

**PROMAN PERSONAS ETT, S.L. Y SOCIEDADES  
DEPENDIENTES**

Informe de Verificación Independiente del Estado de la  
Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2025

Protocolo número: C-21.156

---

An independent member of



Còrsega, 299, 6a. 08008 Barcelona · Tel. 902 28 28 30 - 934 816 469  
Paseo de la Castellana, 123, 9º C. 28046 Madrid · Tel. 910 321 805  
[fauracasas.com](http://fauracasas.com) · [fauracasas@fauracasas.com](mailto:fauracasas@fauracasas.com)  
Barcelona · Madrid · Manresa



## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE PROMAN SPAIN ETT, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025**

A los Socios de

### **Proman Personas ETT, S.L., y Sociedades Dependientes**

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de **Proman Personas ETT, S.L., y Sociedades Dependientes** (el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo como Anexo.

El Contenido del EINF ha sido preparado en conformidad con los Sustainability Reporting Standards (en lo sucesivo, Estándares GRI), incluyendo información adicional en la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información requerida por la normativa mercantil actualmente vigente.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación de la EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido de este, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios generalmente aceptados en el sector de actividad de la Sociedad.

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

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

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

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

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

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo en acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de encargos de aseguramiento 3000 revisada en vigor, "Encargos de aseguramiento diferentes de la auditoría o de la revisión de información financiera histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contadores (IFAC) y con la guía de actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

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

### **Conclusión**

En base a los procedimientos realizados y a las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios generalmente aceptados en el sector de actividad de la sociedad.

### **Uso y distribución**

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

Barcelona, 24 d'abril de 2026

**Faura-Casas, Auditors Consultors, S.L.**

Nº ROAC S0206

Aquest informe es correspon amb el segell distintiu núm. 20/26/10344 emès pel Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya.

Enric Ripoll Ros

Nº ROAC 17892

**PROMAN PERSONAS ETT, S.L. Y SOCIEDADES  
DEPENDIENTES**

Estado de información no financiera del ejercicio 2025

## Contenido

1.1	Bases para la elaboración del Estado de Información no financiera.....	2
2.	Modelo de negocio .....	3
2.1	Organización .....	3
2.2	Estructura.....	3
2.3	Objetivos, política y compromisos.....	4
2.4	Actividades y entorno empresarial.....	5
3.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	6
3.1	Contaminación.....	7
3.2	Economía circular, prevención y gestión de residuos .....	8
3.3	Uso sostenible de los recursos.....	9
3.4	Protección de la Biodiversidad .....	11
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....	11
4.1	Empleo .....	11
4.1.1	Empleados.....	11
4.2	Organización del trabajo.....	24
4.3	Relaciones sociales .....	27
4.4	Formación .....	27
4.5	Igualdad .....	29
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	33
6.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	35
7.	Información sobre la sociedad .....	35
7.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....	35
7.2	Subcontratación y proveedores.....	36
7.3	Consumidores .....	37
7.4	Información fiscal.....	37
8.	ANEXO. Tabla de correlación preceptos legales e indicadores GRI. ....	39

## 1.Introducción

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de grandes empresas y grupos, tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

En aplicación de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, **Proman Personas ETT, S.L.**, en adelante **Proman ETT**, incluye en su Informe de Gestión, como documento separado, el **Estado de Información No Financiera (EINF)**.

### 1.1 Bases para la elaboración del Estado de Información no financiera

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, **Proman ETT** incluye su *Estado de Información No Financiera (EINF)* en el Informe de Gestión correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Este EINF ha sido preparado teniendo en cuenta los estándares de **Global Reporting Initiative (GRI)** de 2021. Para ello, **Proman ETT** ha definido su contenido teniendo en cuenta la inclusión de grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y los principios de materialidad y exhaustividad.

Los temas citados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, que han sido identificados por la compañía como materiales teniendo en consideración fuentes específicas sectoriales como GRI y considerado los aspectos identificados como materiales a nivel global por **Proman ETT** y alineándolos con los temas que se incluyen en la Ley 11/2018, se indican en la tabla incluida en el apartado "8 Tabla de correlación preceptos legales e indicadores GRI". El perímetro de reporte coincide con el del estado financiero y el informe de gestión.

Los indicadores no financieros seleccionados cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad y la información es precisa, comparable y está verificada por un organismo independiente de servicios de verificación.

