfoque de economía circular. Para ello, promovemos la correcta clasificación de los residuos en nuestras instalaciones y, cuando procede, en los centros de clientes donde prestamos servicio, facilitando su posterior reciclaje, valorización o tratamiento adecuado.

En relación con el desperdicio alimentario, su incidencia en nuestra actividad es muy reducida, ya que se limita principalmente a restos puntuales generados por el personal de estructura. Por este motivo, no se han definido hasta la fecha acciones específicas en esta materia, aunque se mantiene su seguimiento dentro del control general de residuos. Nuestro objetivo es avanzar hacia una gestión cada vez más eficiente de los recursos, minimizando la generación de residuos, impulsando el reciclaje y favoreciendo prácticas que contribuyan a reducir el impacto ambiental asociado a nuestra actividad.

Principales indicadores medioambientales:

Indicador	2024	2025
Consumo eléctrico total (Kw/h)	141.898 Kw/h	150.368 Kw/h
Consumo eléctrico relativo (kw/persona)	1.094,55 kw/h	957,75 kw/h
Consumo agua total (m3)	746 m3	820 m3
Consumo agua relativo (m3/persona)	5,75 m3	5,22 m3
Consumo de papel (kg/persona)	4,82 Kg	3,66 Kg
Generación residuo papel (kg/persona)	31,32 Kg	5,86 Kg
Consumo de gasolina (L)	12.828,2 l	12.103 l
Consumo de gasoil (L)	10.473,23 l	10.021 l

Nuestro enfoque es trabajar de forma continua para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos y reducir el impacto ambiental asociado a nuestra actividad diaria. Para ello, hemos definido e implantado distintas medidas a corto y medio plazo orientadas a optimizar los consumos, mejorar el desempeño energético de nuestras instalaciones y reforzar la sensibilización ambiental de las personas trabajadoras.

Uno de los principales focos de actuación es la gestión eficiente de la climatización, al tratarse de uno de los consumos más relevantes dentro de nuestra factura eléctrica. Con este objetivo, seguimos aplicando y difundiendo entre la plantilla nuestra guía de buenas prácticas para el uso responsable de los equipos de climatización, promoviendo hábitos que permitan mantener unas condiciones adecuadas de confort térmico sin generar consumos innecesarios. Aplicamos criterios de eficiencia energética en el uso de los equipos de climatización, tomando como referencia las limitaciones de temperatura establecidas en el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, así como las condiciones de confort y eficiencia aplicables a nuestras instalaciones. Estas medidas se complementan con acciones de comunicación interna destinadas a sensibilizar a las personas trabajadoras sobre las consecuencias ambientales y económicas derivadas de un uso ineficiente de la energía.

Asimismo, continuamos impulsando mejoras en nuestras instalaciones, especialmente mediante la sustitución progresiva de luminarias por tecnología LED, lo que permite reducir el consumo eléctrico y mejorar la eficiencia de los espacios de trabajo. Paralelamente, revisamos nuestra estrategia de contratación energética, incluyendo la unificación de comercializadoras, el análisis de las condiciones contractuales y la promoción de energía de origen renovable siempre que sea posible.

El seguimiento de nuestro desempeño ambiental se realiza mediante indicadores específicos que nos permiten evaluar la evolución de los principales consumos y detectar oportunidades de mejora. Entre los indicadores analizados se incluyen el consumo eléctrico total y relativo, el consumo de agua total y por persona, el consumo de papel, la generación de residuos de papel y el consumo de combustibles de la flota.

Cambio climático

En Temporing abordamos el cambio climático desde una perspectiva de medición, reducción y mejora continua. Aunque nuestra actividad pertenece al sector servicios y no está vinculada a procesos industriales intensivos en emisiones, somos conscientes de que nuestro funcionamiento diario genera una huella ambiental asociada principalmente al consumo energético, los desplazamientos y el uso de recursos.

Las principales fuentes de emisión identificadas se relacionan con el combustible utilizado por los vehículos asignados al equipo comercial, directivo y de coordinación, así como con el consumo eléctrico de nuestras oficinas y centros de trabajo. Estos consumos constituyen una parte relevante de nuestra huella de carbono y, por ello, forman parte del seguimiento ambiental que realizamos a nivel corporativo.

Para conocer el impacto real de nuestra actividad, calculamos las emisiones de gases de efecto invernadero considerando las operaciones desarrolladas en las distintas ubicaciones en las que estamos presentes. Este enfoque nos permite disponer de una visión global de nuestro desempeño climático, identificar los principales focos de emisión y definir medidas orientadas a su reducción.

Durante los últimos ejercicios hemos avanzado en la recopilación y análisis de datos directos e indirectos, adaptando progresivamente nuestras metodologías a los marcos de referencia y requisitos normativos aplicables. Esta evolución nos permite mejorar la calidad de la información disponible, reforzar la comparabilidad de los datos y tomar decisiones más fundamentadas en materia de descarbonización.

Uno de los principales retos identificados es la movilidad. Los desplazamientos realizados por nuestro personal, tanto con vehículos asignados como en el marco de reuniones, visitas a clientes, procesos de selección o actividades internas, generan emisiones que requieren medidas específicas de control. Por ello, trabajamos en la promoción de alternativas más sostenibles, como la optimización de desplazamientos, el uso de medios digitales cuando sea posible, la sensibilización de la plantilla y la incorporación progresiva de vehículos más eficientes o con menor impacto ambiental.

En relación con las emisiones indirectas de alcance 3, hemos continuado avanzando en su identificación y en la definición de metodologías de cálculo que nos permitan disponer de datos más completos, trazables y comparables respecto al año base. Durante 2025 se ha reforzado este trabajo con el objetivo de ampliar el conocimiento sobre nuestras emisiones indirectas y establecer medidas futuras de reducción y, cuando proceda, compensación.



La digitalización también desempeña un papel relevante en nuestra estrategia climática. El uso de reuniones virtuales, herramientas colaborativas y procesos digitales permite reducir determinados desplazamientos y consumos asociados, contribuyendo a disminuir emisiones en algunas áreas de actividad. No obstante, mantenemos un enfoque equilibrado, teniendo en cuenta también el consumo energético vinculado al uso de tecnologías y servicios digitales.

Nuestro compromiso frente al cambio climático se basa en la combinación de medidas organizativas, tecnológicas y de sensibilización. Consideramos que la transición hacia una economía baja en carbono requiere tanto decisiones estratégicas como pequeños cambios en los hábitos diarios. Por ello, promovemos la implicación de nuestras personas trabajadoras en la reducción del impacto ambiental, integrando la acción climática en nuestra cultura corporativa y en nuestro sistema de gestión ambiental.

A través del seguimiento de la huella de carbono, la mejora de los datos disponibles y la definición de acciones de reducción, Temporing avanza de forma progresiva hacia un modelo de actividad más eficiente, responsable y alineado con los retos climáticos actuales.

Indicador	2024	2025	Variación
Alcance 1	55,2	52,45	▼ -5 %
Alcance 2	26,92	35,64	▲ +32%

Indicador	2024	2024	Variación
tCO2/M€	0,82	0,96	▲ +17%

Alcance 1

Se observa una ligera disminución en el consumo de combustible fósil, debida principalmente a la pérdida del centro de Murcia, lo que ha supuesto la eliminación de los desplazamientos asociados a las labores de supervisión realizadas por los responsables del servicio.

	2023	2024	2025	2026
ALCANCE 1	40,2	55,2	52,45	
INCREMENTO		37%	-5%	
META REDUCCION ALCANCE 1		-5%	-15%	-20%

Aunque se ha disminuido un 5% respecto al año anterior, estamos lejos de la meta establecida, lo que nos lleva a seguir reforzando las medidas de reducción del consumo de combustibles fósiles, impulsando acciones de eficiencia energética, optimizando los desplazamientos y promoviendo alternativas más sostenibles en nuestra actividad diaria.

Alcance 2

Respecto al alcance 2, en 2025 se ha producido un incremento del 32% en comparación con 2024. Este aumento responde, principalmente, a la falta de aportación de energía renovable por parte de las comercializadoras eléctricas, lo que ha repercutido directamente en el resultado del cálculo bajo el enfoque market-based. En 2025, solo el 16% de la energía consumida era de fuentes renovables.