El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta a este informe.

## 2. Modelo de negocio

### 2.1 Organización

**Proman ETT** pertenece al Grupo **PROMAN**, nuestros orígenes como grupo se sitúan en 1990 en la ciudad francesa de Manosque. Desde ese mismo momento, la compañía no ha dejado de crecer, llegando a disponer de más de 660 oficinas a nivel internacional en 14 países.

C.I.F.: B64613011

Teléfono: 931598333

E-mail : datos@Proman ETT-ett.com / canal.etico@Proman ETT-ett.com

Inscrita en el Registro Mercantil de BARCELONA T 45368, F 53, S 8, H B 357992, I/A 37

### 2.2 Estructura

Direcciones:

Domicilio social:

C. del Pallars, 4-6, 3º 1ª, 08402 Granollers, Barcelona

Delegaciones:

- Barcelona: Calle Marques de Campo Sagrado 16, Barcelona.
- Vic: Ronda de Francesc Camprodon, 39, 08500 Vic, (Barcelona)
- Manresa: Ctra. De Vic, 78 entresuelo puerta 2ª letra, Manresa (Barcelona)
- Granollers central: C. del Pallars, 4-6, 3º 1ª, 08402 Granollers, (Barcelona)
- Granollers: Av. de Marie Curie, 5, 08402 Granollers, (Barcelona)
- Mollet: Rambla de Pompeu Fabra, 18, Local 2, 08100 Mollet del Vallès, (Barcelona)
- Rubí: Calle de Cervantes, 130, 08191 Rubí, (Barcelona)
- St. Boi: Calle Sant Joan Bosco 21, locales C y D Sant Boi de Llobregat, (Barcelona)
- Valencia: Avda. de las Cortes Valencianas, 26, Bl. 5. Esc. 1, 2º. Oficina 11, 46015 Valencia
- Getafe: Av. Juan de la Cierva, 55, 28902 Getafe, (Madrid)
- Valladolid: Av. Zamora, 21, local bajo. 47008 Valladolid
- Pamplona: Parque Tomás Caballero 2, Edif. 1, Pl.1, Of. 1. 31006 Pamplona (Navarra)
- Peralta: Av. Funes 1, Pl. 1, Pta. D. 31350 Peralta (Navarra)
- Tudela: Calle Diaz Bravo 18. 31500 Tudela (Navarra)
- Málaga: Plaza Uncibay nº3 4ª Planta, Oficina núm. 8 del edificio “Galerías Goya” 29008 Málaga

## 2.3 Objetivos, política y compromisos

### Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

La presente memoria no financiera correspondiente al ejercicio 2025 refleja nuestro compromiso con los principios del desarrollo sostenible y la responsabilidad corporativa. Este documento tiene como finalidad informar de manera clara, transparente y estructurada a todos nuestros grupos de interés sobre los impactos —positivos y negativos— que nuestra actividad genera en el entorno económico, social y medioambiental.

Conscientes del papel que desempeñan las empresas en la transformación hacia un modelo más justo y sostenible, en **Proman ETT** asumimos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como marco de referencia global. Somos conscientes de que su cumplimiento no puede lograrse sin una colaboración efectiva entre Administraciones, empresas, ciudadanía y organizaciones sociales. Durante el año 2025, los ODS han seguido ocupando un lugar central en nuestra estrategia corporativa, en un contexto marcado por la urgencia de desafíos globales como el cambio climático, la transición energética, el acceso a condiciones laborales dignas o la reducción de desigualdades.

El contexto geopolítico y económico internacional, influido todavía por los efectos del conflicto en Ucrania y nuevas tensiones surgidas en regiones estratégicas, ha tenido consecuencias relevantes sobre la actividad empresarial. En nuestro caso, estos factores han afectado a la estabilidad de las cadenas de suministro, al coste de los servicios y a la planificación operativa. A pesar de ello, hemos demostrado una vez más nuestra capacidad de resiliencia, adaptándonos a las circunstancias con agilidad y reforzando nuestra cultura organizativa orientada al cambio.

Como empresa de tamaño medio, reafirmamos nuestra visión basada en el crecimiento responsable, el compromiso social y el mantenimiento de valores diferenciadores como el trato cercano al cliente, la comunicación directa con la dirección y la vocación de excelencia en la prestación de servicios. Estos principios guían nuestro comportamiento ético y profesional y están presentes en todos los niveles de la organización.

Anualmente, revisamos y alineamos nuestra estrategia corporativa con los objetivos operativos que marcarán nuestras actuaciones para el siguiente ejercicio. Este proceso de revisión no es únicamente técnico o funcional: incluye a todos los departamentos y promueve una cultura de participación activa del personal. De este modo, aseguramos la integración de la sostenibilidad en todas nuestras decisiones, desde la operativa diaria hasta la planificación a medio y largo plazo.

Nuestros objetivos estratégicos se articulan alrededor de tres pilares fundamentales:

- **Calidad del servicio** y mejora continua.
- **Compromiso ambiental**, mediante el cumplimiento y mejora de nuestro sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001.
- **Seguridad y salud laboral**, fomentando entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.

En el ámbito ambiental, si bien la actividad de **Proman ETT** no presenta impactos significativos directos, seguimos considerando clave nuestro papel en la cadena de valor sostenible. Por ello, nos esforzamos en optimizar nuestros procesos, reducir consumos y prevenir cualquier tipo de impacto derivado de nuestra actividad. En el año 2025 no se han detectado riesgos ambientales relevantes

distintos a los inherentes a nuestra operativa habitual, lo cual no reduce nuestro nivel de exigencia y mejora constante.

El análisis y gestión de riesgos, tanto internos como externos, es una herramienta esencial dentro de nuestro sistema de gobernanza. Entre los factores internos considerados destacamos:

- El tamaño, estructura y complejidad de la organización.
- La estrategia de negocio y objetivos definidos desde la empresa matriz.
- Los recursos tecnológicos y humanos disponibles.
- El nivel de competencia y compromiso del equipo humano.
- Las condiciones y acuerdos laborales.
- La cultura organizativa en materia de seguridad, salud y sostenibilidad.
- Los procesos de innovación y de adopción de nuevas herramientas, materiales o tecnologías.

Por otro lado, los factores externos que también forman parte de nuestro análisis incluyen:

- Requisitos legales y normativos (locales, autonómicos, estatales y europeos).
- Condiciones del mercado, competencia y expectativas de clientes.
- Tendencias sociales, culturales y económicas.
- Relación con grupos de interés y alianzas estratégicas.

La máxima responsabilidad en materia de sostenibilidad recae en la Dirección General, en coordinación directa con el máximo órgano de gobierno, quien tiene encomendada la tarea de establecer la visión, los valores y las estrategias a seguir. Este órgano, compuesto por profesionales con experiencia directa en la operativa de la empresa y en contacto permanente con nuestros principales grupos de interés, garantiza una conexión real entre la gestión de la sostenibilidad y las decisiones corporativas.

El seguimiento de objetivos y valores se realiza de manera anual, mediante sesiones específicas de trabajo donde se aplican herramientas de análisis estratégico como el DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). Este proceso nos permite ajustar nuestras metas, detectar nuevas necesidades y actualizar nuestras políticas corporativas en función del contexto cambiante.

En cuanto a la relación con los grupos de interés, nuestro modelo de gestión se basa en el diálogo abierto, la escucha activa y la construcción de relaciones de confianza. Con aquellos con los que mantenemos una interacción frecuente, como clientes, trabajadores y colaboradores, el contacto es constante y directo. Para otros grupos con los que la relación es menos habitual, disponemos de canales de comunicación abiertos y organizamos reuniones periódicas para facilitar la identificación de impactos y expectativas.

En definitiva, en **Proman ETT** hemos afrontamos el año 2025 con una visión firme: ser una empresa sostenible, resiliente y responsable, capaz de generar valor compartido y contribuir de manera activa a la transformación social y medioambiental que reclama nuestro tiempo.

## 2.4 Actividades y entorno empresarial

Dentro de los procesos para remediar los impactos negativos, los aspectos económicos, sociales, ambientales, de buen gobierno y de ejercicio de transparencia, son dotados en igualdad en

importancia y prioridad por **Proman ETT**, lo cual establece la necesidad de toma de decisiones atendiendo la valoración de cada uno de ellos y sus impactos internos y externos a la organización.

**Proman ETT** busca la excelencia en los cuatro aspectos con la misma intensidad en la búsqueda de equilibrio y sostenibilidad de la estrategia.