	2023	2024	2025	2026
ALCANCE 2	30,97	26,92	35,64	
INCREMENTO		-13%	32%	
META ALCANCE 2		-10%	-15%	-25%

El incremento del 17% en la intensidad de emisiones GEI está relacionado, entre otros factores, con el aumento del 32% de las emisiones de Alcance 2 respecto al año anterior. Este aumento refleja un mayor peso de las emisiones asociadas al consumo eléctrico, por lo que se considera prioritario reforzar las medidas de eficiencia energética, optimizar el consumo en oficinas y avanzar en la contratación de electricidad de origen renovable.

Compromiso con el desarrollo sostenible



En Temporing entendemos el desarrollo sostenible como la integración de criterios sociales, laborales, ambientales y éticos en nuestra actividad diaria. En el marco de la información no financiera, consideramos fundamental explicar no solo los resultados económicos de la organización, sino también el impacto que nuestra actividad genera en las personas, en el empleo, en las empresas cliente y en la sociedad.

Nuestra actividad principal, vinculada a los recursos humanos, el trabajo temporal, la selección y la externalización de servicios, nos sitúa en una posición relevante para contribuir a la inserción laboral, la igualdad de oportunidades y la mejora de la empleabilidad. A través de nuestros servicios actuamos como nexo entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren perfiles cualificados, favoreciendo la dinamización del mercado laboral en los territorios en los que operamos.

En este sentido, colaboramos en iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas, como lanzaderas de empleo, programas de orientación laboral y acciones de acompañamiento en los procesos de selección. Estas actuaciones permiten acercar a las personas candidatas información sobre las demandas actuales del mercado, los requisitos de los puestos, las competencias más valoradas y las condiciones de incorporación a los centros de trabajo.

Asimismo, promovemos procesos de selección basados en la igualdad de trato, la transparencia y la no discriminación, con el objetivo de facilitar el acceso al empleo en función de las capacidades, experiencia y adecuación al puesto. Esta forma de trabajar contribuye a reducir barreras de acceso al mercado laboral y a generar oportunidades para personas con mayores dificultades de inserción o en situación de vulnerabilidad.

Nuestro compromiso también se refleja en la relación con las empresas cliente, a quienes damos soporte mediante la identificación y aportación de recursos humanos cualificados para cubrir sus necesidades de personal. A través de esta colaboración, contribuimos al desarrollo económico local y al mantenimiento de la actividad empresarial, fomentando al mismo tiempo una contratación ajustada a la normativa laboral vigente y orientada a condiciones de trabajo dignas.

De acuerdo con los principios de transparencia recogidos en la normativa sobre información no financiera, Temporing realiza un seguimiento de sus actuaciones en materia social y laboral, incluyendo aquellas relacionadas con la generación de empleo, la igualdad de oportunidades, la inserción laboral, la formación y el desarrollo profesional. Esta información permite evaluar nuestra contribución al desarrollo sostenible y detectar oportunidades de mejora en nuestra gestión.

Creemos firmemente que el empleo es una herramienta de transformación social. Por ello, trabajamos para que nuestra actividad contribuya a una sociedad más justa, inclusiva y equilibrada, donde las oportunidades laborales favorezcan el desarrollo personal y profesional de las personas, así como la cohesión social y el crecimiento responsable de las empresas y comunidades en las que estamos presentes.



Municipio	% Población Contratada 2024	% Población Contratada 2025
Barcelona	3,51	3,24
Granollers	13,2	12,50
Las Palmas	3,11	3,42
Zaragoza	6,68	8,69
Madrid	0,26	0,30
Reus	5,6	6,69
Pamplona	3,11	3,73
Gavà	19,75	18,12
Sabadell	5,79	6,49
Sevilla	1,19	1,30
Valencia	1,11	1,10
Valladolid	2,15	3,10
Bilbao	1,87	2,26
Martorell	5,18	6,57
Tenerife	8,45	9,29
Alicante	3,99	4,29
Vigo	2,38	0,93
Gijón	0,97	1,05
Málaga	0,22	0,37
Vitoria	1,97	1,83
A Coruña	3,83	4,69
Getafe	14,13	10,65
Murcia	0,62	0,47
Santander	2,11	3,53
Vic	6,32	3,95
Donosti	1,28	0,60
Global	2,38	2,52



Desarrollamos programas de formación para trabajadores con menos recursos, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y brindarles oportunidades laborales.

Durante el año 2025, seguimos colaborando con asociaciones con las que ya manteníamos relación incorporando además nuevos acuerdos de colaboración que refuerzan nuestro compromiso social.

- Cruz Roja: Talleres que tiene como objetivo de facilitar la incorporación al mercado laboral de sus usuarios.
- Obra social Hijas de la Caridad: enviamos candidaturas de personas solicitantes de protección internacional que tienen permiso de trabajo y se ajustan a los puestos requeridos.
- Sanitas: En el marco de nuestro compromiso con el bienestar, contamos con un acuerdo con Sanitas que permite a las personas trabajadoras acceder a un seguro médico en condiciones económicas ventajosas.
- Asociación contra el cáncer: En el marco de nuestro compromiso con la salud y el bienestar, colaboramos con la Asociación contra el Cáncer mediante la realización de charlas de sensibilización y prevención dirigidas a nuestra plantilla. Estas acciones fomentan hábitos saludables y contribuyen al bienestar de las personas trabajadoras, contando con apoyo económico por parte de la compañía.

Durante 2025 hemos participado en distintas ferias, jornadas y encuentros de empleo orientados a reforzar la conexión con el talento y favorecer la inserción laboral de diferentes colectivos. Estas acciones se han agrupado principalmente en ferias de empleo generales y territoriales, como la Gira Feina Granollers, la feria de Santa Lucía de Tirajana, Gune, Icod de los Vinos, Retiro o Cruz Roja y Fundación Ibercaja; encuentros promovidos por cámaras de comercio, como las ferias de A Coruña, Carballo, Ferrol, empleo juvenil y talento senior; iniciativas dirigidas a colectivos específicos, como mayores de 45 años, jóvenes o talento senior; y actividades de orientación, formación y networking, como speed dating, píldoras formativas y eventos de recruiting. La participación en estas iniciativas nos permite acercar oportunidades laborales a las personas candidatas, colaborar con entidades sociales, formativas e institucionales y contribuir activamente al desarrollo del empleo en los territorios donde estamos presentes.

Algunas de nuestras iniciativas incluyeron:

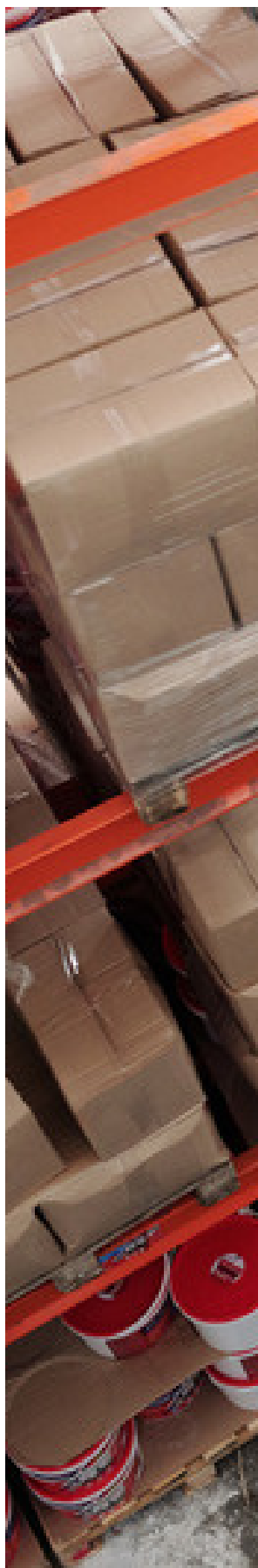
- El patrocinio de los BCN Hotel Games.

Nos involucramos en campañas de voluntariado y solidaridad, como:

- La campaña "Ningún niño sin juguete" de Cruz Roja, en la cual realizamos donaciones a nivel empresarial y personal, tanto económicas como de juguetes (1.000 €). Este año estamos especialmente orgullosos de todas las personas que formamos parte de temporing consiguiendo llegar a entregar más de 100 regalos.