Entendemos la sostenibilidad como elemento necesario de oportunidad, valorando riesgos y tendencias, oportunidades y fortalezas analizados según un *DAFO* interno de la empresa. También disponemos de un estudio *AMFE* con la relación de posibles riesgos y oportunidades por procesos.

### 3. Información sobre cuestiones medioambientales

**Proman ETT** establece las bases para actuar en materia medioambiental. Disponemos de una política medioambiental que se aplica a todas las actividades de la empresa y se transmite a nuestras partes interesadas como acción indirecta de mejora medioambiental.

En relación con las cuestiones medioambientales recogidas en la Ley 11/2018, la empresa por su propia actividad, principalmente administrativa y de gestión, entiende que son de aplicación los apartados de la ley relativos a datos cuantitativos de impacto en el medio ambiente.

La empresa aporta los datos de los que se dispone, se compromete y realiza acciones alineadas con la conservación del medio ambiente.

**Proman ETT** se encuentra implicada directamente con el concepto del Desarrollo Sostenible. La Dirección consciente de la importancia que para el desarrollo de sus actividades supone la correcta conservación de las condiciones medioambientales de su entorno, así como de la necesidad de ofertar a sus Clientes unos servicios que cumplan todas las garantías de calidad y respeto por el medio ambiente, contribuyendo a conseguir su plena satisfacción, se ha planteado la necesidad de considerar e incluir la mejora de la Gestión Ambiental como una herramienta más de gestión empresarial.

En consecuencia, ha establecido los siguientes compromisos de gestión ambiental:

- Prevención del impacto ambiental de las actividades.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- La concienciación para el respeto al Medio Ambiente.

A pesar de que la naturaleza de las actividades no conlleva procesos altamente contaminantes, está comprometida con la gestión ambiental como ámbito fundamental de la responsabilidad que le compete.

En línea con nuestra política de minimización del impacto ambiental de manera continua se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Buenas prácticas ambientales
- Segregación y recuperación de residuos la empresa cuenta con puntos de recogida de residuos para su posterior gestión a través de gestores autorizados.

### 3.1 Contaminación

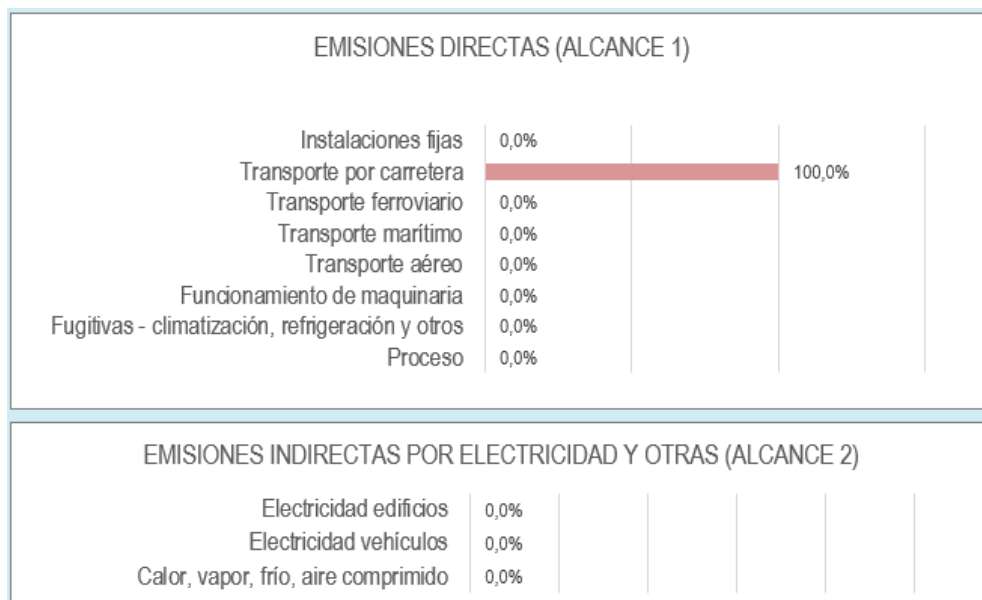
Proman ETT ha evaluado las emisiones de CO<sub>2</sub> de sus vehículos en el año 2025 teniendo en cuenta el consumo en litros tanto de gasoil como de gasolina (alcance 1). Para este cálculo se ha utilizado la calculadora de emisiones de GEH de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic que permite calcular las emisiones de una organización mediante una estructura basada en la clasificación de las emisiones directas e indirectas de acuerdo con la actualización de 2018 de la ISO 14064-1.