Subcontratación de proveedores.



En Temporing consideramos que la gestión responsable de la cadena de suministro forma parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y con los principios de transparencia recogidos en la información no financiera. Por ello, procuramos que nuestras relaciones con proveedores y colaboradores se basen en criterios de calidad, cumplimiento normativo, ética empresarial, respeto a los derechos humanos y protección del medio ambiente.

Nuestra política de compras promueve, siempre que es posible, la diversificación de proveedores y la contratación de empresas locales. Este enfoque nos permite contribuir al desarrollo económico de los territorios en los que operamos, reducir determinados impactos asociados al transporte y reforzar la proximidad en la prestación de servicios.

Para asegurar una gestión adecuada, contamos con un proceso de evaluación y certificación de proveedores basado en criterios objetivos y medibles. Este sistema nos permite valorar no solo la calidad del producto o servicio prestado, sino también otros aspectos vinculados al desempeño ambiental, la seguridad y salud laboral, la responsabilidad social y el cumplimiento de estándares éticos.

Dentro de este proceso, se revisan aspectos como la existencia de certificaciones de calidad, especialmente ISO 9001, que permiten acreditar la existencia de sistemas de gestión orientados a la mejora continua y a la satisfacción del cliente. Asimismo, se tiene en cuenta la disponibilidad de certificaciones ambientales, como ISO 14001, que evidencian el compromiso del proveedor con la prevención de impactos ambientales y el cumplimiento de requisitos legales en esta materia.

La seguridad y salud laboral constituye otro criterio relevante en la selección y seguimiento de proveedores. En este sentido, valoramos que las empresas colaboradoras dispongan de medidas adecuadas para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, tanto para sus propias personas trabajadoras como para aquellas que puedan verse afectadas por su actividad.

Además, compartimos nuestro Código de Conducta con proveedores y colaboradores, trasladando los principios que guían nuestra forma de actuar en materia de integridad, cumplimiento normativo, respeto a las personas, derechos humanos, igualdad de trato y responsabilidad ambiental. Con ello, buscamos extender nuestros compromisos más allá de nuestra propia organización e impulsar una cadena de suministro alineada con nuestros valores corporativos. La evaluación de proveedores se realiza con carácter periódico, permitiendo identificar oportunidades de mejora, reforzar relaciones con aquellos proveedores que presentan un mejor desempeño y adoptar medidas en caso de detectar incumplimientos o desviaciones relevantes.

A través de este modelo de gestión, Temporing avanza hacia una cadena de suministro más responsable, transparente y sostenible, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos establecidos en materia de información no financiera y desarrollo sostenible.

Consumidores

En Temporing entendemos la escucha activa como un elemento esencial para garantizar la calidad del servicio, reforzar la confianza de nuestros grupos de interés y mejorar de forma continua nuestros procesos. Por ello, mantenemos abiertos distintos canales de comunicación que permiten recoger, analizar y gestionar incidencias, consultas, sugerencias, quejas o inquietudes trasladadas por las personas trabajadoras, candidatas, empresas cliente y demás usuarios de nuestros servicios.

Desde hace varios ejercicios contamos con un canal específico para la recepción de quejas y sugerencias, dirigido tanto al personal de estructura como a las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de nuestros clientes. Este canal es gestionado por el Comité de Quejas, encargado de analizar cada comunicación recibida, trasladarla al departamento correspondiente y realizar el seguimiento necesario hasta su resolución.

Asimismo, desde 2023 se encuentra disponible en nuestra página web el Canal de Denuncias, gestionado por el mismo comité, como herramienta adicional para comunicar posibles irregularidades o incumplimientos en un entorno seguro, confidencial y accesible. Este canal refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento normativo.

Además, la página web corporativa dispone de formularios de contacto mediante los cuales tanto personas candidatas como empresas pueden realizar consultas, solicitar información o trasladar necesidades relacionadas con nuestros servicios. Estos canales nos permiten mantener una comunicación fluida y dar respuesta a las demandas de los distintos usuarios.

Nuestro sistema de gestión registra y analiza de forma sistemática las incidencias vinculadas a la prestación del servicio, lo que nos permite identificar patrones, detectar oportunidades de mejora y adoptar acciones correctivas o preventivas cuando resulta necesario. Esta información resulta clave para evaluar la calidad del servicio y reforzar la atención ofrecida a nuestros grupos de interés.

Dentro de nuestra actividad, consideramos a las personas trabajadoras puestas a disposición en centros de clientes como clientes internos, al ser destinatarias directas de nuestros procesos de contratación, información, seguimiento y atención. Por ello, les proporcionamos la información necesaria en materia de seguridad y salud, así como los equipos o medios requeridos para que puedan desempeñar su trabajo en condiciones adecuadas.

El número de incidencias ha aumentado un 6% respecto a 2024. Las más significativas siguen siendo las relacionadas con la consulta de datos y el acceso a la firma de contratos. La consulta de datos se consolida como una vía habitual para resolver dudas sobre información del personal, centros de trabajo, horarios, anticipos, entre otros. En cuanto a la firma de contratos, se detecta que parte de las personas trabajadoras aún desconoce cómo acceder o firmar sus contratos, por lo que será necesario reforzar la información y formación sobre el uso de la herramienta, favoreciendo su autonomía y reduciendo la carga de trabajo en oficina.

A través de estos mecanismos de escucha, registro y seguimiento, Temporing consolida un modelo de atención orientado a la transparencia, la mejora continua y la satisfacción de las personas y organizaciones que interactúan con nuestros servicios.

Derechos humanos

El respeto por los derechos humanos son un pilar esencial para nosotros, y por eso garantizamos el cumplimiento tanto de la legislación nacional como internacional de este ámbito.

Alienamos nuestras conductas a los convenios clave de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estamos comprometidos con estándares internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Código de Conducta de la Confederación Mundial del Empleo. Nos esforzamos por reforzar nuestras prácticas de debida diligencia en materia de derechos humanos, asegurándonos de no participar en actividades que puedan violarlos. Nuestro objetivo es asegurar que todas nuestras acciones sean no solo legales, sino también profundamente éticas.

Nuestras principales áreas para proteger y respetar los derechos humanos incluyen:

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Igualdad de oportunidades y fomento de la conciliación.
- Protección del derecho al honor y la intimidad en el manejo de datos personales.

Nos comprometemos firmemente, como se establece en nuestra política de DDHH accesible a todos nosotros a:

- Mantener una política de tolerancia cero hacia el trabajo infantil, forzoso o involuntario.
- Respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, considerándolos elementos fundamentales para el desarrollo de nuestra empresa.
- No practicar discriminación por razones de raza, género, religión, nacionalidad u otros factores.

Nuestros principios fundamentales de actuación continua incluyen:

- Fomentar una cultura de respeto mediante campañas de marketing corporativo.
- Rechazar cualquier solicitud de personal que implique discriminación por raza, sexo, edad, religión u otros criterios.
- Seleccionar al personal sin considerar el género.

Gracias a estas iniciativas, no hemos recibido denuncias por violaciones de los derechos humanos. Sin embargo, si se produce alguna infracción, activamos un protocolo de investigación mediante nuestro Comité para abordar y remediar los abusos. Las acciones que tomamos incluyen:

- Convocar de inmediato al Comité en caso de recibir una denuncia.
- Notificar a la empresa cliente involucrada en el incidente, solicitando su cooperación en la investigación.
- Realizar entrevistas con el trabajador o trabajadora afectada para explorar soluciones potenciales, que pueden incluir un cambio de lugar de trabajo, asistencia legal, y otras formas de apoyo.
- Apoyar a la víctima en la búsqueda de un nuevo empleo una vez concluido el proceso judicial.
- Implementar sesiones de formación en el lugar de trabajo para prevenir la repetición de incidentes similares.

Lucha contra el soborno

En nuestra empresa, nos regimos por principios y valores sólidos que incluyen el cumplimiento de la ley, la integridad y la objetividad en todas nuestras acciones. Estamos comprometidos a actuar de manera ética en todos los niveles. Estos principios y pautas de conducta están detallados en nuestro Código Ético y Protocolo anticorrupción, junto con otros valores que guían nuestra actividad.

Nuestro Código Ético prioriza:

- Respeto por la conducta ética y profesional.
- Respeto por las leyes.
- Respeto por la transparencia de las condiciones del contrato.
- Respeto por un entorno de trabajo saludable y seguro.
- Respeto por la diversidad y la responsabilidad social.
- Respeto por el medio ambiente.
- Respeto por las buenas formas y compañerismo.
- Respeto por la confidencialidad de la información y protección de datos.
- Respeto por el conocimiento y la calidad de servicio.
- Respeto a la legislación sobre competencia.

En cuanto a la prevención de conductas de corrupción y soborno, informamos a todos nuestros colaboradores a través tanto de nuestra página web, intranet como manual de bienvenida de las mismas, así como su compromiso de actuación. Contamos con un Canal de Denuncias corporativo donde informar anónimamente de cualquier conducta contraria a nuestros valores.

Realizamos auditorías anuales financieras para garantizar el cumplimiento de las normas y así evitar posibles riesgos como: *sanciones administrativas y judiciales, la pérdida de beneficios sociales, la mala reputación y la disminución de nuestra imagen corporativa en los mercados.*

- Buscamos la máxima garantía en nuestras relaciones comerciales manteniendo informes comerciales que nos ayudan a evaluar su identidad y solvencia.
- También nos aseguramos de establecer relaciones telemáticas seguras con los clientes utilizando herramientas digitales confiables.
- Todas nuestras transacciones económicas se realizan mediante transferencias bancarias, tanto con nuestros empleados como con nuestros proveedores.

Contamos con un especialista en Cumplimiento Normativo (Compliance Officer) cuyo objetivo es establecer futuros procedimientos en esta área

En cuanto a la prevención de conductas de corrupción y soborno, informamos a todos nuestros colaboradores a través tanto de nuestra página web, intranet como manual de bienvenida de las mismas, así como su compromiso de actuación. Contamos con un Canal de Denuncias corporativo donde informar anónimamente de cualquier conducta contraria a nuestros valores.

Realizamos auditorías anuales financieras para garantizar el cumplimiento de las normas y así evitar posibles riesgos como: *sanciones administrativas y judiciales, la pérdida de beneficios sociales, la mala reputación y la disminución de nuestra imagen corporativa en los mercados.*

- Buscamos la máxima garantía en nuestras relaciones comerciales manteniendo informes comerciales que nos ayudan a evaluar su identidad y solvencia.
- También nos aseguramos de establecer relaciones telemáticas seguras con los clientes utilizando herramientas digitales confiables.
- Todas nuestras transacciones económicas se realizan mediante transferencias bancarias, tanto con nuestros empleados como con nuestros proveedores.

Contamos con un especialista en Cumplimiento Normativo (Compliance Officer) cuyo objetivo es establecer futuros procedimientos en esta área





Experiencia
cliente

Introducción



Calidad del servicio y mejora continua.

Temporing considera la calidad del servicio como uno de los pilares fundamentales de su modelo de gestión y de su relación con los clientes. En este sentido, la organización trabaja para garantizar una prestación profesional, ágil y adaptada a las necesidades de cada cliente, promoviendo una cultura orientada a la excelencia, la mejora continua y la creación de valor.

Uno de los aspectos que más enorgullece a Temporing es la elevada fidelidad de sus clientes, que refleja la confianza depositada en la compañía y la capacidad de construir relaciones estables y duraderas. Esta continuidad en la relación con los clientes evidencia el valor del servicio prestado, la cercanía de los equipos y la adaptación constante a sus necesidades.

El compromiso de Temporing se extiende a todas las etapas del servicio, desde el primer contacto comercial y la detección de necesidades, hasta la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los resultados. Este enfoque permite ofrecer soluciones personalizadas y alineadas con los requerimientos específicos de cada cliente.

Asimismo, Temporing considera el feedback de sus clientes como una herramienta clave para identificar áreas de mejora. La información obtenida a través de encuestas, comunicaciones, reclamaciones, incidencias o reuniones de seguimiento permite analizar el grado de satisfacción, detectar desviaciones y definir acciones correctivas o de mejora.

A través de este sistema de seguimiento y mejora continua, Temporing refuerza su compromiso con la excelencia en el servicio, orientando su actividad a superar las expectativas de los clientes, consolidar relaciones duraderas y posicionarse como un socio de confianza en el ámbito de los recursos humanos.

Comunicación

En Temporing entendemos la comunicación interna como un elemento clave para fortalecer la cohesión organizativa, favorecer la participación de las personas trabajadoras y alinear los equipos con los objetivos estratégicos de la compañía. La organización promueve una comunicación abierta, transparente y continua, orientada no solo a transmitir información, sino también a escuchar, compartir conocimiento y generar espacios de participación. Este enfoque contribuye a reforzar el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia de las personas que forman parte de Temporing.

Durante el ejercicio, la compañía ha continuado impulsando canales de comunicación interna que permiten trasladar información relevante a los equipos, recoger sugerencias, resolver dudas y favorecer una mayor conexión entre las distintas áreas de la organización. Estos canales se adaptan a las necesidades de cada departamento y centro de trabajo, teniendo en cuenta la diversidad de funciones, responsabilidades y ritmos operativos existentes en la compañía.



Asimismo, Temporing se apoya en herramientas digitales que facilitan una comunicación más ágil, accesible y eficaz, permitiendo mejorar la coordinación interna y la difusión de información corporativa, operativa y organizativa.

El compromiso de Temporing va más allá de informar. La compañía trabaja para que las personas se sientan escuchadas, valoradas e implicadas en el proyecto común, fomentando una cultura basada en la cercanía, la confianza, la colaboración y la mejora continua.

En este sentido, la comunicación interna se consolida como una herramienta fundamental para promover el diálogo, reforzar la cultura corporativa y contribuir al desarrollo de un entorno de trabajo más participativo, alineado y orientado al crecimiento colectivo.

Canales de comunicación interna

Temporing pone a disposición de sus equipos diversas vías de comunicación interna orientadas a facilitar una comunicación directa, ágil, accesible y participativa. Estos canales permiten compartir información relevante, favorecer la coordinación entre áreas y centros de trabajo, y reforzar la escucha activa de las personas trabajadoras.

Entre los principales canales utilizados se encuentran las videollamadas por Microsoft Teams, que permiten mantener reuniones virtuales periódicas y facilitar la colaboración entre equipos con independencia de su ubicación. Asimismo, el correo electrónico constituye un canal formal de comunicación interna para trasladar novedades corporativas, recordatorios, procedimientos, campañas internas y otra información de interés para la organización.

La compañía también dispone de un buzón de sugerencias, concebido como un espacio para recoger ideas, propuestas de mejora, comentarios o inquietudes de las personas trabajadoras. Este canal refuerza la participación interna y contribuye a la mejora continua del sistema de gestión y de la organización en su conjunto.

En los centros de trabajo se utilizan tablones de anuncios para compartir comunicaciones relevantes, noticias internas, recordatorios y otros contenidos de interés. Además, Temporing fomenta la celebración de reuniones periódicas entre equipos, departamentos y responsables, con el objetivo de realizar seguimiento de la actividad, resolver dudas, coordinar actuaciones y promover el intercambio de ideas.

De forma complementaria, se organizan eventos extraordinarios que permiten generar espacios de encuentro, fortalecer las relaciones internas y reforzar el sentimiento de pertenencia al proyecto común.

A través de estos canales, Temporing impulsa una comunicación fluida, cercana y adaptada a las necesidades de sus equipos, contribuyendo a reforzar la transparencia, la coordinación interna, la participación y el compromiso de las personas que forman parte de la organización.

Calidad del servicio y mejora continua



Temporing considera la calidad del servicio como uno de los pilares fundamentales de su modelo de gestión y de su relación con los clientes. En este sentido, la organización trabaja para garantizar una prestación profesional, ágil y adaptada a las necesidades de cada cliente, promoviendo una cultura orientada a la excelencia, la mejora continua y la creación de valor.