	Dato de la actividad	GEI's generados	Fuente del dato	Responsable de la información	Equipos / Inst. afectadas
<b>Alcance 1</b>	Consumo de combustibles fósiles + fugas de refrigerantes HFC + carga de los extintores de CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O, HFC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facturas mensuales de gasóleo de los proveedores de flota</li> <li>Registros de recarga y mantenimiento de equipos HVAC/Refrigeración</li> <li>Certificados mantenedores extintores</li> </ul>	Responsable de Flota & Mantenimiento (Sistema Integrado de Gestión)	Vehículos de flota, sistemas de climatización y refrigeración, extintores
<b>Alcance 2</b>	Consumo de electricidad de red (kWh netos)	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facturas eléctricas mensuales de los comercializadores</li> </ul>	Responsable de Energía (Sistema Integrado de Gestión)	Oficinas

#### Resultados por gases desglosados según actividades

Nota: en los casos en los que se dispone únicamente del factor de emisión agregado expresado en CO<sub>2</sub>e y no de los factores de cada gas, estos últimos se considerarán nulos para el cálculo del total de las emisiones por gases.

		kg CO <sub>2</sub>	g CH <sub>4</sub>	g N <sub>2</sub> O	kg CO <sub>2</sub> e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte por carretera <sup>(1)</sup>	39.773,70	1.111,16	1.336,95	40.169,69
	Transporte ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte marítimo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Refrigeración - climatización y refrigeración	-	-	-	0,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>39.773,70</b>	<b>1.111,16</b>	<b>1.336,95</b>	<b>40.169,69</b>
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios <sup>(2)</sup>	-	-	-	0,00
	Electricidad vehículos <sup>(2)</sup>	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	<b>SUBTOTAL</b>	-	-	-	<b>0,00</b>
<b>TOTAL</b>		<b>39.773,70</b>	<b>1.111,16</b>	<b>1.336,95</b>	<b>40.169,69</b>



De cara a reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> en el futuro la empresa está comprometida con la incorporación de vehículos menos contaminantes que utilicen otros carburantes. De esta forma ir substituyendo vehículos de gasoil por gasolina o eléctricos. De esta forma nos marcamos como objetivo una reducción del 10% de CO<sub>2</sub> en 2026.

### 3.2 Economía circular, prevención y gestión de residuos

**Proman ETT** realiza un control operacional por todas las actividades y operaciones asociadas a aspectos medioambientales significativos con el fin de que las mismas se efectúen bajo las condiciones especificadas. Estas actividades pueden ser:

- Actividades destinadas a la prevención de la contaminación y la preservación de los recursos naturales, mediante la creación de Manuales de Buenas Prácticas Medioambientales que redundan en la reducción de consumos y en la correcta segregación de residuos.
- Actividades cotidianas de gestión para asegurar la conformidad con las exigencias tanto internas como externas adoptadas por la empresa.
- Actividades estratégicas de gestión para anticiparse y responder a nuevas exigencias medioambientales.

En este sentido, y después de la identificación y evaluación de sus aspectos medioambientales significativos, se establecen objetivos de minimización con buenas prácticas medioambientales con el ánimo de sensibilizar al personal de la entidad en la optimización del consumo de recursos naturales durante el desarrollo de sus trabajos (consumos de energía eléctrica, de agua, etc.)

## Control de la Gestión de Residuos

### Control de la Gestión de RP's

Cada tipo de residuo peligroso se separa de forma adecuada y sin realizar mezclas que aumenten su peligrosidad o dificulten su gestión.

Los residuos peligrosos que se generan en las instalaciones de **Proman ETT** son principalmente: tóner y cartuchos de tinta usados, fluorescentes usados, envases vacíos que contienen o han contenido sustancias peligrosas (envases de productos de limpieza) así como aerosoles y sprays. Estos residuos se reciclan por medio de punto verde.

### Control de la Gestión de los Residuos Sólidos Urbanos (RSU's)

La empresa gestiona a través de los Servicios de Limpieza Municipal de las administraciones locales la recogida de los RSU generados, tanto en sus Oficinas como en el resto de sus instalaciones.