Uno de los aspectos que más enorgullece a Temporing es la elevada fidelidad de sus clientes, que refleja la confianza depositada en la compañía y la capacidad de construir relaciones estables y duraderas. Esta continuidad en la relación con los clientes evidencia el valor del servicio prestado, la cercanía de los equipos y la adaptación constante a sus necesidades.

El compromiso de Temporing se extiende a todas las etapas del servicio, desde el primer contacto comercial y la detección de necesidades, hasta la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los resultados. Este enfoque permite ofrecer soluciones personalizadas y alineadas con los requerimientos específicos de cada cliente.

Asimismo, Temporing considera el feedback de sus clientes como una herramienta clave para identificar áreas de mejora. La información obtenida a través de encuestas, comunicaciones, reclamaciones, incidencias o reuniones de seguimiento permite analizar el grado de satisfacción, detectar desviaciones y definir acciones correctivas o de mejora.

A través de este sistema de seguimiento y mejora continua, Temporing refuerza su compromiso con la excelencia en el servicio, orientando su actividad a superar las expectativas de los clientes, consolidar relaciones duraderas y posicionarse como un socio de confianza en el ámbito de los recursos humanos.

Información fiscal

	TEMPORING		DUNA		NONO	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	1.284.797,64	1.373.333,59	-28.319,34	-120.493,99	-18.569,31	-39.017,79
RESULTADO DEL EJERCICIO	824.884,91	954.081,18	-58.985,64	106.296,03	507.424,23	-27.339,72
INVERSIONES EN EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS A LARGO PLAZO	0,00	0,00	0,00	0,00	3.341.333,1	3.341.333,10
CAPITAL SOCIAL	403.932,10	403.932,10	60.200,00	60.200,00	974.739,00	974.739,00
DEUDA FINANCIERA NO CORRIENTE	326.517,87	334.150,79	256.605,67	174.671,71	6.028,00	225.841,27
PLANTILLA FINAL (número de empleados)	1.989	2.075	350	404	9	9
Beneficios	824.884,91	954.081,18	-58.985,64	-106.296,03	507.424,23	-27.339,72
Impuesto sobre sociedades	244.180,99	314.219,81	-17.087,54	-35.610,00	27.815,45	-14.695,35
Subvenciones públicas recibidas	0	0	0	0	0	0
CRUZ ROJA	0	0	1.000,00	1.000,00	0	0

Los datos proporcionados son a nivel nacional ya que Temporing solo está presente en territorio español.

7 Anexos Temporing

Los empleados de Temporing se dividen en dos grupos: personal de puesta a disposición (en adelante personal externo) y los de estructura (en adelante personal de estructura); los primeros son trabajadores que prestan sus servicios en las empresas usuarias mientras que el personal de estructura son trabajadores que prestan sus servicios para la empresa de trabajo temporal (Temporing).

Personal de estructura

Empleados internos (total de trabajadores por nacionalidad, sexo, edad y clasificación profesional).

Franja Edad Trabajadores			Sexo Trabajadores			Nacionalidad Trabajadores		
	2024	2025		2024	2025		2024	2025
<29	57	52	Mujeres	140	130	España	168	159
30-39	57	51				Bulgaria	1	0
40-49	46	39				Italia	3	2
50-59	22	24	Hombres	45	39	Rumania	1	0
60-65	3	3				Argentina	2	1
Total	185	169	Total	185	169	Venezuela	2	2
						Colombia	3	1
						Eslovaquia	1	1
						Perú	1	2
						Uruguay	2	0
						Polonia	1	1
						Total	185	169
Clasificación profesional		Nº Trabajadores		2024	2025			
Nivel 0		1		1				
Nivel II		43		39				
Nivel III		106		97				
Nivel IV		5		5				
Nivel V		19		16				
Nivel VI		8		8				
Nivel VII		3		3				
Total		185		169				

Evolución remuneraciones Delegaciones (en € por sexo, franja de edad y categoría)

Sexo	2024	2025
Mujeres	20.233,74	21.219,78 €
Hombres	24.333,54	25.486,95 €

Franja Edad	2024	2025
<29	17.808,75 €	18.696,94 €
30-39	19.232,18 €	20.364,50 €
40-49	23.693,76 €	25.023,10 €
50-59	31.530,95 €	30.528,59 €
60-69	27.283,61 €	27.155,80 €

CATEGORIA	2024	2025
Nivel II	16.835,01 €	17.922,18 €
Nivel III	19.674,95 €	20.653,13 €
Nivel IV	27.032,50 €	27.280,80 €
Nivel V	30.416,59 €	31.795,31 €
Nivel VI	51.963,11 €	51.944,35 €

Evolución remuneraciones. Servicios Centrales (en € por sexo, franja de edad y categoría)

Sexo	2024	2025
Mujeres	39.608,04	41.595,51 €
Hombres	37.195,89	41.308,81 €

Franja Edad	2024	2025
<29	-	
30-39	25.400,38	26.559,26
40-49	35.605,32	37.373,41
50-59	49.169,52	50.411,21
60-69	-	

CATEGORIA	2024	2025
Nivel 0	64.284,00 €	65.570,08 €
Nivel II	18.710,20 €	19.600,50 €
Nivel III	26.525,95 €	30.172,34 €
Nivel IV	33.554,98 €	34.359,38 €
Nivel VI	51.114,89 €	52.237,26 €
Nivel VII	45.165,25 €	46.039,75 €
CATEGORIA	2024	2025

La evolución de las remuneraciones del personal de estructura destaca por la aplicación de la normativa laboral (convenio colectivo de empresas de trabajo temporal) aplicables a los puestos de trabajo así como la política retributiva que se detalla a continuación.

- Recompensar la calidad del trabajo, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Compañía de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.
- Estrecha vinculación entre remuneración y resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución individual de objetivos, así como la aportación de valor a la Compañía.

Brecha salarial personal de estructura en Delegaciones (en € por sexo y categoría)

La brecha salarial se calcula en función de varios parámetros: nivel de adscripción del trabajador al puesto de trabajo y sistema de remuneración (fija y variables). Los niveles V y VI son los que acogen los puestos de trabajo con un mayor nivel de responsabilidad en sus funciones y por tanto, su salario es superior al resto.

Sexo	Salario	
	2024	2025
Mujeres	20.233,74	21.219,78 €
Hombres	24.333,54	25.486,95 €
	16,89%	16,74%

La disminución de la brecha en un 0,36% es debido a la promoción interna que hubo en el 2024 en el área de selección con la creación de la posición de coordinador/a de zonas y en el área de comercial con el desarrollo de las direcciones sectoriales (hostelería, alimentación, logística...)

Al comparar por niveles, se observa una equiparación salarial entre ellos a excepción de los niveles IV y V, donde se aprecia que la mujer está mejor retribuida. Ésta diferencia obedece a las comisiones que se han generado en el año 2024.

Nivel	Salarios mujeres € 2024	Salarios hombres € 2024	Brecha salarial 2024	Salarios mujeres € 2025	Salarios hombres € 2025	Brecha salarial 2025
Nivel II	16.848,10 €	16.738,16 €	-0,66%	18.002,80 €	17.390,10 €	-3,52%
Nivel III	19.583,02 €	20.157,61 €	2,85%	20.574,09 €	21.139,51 €	2,67%
Nivel IV	28.476,24 €	26.310,64 €	-8,23%	28.763,82 €	26.539,30 €	-8,38%
Nivel V	31.897,34 €	29.083,92 €	-9,67%	33.456,59 €	30.503,20 €	-9,68%
Nivel VI	52.925,81 €	51.000,42 €	-3,78%	53.526,69 €	50.362,02 €	-6,28%

Brecha salarial del personal de estructura Central (en € por sexo y categoría)

Sexo	Salario	
	2024	2025
Mujeres	39.608,04	41.595,51 €
Hombres	37.195,89	41.309,81 €
	-6,48%	-0,69%

Nivel	Salarios mujeres € 2024	Salarios hombres € 2024	Brecha salarial 2024	Salarios mujeres € 2025	Salarios hombres € 2025	Brecha salarial 2025
Nivel 0		64.284 €			65.570,08 €	
Nivel II		18.710,20 €			19.600,50 €	
Nivel III	26.722,88 €	26.329,02 €	-1,50%	30.522,72 €	29.121,20 €	-4,81%
Nivel IV	34.905,38 €	32.204,57 €	-8,39%	35.344,84 €	33.373,92 €	-5,91%
Nivel VI	54.060,76€	42.277,27 €	-27,87%	54.751,85 €	44.693,50 €	-22,51%
Nivel VII		45.165,25 €			46.039,75 €	

Se puede observar que no existe brecha salarial ni por sexo ni por niveles.