En el siguiente cuadro se especifican los residuos sólidos urbanos que generamos, su código **CER**, el gestor autorizado (en caso de que exista), y la periodicidad de recogida en su caso.

Tipos RSU's	Codigo CER	Gestor	Periodicidad
Papel y cartón	200101	Punto verde	Continuo

### Control de la Gestión de Residuos Inertes (RI's)

No se generan residuos inertes.

### Almacenaje de los residuos

Nuestra empresa dispone de zonas específicas de almacenamiento de residuos:

- Caja para el almacenamiento del papel y cartón.
- Contenedor materias orgánicas.
- Contenedor de fluorescentes.
- Contenedor de tóner.

## **3.3 Uso sostenible de los recursos**

**Proman ETT** consume agua procedente de la red municipal de abastecimiento. Asimismo, la Entidad consume electricidad para sus oficinas que adquiere de terceros y combustible para los vehículos propios utilizados por sus empleados en los desplazamientos de trabajo. También consume un mínimo de papel, aunque nuestra política es intentar no imprimir si no es necesario.

En 2025, se realizó un consumo de agua de 395.66 m<sup>3</sup>, el consumo de energía eléctrica ascendió a 92.252,95 kWh, el consumo de gasolina se situó en 293,29 GJ, el de diésel a 354 GJ y el consumo de papel 0,413 TN.

	2025	2024	2023	2022
Consumo AGUA	395.66 m <sup>3</sup>	526,30 m <sup>3</sup>	356 m <sup>3</sup>	386 m <sup>3</sup>
Consumo ELECTRICIDAD	92.252,95 kwh	99.663,02 kWh	103.691,74 kWh	114.773 kWh
Consumo GASOLINA	293,29 GJ	161,25 GJ	162,47 GJ	75,06 GJ
Consumo DIÉSEL	354 GJ	420,75 GJ	410,61 GJ	363,88 GJ
Consumo PAPEL	0.413 TN	0,477 TN	0,462 TN	0,79 TN

### Análisis de los valores ambientales 2025

En el ejercicio 2025 se observa una evolución desigual en los principales indicadores ambientales respecto a años anteriores.

#### Consumo de agua:

El consumo se sitúa en **395,66 m<sup>3</sup>**, lo que supone una reducción significativa respecto a 2024 (526,30 m<sup>3</sup>), aproximándose a los niveles de 2022 y ligeramente por encima de 2023. Este dato indica una mejora en la gestión y control del recurso hídrico tras el incremento puntual del año anterior.

#### Consumo de electricidad:

Se registra un consumo de **92.252,95 kWh**, continuando la tendencia descendente iniciada en 2023. Se confirma una mejora progresiva en la eficiencia energética, con una reducción acumulada relevante respecto a 2022, 2023 y 2024.

#### Consumo de gasolina:

El consumo aumenta hasta **293,29 GJ**, prácticamente duplicando el valor de 2024. Este incremento rompe la estabilidad observada en años anteriores y puede estar asociado a un aumento de actividad, desplazamientos o cambios operativos. Se recomienda analizar la causa y valorar posibles medidas de optimización.

#### Consumo de diésel:

El consumo baja a **354 GJ**, siendo el valor más bajo del periodo analizado (2022–2025). Esto supone una mejora respecto a 2024 y confirma una reducción progresiva en este combustible.

#### Consumo de papel:

Se reduce a **0,413 TN**, el valor más bajo del periodo. Se consolida la tendencia de disminución del consumo, probablemente vinculada a la digitalización y mejora de procesos administrativos.

## Conclusión general 2025

En términos globales, **2025 muestra una mejora clara en eficiencia energética eléctrica, reducción de diésel y consumo de papel**, así como una corrección significativa en el consumo de agua respecto a 2024.

El único indicador desfavorable es el aumento del consumo de gasolina, que requiere análisis específico para determinar si responde a mayor actividad productiva o a ineficiencias operativas.

## 3.4 Protección de la Biodiversidad

Dada la actividad propiamente dicha de **Proman ETT**, la protección de la biodiversidad constituye un objetivo a conseguir, apoyamos cualquier iniciativa en ese sentido que se pueda realizar e intentamos influenciar en nuestros grupos de interés en ese sentido.

**Proman ETT** no dispone de ningún centro cerca o dentro de entornos de potencial impacto sobre la biodiversidad ni áreas protegidas.