Tipo de contrataciones personal de estructura (en trabajadores por sexo, franja de edad y categoría)

Franja Edad	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
>29	15	13	80	81	95	94
30-39	11	13	88	94	99	107
40-49	15	10	64	46	79	56
50-59	0	3	24	35	24	38
>60	0		3	12	0	12
Total	41	39	259	268	300	307

	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	36	34	207	213	243	247
Hombres	5	5	52	55	57	60
Total	41	39	259	268	300	307

	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nivel 0	0		1	1	1	1
Nivel II	34	31	48	48	82	79
Nivel III	7	8	166	172	173	180
Nivel IV	0		5	5	5	5
Nivel V	0		24	31	24	31
Nivel VI	0		12	8	12	8
Nivel VII	0		3	3	3	3
Total	41	39	259	268	300	307

	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	88	79	155	168	243	247
Hombres	9	10	48	50	57	60
Total	97	89	203	218	300	307

Franja Edad	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
29	55	45	40	49	95	94
30-39	30	28	69	79	99	107
40-49	11	12	68	44	79	56
50-59	1	4	23	34	24	38
>60	0		3	12	3	12
Total	97	89	203	218	300	307

	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nivel 0	0		1	1	1	1
Nivel II	53	47	29	32	82	79
Nivel III	44	40	129	140	173	180
Nivel IV	0		5	5	5	5
Nivel V	0	2	24	29	24	31
Nivel VI	0		12	8	12	8
Nivel VII	0		3	3	3	3
Total	97	89	203	218	300	307

Finalizaciones en 2025 por despido (en trabajadores)

Sexo	Trabajadores	
	2024	2025
Mujeres	7	5
Hombres	5	2
Total	12	7

Personal externo (n° de personas trabajadoras por franja de edad, sexo y nacionalidad)

Sexo	Trabajadores	
	2024	2025
Mujeres	6876	6774
Hombres	8403	8627
Total	15279	15401

Franja Edad	Trabajadores	
	2024	2025
<29	5685	6102
30-39	4184	4102
40-49	3489	3171
50-59	1653	1713
>60	268	313
Total	15279	15401

Nacionalidad	Trabajadores	
	2023	2024
Ghana	54	31
Brasil	81	73
Argelia	71	65
Argentina	82	92
Pakistan	23	18
OTROS	1261	1005
Total	15657	15279

Nacionalidad	Trabajadores	
	2024	2025
España	10415	10254
Marruecos	435	431
Colombia	830	1000
Rumania	208	185
Dominicana	235	184
Ecuador	175	169
Senegal	185	221
Italia	272	241
Nigeria	85	88
Venezuela	525	684
Cuba	199	215
Nicaragua	194	217
Peru	197	193
Bolivia	40	42
Ghana	31	35
Brasil	73	80
Argelia	65	81
Argentina	92	103
Pakistan	18	18
OTROS	1005	960
Total	15279	15401

Tipo de contrataciones personal externo (por sexo y franja de edad)

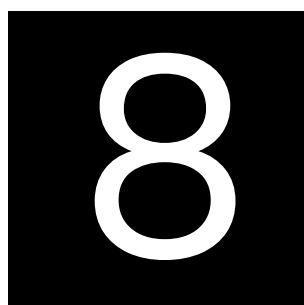
Una persona trabajadora puede tener más de un contrato durante el año, por ese motivo hay más contratos que personas trabajadoras.

Sexo	J. Parcial		J. Completa		Tot. Contratos	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	10809	11123	18612	20998	29425	32121
Hombres	9281	9330	20432	23416	29717	32746
Total	20090	20453	39044	44414	59142	64867

Franja Edad	J. Parcial		J. Completa		Tot. Contratos	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<29	6702	7171	11726	12444	18430	19615
30-39	5032	4784	10604	11931	15640	16715
40-49	5104	4807	10105	11796	15211	16603
50-59	2705	2908	5681	6716	8386	9624
>60	547	783	928	1527	1475	2310
Total	20090	20453	39044	44414	59142	64867

Evolución remuneraciones medias externos (en € por sexo y franja de edad)

Sexo			Franja Edad		
	2024	2025		2024	2025
Mujeres	27.750,77 €	29.325,17 €	<29	26.239,63 €	27.711,15 €
			30-39	27.282,77 €	28.841,95 €
Hombres	27.551,16 €	28.909,60 €	40-49	28.638,94 €	29.962,65 €
			50-59	29.076,57	30.069,48 €
	-0,70%	-1,44%	>60	26.382,16 €	32.947,89 €



Anexos
Duna Technics

Los empleados de Duna Tecnicos se dividen en dos grupos: personal operativo adscrito a las diferentes contratas activas con clientes y personal de estructura, que prestan servicios directamente a la empresa Duna Tecnicos dando soporte al personal externo.

Personal de estructura

Empleados internos (total de trabajadores por nacionalidad, sexo y edad y clasificación profesional)

Sexo	Trabajadores	
	2024	2025
Mujeres	9	11
Hombres	6	4
Total	15	15

Nacionalidad	Trabajadores	
	2024	2025
España	13	12
Mejicana	1	1

Franja Edad	Trabajadores	
	2024	2025
<29	4	3
30-39	5	6
40-49	3	3
50-59	3	3
60-65	0	0
Total	15	15

Clasificación profesional	Nº Trabajadores	
	2024	2025
Nivel II	5	4
Nivel III	6	8
Nivel IV	0	0
Nivel V	4	3
Nivel VI	0	0
Total	15	15

Evolución remuneraciones (€ por sexo, franja de edad y categoría)

Sexo	2024	2025
Mujeres	22.400,47	23.531,52
Hombres	30.809,38	31.463,00

CATEGORIA	2024	2025
Nivel II	17.531,68	18.525,25 €
Nivel III	25.324,96	25.064,71 €
Nivel IV	0	
Nivel V	36.187,63	36.693,33 €
Nivel VI	0	

Franja Edad	2024	2025
<29	19.738,14	18.345,33 €
30-39	22.477,51	24.476,62 €
40-49	26.167,15	24.241,00 €
50-59	38.172,38	36.693,33 €

La evolución de las remuneraciones del personal de estructura destaca por la aplicación de la normativa laboral (convenio colectivo de empresas de trabajo temporal) aplicables a los puestos de trabajo así como la política retributiva que se detalla a continuación.

- Recompensar la calidad del trabajo, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Compañía de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.
- Estrecha vinculación entre remuneración y resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución individual de objetivos, así como la aportación de valor a la Compañía.

Brecha salarial personal de estructura (por sexo y categoría)

Se observa un aumento del 5% en la brecha salarial, impulsado por los resultados alcanzados en el sector de hostelería, lo que ha generado un aumento en las comisiones recibidas en el año 2024.

Sexo	Salario	
	2024	2025
Mujeres	22.400,47	23.531,52
Hombres	30.809,38	31.463,00
	27,29%	25,21%

Nivel	Salarios mujeres € 2024	Salarios hombres € 2024	Brecha salarial 2024	Salarios mujeres € 2025	Salarios hombres € 2025	Brecha salarial 2025
Nivel II	17.601,27 €	17.253,32 €	-2,02%	18.200,33 €	19.500,00 €	6,66%
Nivel III	25.241,44 €	26.542,90 €	4,90%	24.657,67 €	27.914,00 €	11,67%
Nivel IV						
Nivel V	30.233,39 €	38.172,38 €	20,80%	31.642,00 €	39.219,00 €	19,32%
Nivel VI						

Las disparidades entre hombres y mujeres han mostrado una tendencia a la baja en comparación con el año 2022, salvo en el Nivel V, donde se desempeñan roles comerciales y de producción, y donde observamos una brecha del 20%. Esta diferencia salarial se atribuye a las comisiones percibidas en el sector de hostelería.

En el Nivel III, el personal del área administrativa, mayoritariamente compuesto por mujeres, ha experimentado una reducción en la brecha salarial, lo que refleja una evolución significativa en las remuneraciones femeninas. En el caso del hombre es un puesto del área informática.

En el Nivel IV, se ha incorporado una mujer como coordinadora en el área de hostelería, donde no existe brecha salarial.

Tipo de contrataciones personal de estructura (n° trabajadores por sexo, franja de edad y categoría)

	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	4	1	8	10	12	11
Hombres	2	1	4	3	6	4
Total	6	2	12	13	18	15

	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	3	0	9	11	12	11
Hombres	0	0	6	4	6	4
Total	3	0	15	15	18	15

Franja Edad	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
29	1	0	3	3	4	3
30-39	2	0	6	6	8	6
40-49	0	0	3	3	3	3
50-59	0	0	3	3	3	3
>60	0	0		0	0	0

Franja Edad	J. Parcial	J. Completa	Total			
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
>29	3	2	1	1	4	3
30-39	2		6	6	8	6
40-49	0		3	3	3	3
50-59	1		2	3	3	3
>60					0	0

	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nivel II	5	2	2	2	7	4
Nivel III	0		7	8	7	8
Nivel IV	0		0	0	0	0
Nivel V	1		3	3	4	3
Nivel VI	0		0		0	0
Total	6	2	12	13	18	15

	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nivel II	3	0	4	4	7	4
Nivel III	0	0	7	8	7	8
Nivel IV	0	0	0		0	0
Nivel V	0	0	4	3	4	3
Nivel VI	0	0	0		0	0
Total	3	0	15	15	18	15

Personal operativo

Empleados operativos 2024 (total de trabajadores por nacionalidad, sexo y franja de edad)

Nacionalidad	Trabajadores	
	2024	2025
España	417	461
Marruecos	40	28
Mauritania	18	1
Senegal	41	7
Mali	39	1
Rep. Dominicana	36	41
Nigeria	8	3
Argelia	6	5
Colombia	43	42
Perú	11	8
Gambia	16	0
Cuba	2	10
Bulgaria	2	4
Rumania	50	39
Bolivia	7	12
Venezuela	14	24
Honduras	0	19
Ecuador	16	14
OTROS	65	83
Total	831	802

Sexo	Trabajadores	
	2024	2025
Mujeres	431	591
Hombres	400	211
Total	831	802

Franja Edad	Trabajadores	
	2024	2025
<29	240	153
30-39	241	234
40-49	203	219
50-59	118	151
>60	29	45
Total	831	802

Contrataciones p. operativo (total de contrataciones por franjas de edad en décadas y sexo).

Sexo	J. Parcial		J. Completa		Tot. Contratos	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	327	569	281	233	608	802
Hombres	58	78	405	182	463	260
Total	385	647	686	415	1071	1062

Franja Edad	J. Parcial		J. Completa		Tot. Contratos	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<29	113	131	203	72	316	203
30-39	117	193	189	108	306	301
40-49	98	186	165	123	263	309
50-59	42	103	104	91	146	194
>60	15	34	25	21	40	55
Total	385	647	686	415	1071	1062

Como empresa de servicios, las contrataciones realizadas son muchas de ellas de carácter temporal en función de las necesidades de la operativa de la empresa cliente; por tanto, una misma persona es habitual que pueda tener más de un contrato al año.

Tipo de contrataciones personal externo (por sexo y franja de edad)

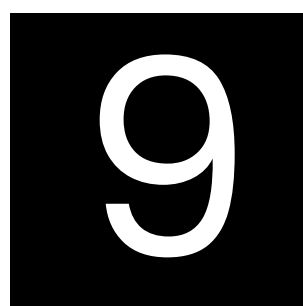
	2024	2025
AUX. ADMINISTRATIVO/A	23.759,36 €	
CONDUCTOR/A	21.064,45 €	19.846,72 €
JEFE/A EQUIPO	26.144,25 €	26.231,25 €
JEFE/A OPERACIONES	36.981,12 €	36.223,64 €
LIMPIADOR/A	22.944,27 €	21.080,01 €
MANIPULADOR/A ESPECIALISTA	20.642,89 €	20.817,70 €
MANIPULADOR/A	21.088,90 €	18.533,24 €
OFICIAL 1ª	21.300,71 €	18.825,55 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	27.711,61 €	28.334,92 €
OFICIAL 2ª	25.118,80 €	23.337,84 €
OFICIAL 3ª	23.050,43 €	20.511,52 €
SUPERVISOR/A	24.780,07 €	
JEFE TÉCNICO/A DE GESTIÓN	24.687,29 €	23.303,34 €
CARRETILLERO/A	18.529,22 €	
OPERADOR/A MÁQUINA	21.178,41 €	21.529,25 €
PEON LIMPIADOR	19.701,09 €	18.334,39 €
CAMARERO/A DE PISO	19.936,97 €	21.905,32 €
GOBERNANTE/A	24.115,32 €	25.727,02 €
RESPONSABLE EQUIPO	-	19.314,45 €
AUXILIAR PRODUCCIÓN	19.800,91 €	18.777,64 €
EMPAQUETADOR/A	16.167,58 €	-
AYUDANTE RECEPCIONISTA		21.835,32 €
LAVANDERO/A		22.599,92 €

**Una persona trabajadora puede tener más de un contrato durante el año, por ese motivo hay más contratos que personas trabajadoras.*

Franja Edad	2024	2025
<29	21.774,30 €	19.340,68 €
30-39	21.672,99 €	20.579,44 €
40-49	21.923,20 €	1.712,52 €
50-59	21.186,15 €	20.476,24 €
>60	21.163,61 €	21.092,27 €

Sexo	2024	2025
Mujeres	20.620,84 €	20.819,39 €
Hombres	22.399,25 €	20.559,17 €
	7,94%	-1,27%

La evolución de la brecha salarial entre 2024 y 2025 muestra una corrección significativa hasta situarse en valores no relevantes en el último ejercicio. Esta variación se explica principalmente por el cambio en el convenio colectivo de aplicación –pasando del convenio de transporte al de hostelería–, lo que implica una diferente estructura salarial asociada a la tipología de actividad. En este contexto, la mayor presencia femenina en el ámbito de hostelería responde a la configuración del sector y no a diferencias retributivas por razón de género.



Anexos Nono

Empleados por nacionalidad, sexo y edad (n° trabajadores)

Sexo	Trabajadores	
	2024	2025
Mujeres	6	5
Hombres	3	3
Total	9	8

Franja Edad	2024	2025
20 – 29	1	0
30 – 39	1	1
40 – 49	3	2
50 – 59	2	3
Más 60	2	2
Total	9	8

Nacionalidad	Trabajadores	
	2024	2025
España	9	8
Venezuela	0	0
Total	9	8

Categoría	2024	2025
Nivel II	1	0
Nivel III	2	2
Nivel IV	2	2
Nivel V	3	3
Nivel VII	1	1
Total	9	8

Remuneración media del consejo directivo (en €).

Sexo	2024	2025
Mujeres	-	-
Hombres	65.136,33€	67.139,59€

Evolución remuneraciones (en € por sexo, franja de edad y categoría)

Sexo	2024	2025
Mujeres	31.108,52 €	35.061,99 €
Hombres	44.134,46 €	45.137,75 €

Franja Edad	2024	2025
20-29	17.283,23 €	0,00 €
30-39	43.142,00 €	44.889,63 €
40-49	47.921,60 €	33.522,69 €
50-59	31.750,61 €	48.448,09 €
Más 60	25.681,47 €	26.721,96 €

Categoría	2024	2025
Nivel II	17.283,23 €	0,00 €
Nivel III	25.681,47 €	26.721,96 €
Nivel IV	27.718,50 €	28.954,33 €
Nivel V	38.842,44 €	40.070,93 €
Nivel VII	78.443,71 €	79.157,84 €

Tipo de contrataciones (en trabajadores por sexo, franja de edad y categoría)

	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	3	0	5	5	8	5
Hombres	0	0	3	3	3	3
Total	3	0	8	8	11	8

	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujeres	1	0	7	5	8	5
Hombres	0	0	3	3	3	3
Total	1	0	10	8	11	8

Franja Edad	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
20 - 29	3	0	0	0	3	0
30-39	0	0	1	1	1	1
40-49	0	0	3	2	3	2
50-59	0	0	2	3	2	3
>60	0	0	2	2	2	2
Total	3	0	8	8	11	8

Franja Edad	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
20 - 29	1	0	2	0	3	0
30-39	0	0	1	1	1	1
40-49	0	0	3	2	3	2
50-59	0	0	2	3	2	3
>60	0	0	2	2	2	2
Total	1	0	10	8	11	8

Categoría	J. Parcial		J. Completa		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nivel II	3	0	0	0	3	0
Nivel III	0	0	2	2	2	2
Nivel IV	0	0	2	2	2	2
Nivel V	0	0	3	3	3	3
Nivel VII	0	0	1	1	1	1
Total	3	0	8	8	11	8

Categoría	Temporal		Fijo		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nivel II	1	0	2	0	3	0
Nivel III	0	0	2	2	2	2
Nivel IV	0	0	2	2	2	2
Nivel V	0	0	3	3	3	3
Nivel VII	0	0	1	1	1	1
Total	1	0	10	8	11	8

Brecha salarial (en € por sexo y categoría)

Sexo	Salario (€)	
	2024	2025
Mujeres	31.108,52	35.061,99 €
Hombres	44.134,46	45.137,75 €

Nivel	Salarios mujeres € 2024	Salarios hombres € 2024	Brecha salarial 2024	Salarios mujeres € 2025	Salarios hombres € 2025	Brecha salarial 2025
Nivel II	17.283,23 €		-			
Nivel III	25.122,08 €	26.240,86 €	4,26%	26.143,05 €	27.300,87 €	4,24%
Nivel IV	27.718,50 €	27.718,50 €	0%	28.954,11 €	28.954,54 €	0,00%
Nivel V	38.842,44 €		-	40.070,93 €		
Nivel VII		78.443,71 €	-		79.157,84 €	

- La evolución de las remuneraciones del personal de estructura destaca por la aplicación de la normativa laboral aplicables a los puestos de trabajo así como la política retributiva que se detalla a continuación.:

Estrecha vinculación entre remuneración y resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución individual de objetivos, así como la aportación de valor a la Compañía.

10

Tabla de
correspondencia
entre las
materias de la
Ley 11/2018 y los
marcos de
referencia
metodológicos
utilizados

Materia Ley 11/2018	Qué se informa	Marco de referencia / criterio metodológico
Cuestiones medioambientales	Política ambiental, gestión de impactos, objetivos ambientales, medidas de prevención y reducción	Ley 11/2018, ISO 14001 como sistema de gestión ambiental
Consumo energético	Consumo de electricidad, combustibles y evolución de consumos	Ley 11/2018, ISO 14001, factores y criterios publicados por MITECO
Emisiones de gases de efecto invernadero	Alcance 1, alcance 2	GHG Protocol, factores de emisión de MITECO, criterios internos del sistema ISO 14001
Huella de carbono	Cálculo anual de emisiones, metodología, factores de emisión y evolución	GHG Protocol, herramientas/factores MITECO, ISO 14001
Medidas de reducción de emisiones	Acciones de eficiencia energética, reducción de combustibles fósiles, contratación de energía renovable	ISO 14001, objetivos ambientales internos, GHG Protocol como referencia para emisiones
Gestión de residuos	Residuos generados, separación, gestión y medidas de reducción	Ley 11/2018, ISO 14001, normativa ambiental aplicable
Consumo de agua	Consumo de agua en oficinas/delegaciones y medidas de control	Ley 11/2018, ISO 14001
Consumo de papel y materiales	Consumo de papel, medidas de digitalización y reducción de recursos	Ley 11/2018, ISO 14001
Empleo	Plantilla por sexo, edad, clasificación profesional, tipo de contrato y distribución geográfica	Ley 11/2018, sistema interno de gestión, GRI 401 y GRI 405 como referencia
Contratación y rotación	Altas, bajas, despidos, rotación y modalidades contractuales	Ley 11/2018, sistema interno de gestión, GRI 401 como referencia
Remuneraciones y brecha salarial	Remuneración media, evolución salarial, brecha salarial e igualdad retributiva	Ley 11/2018, normativa de igualdad, GRI 405-2 como referencia
Organización del trabajo	Jornada, organización del tiempo de trabajo, absentismo, conciliación y desconexión laboral	Ley 11/2018, sistema interno de gestión, GRI 401 y GRI 402 como referencia parcial

Salud y seguridad	Condiciones de seguridad y salud, accidentes, frecuencia, gravedad y enfermedades profesionales	Ley 11/2018, normativa PRL, sistema interno de gestión, GRI 403 como referencia
Relaciones sociales	Diálogo social, representación legal, negociación colectiva y convenios aplicables	Ley 11/2018, sistema interno de gestión, GRI 402 y GRI 2-30 como referencia
Formación	Políticas de formación, horas de formación, desarrollo profesional y competencias	Ley 11/2018, sistema interno de gestión, GRI 404 como referencia
Igualdad y diversidad	Planes de igualdad, medidas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión	Ley 11/2018, normativa de igualdad, políticas internas, GRI 405 como referencia
No discriminación y acoso	Protocolos contra la discriminación, acoso laboral o sexual, y medidas preventivas	Ley 11/2018, Código Ético, políticas internas, GRI 406 como referencia
Accesibilidad universal	Medidas de accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad	Ley 11/2018, normativa aplicable, políticas internas, GRI 405 y GRI 406 como referencia parcial

Nota metodológica:

Los Estándares GRI se utilizan como marco de referencia metodológica y de correspondencia para determinados indicadores sociales, sin que ello implique una declaración de conformidad completa con GRI. En materia medioambiental, los indicadores se elaboran tomando como referencia el sistema de gestión ambiental conforme a ISO 14001, la metodología del GHG Protocol y los factores/herramientas publicados por MITECO, cuando resultan aplicables.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de **NONO SERVICIOS INTEGRALES, S.L., TEMPORING ETT, S.L., DUNA TECNICS S.A. (HOLDING QUE AGRUPA LAS EMPRESAS CONSOLIDADAS: NONO SERVICIOS INTEGRALES, S.L.)** (en adelante, **TEMPORING**).

En virtud de lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre (en lo sucesivo, la "Ley 11/2018") hemos procedido a la verificación del Estado de la Información no Financiera Consolidado (en lo sucesivo, el "EInFC" de TEMPORING correspondiente al ejercicio cerrado a 2025).

En nuestra opinión, sobre la base de los procedimientos aplicados y las evidencias obtenidas durante la verificación objeto de este informe, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información verificada contenga incorrecciones materiales.

Metodología y equipo verificador

La metodología para la verificación a que se refiere este informe ha consistido en procedimientos de auditoría y mecanismos de verificación de información e indicadores, comúnmente aceptados en el ámbito de actuación de los Organismos de la Evaluación de la Conformidad (según la definición del Reglamento (CE) n.º 765/2008), como son las directrices de auditoría contenidas en la norma ISO 19011, y en particular:

- Entrevistas con el personal responsable de la obtención y preparación de los datos
- Revisión por muestreo de documentos y registros (tanto internos como públicos)
- Comprobación por muestreo de la fiabilidad y trazabilidad de los datos
- Evaluación de los sistemas para la obtención, gestión y tratamiento de la información e indicadores

El equipo verificador estuvo formado por personal calificado por SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U.

Independencia

Somos independientes de TEMPORING de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia que resultan aplicables a nuestras actividades.

Responsabilidad de los administradores con relación al Estado de la Información no Financiera

De conformidad con lo establecido en el apartado 6 del artículo 44 del Código de Comercio aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885 (según redacción dada por la Ley 11/2018) los administradores de la sociedad responden de la veracidad del estado de la información no financiera.

Responsabilidad del verificador independiente

El objetivo de la misión que nos ha sido encomendada se ha limitado a obtener una seguridad limitada de que la información no financiera está libre de incorrecciones de carácter material, debidas a fraude o error y a emitir un informe independiente de verificación de la información incluida en el Estado de Información no Financiera que contiene nuestra opinión.



Firmado: Elvira Rodríguez
SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U