Consideramos como un reto colectivo los ajustes y avances para la protección del medio ambiente que desde otros estamentos se realicen y que nos conduzcan a avanzar hacia un modelo de economía verde y un desarrollo sostenible.

Las medidas tomadas para la reducción de los residuos y de la contaminación que generamos van encaminadas a la protección de la biodiversidad en todas las zonas donde actuamos.

## 4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1 Empleo

#### 4.1.1 Empleados

El compromiso social es esencial para una empresa dedicada a los Recursos Humanos como es **Proman ETT**, donde la política en materia de formación y seguridad juegan un papel vital y donde los aspectos sociales son importantes para el grupo y sus clientes en todo el mundo.

La empresa está creando nuevos modelos y procesos para lograr agilidad, eficiencia y competitividad frente a la globalización y trabaja para promover un crecimiento sostenible y rentable.

	31/12/2025		
	Cedidos	Estructura	Total
Mujeres	292	46	338
Hombres	668	14	682
Total	960	60	1020

	31/12/2024		
	Cedidos	Estructura	Total
Mujeres	314	33	347
Hombres	640	11	651
<b>Total</b>	<b>954</b>	<b>44</b>	<b>998</b>

	31/12/2023		
	Cedidos	Estructura	Total
Mujeres	233	35	268
Hombres	513	13	526
<b>Total</b>	<b>746</b>	<b>48</b>	<b>794</b>

#### Distribución por sexo y edad a 31/12/2025

	31/12/2025						
	Cedidos			Estructura			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
18-24	51	154	205	12	3	15	220
25-34	86	227	313	18	5	23	336
35-44	78	151	229	8	1	9	238
45-54	61	102	163	7	2	9	172
+ de 55	16	34	50	1	3	4	54
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>668</b>	<b>960</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>1020</b>

	31/12/2024						
	Cedidos			Estructura			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
18-24	47	138	185	3	1	4	189
25-34	112	224	336	17	3	20	356
35-44	80	145	225	10	1	11	236
45-54	61	107	168	2	2	4	172
+ de 55	14	26	40	1	4	5	45
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>640</b>	<b>954</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>44</b>	<b>998</b>

31/12/2023							
	Cedidos			Estructura			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
18-24	38	123	161	1	1	2	163
25-34	97	175	272	23	4	27	299
35-44	46	115	161	9	3	12	173
45-54	44	80	124	1	1	2	126
+ de 55	8	20	28	1	4	5	33
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>513</b>	<b>746</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>794</b>

#### 4.1.2 Contratos

##### Número total y distribución por modalidades de contrato

	2025		
	Cedidos	Estructura	Total
Indefinido	7686	65	7751
T. Parcial	1475	3	1478
Temporal	9010	29	9039
<b>Total</b>	<b>18171</b>	<b>97</b>	<b>18268</b>

	2024		
	Cedidos	Estructura	Total
Indefinido	3209	53	3262
T. Parcial	1088	0	1088
Temporal	10165	7	10172
<b>Total</b>	<b>14462</b>	<b>60</b>	<b>14522</b>

	2023		
	Cedidos	Estructura	Total
Indefinido	1.075	46	1.121
T. Parcial	963	2	965
Temporal	10.584	21	10.605
<b>Total</b>	<b>12.622</b>	<b>69</b>	<b>12.691</b>

Número total y distribución por modalidades de contrato por edades

	2025		
	Cedidos	Estructura	Total
<b>Indefinido</b>	<b>7686</b>	<b>65</b>	<b>7751</b>
<b>18-24</b>	1964	9	1973
<b>25-34</b>	2033	30	2063
<b>35-44</b>	1903	12	1915
<b>45-54</b>	1352	9	1361
<b>+55</b>	434	5	439
<b>T. Parcial</b>	<b>1475</b>	<b>3</b>	<b>1478</b>
<b>18-24</b>	418	3	421
<b>25-34</b>	419		419
<b>35-44</b>	341		341
<b>45-54</b>	226		226
<b>+55</b>	71		71
<b>Temporal</b>	<b>9010</b>	<b>29</b>	<b>9039</b>
<b>18-24</b>	1818	17	1835
<b>25-34</b>	2882	9	2891
<b>35-44</b>	1983	3	1986
<b>45-54</b>	1796		1796
<b>+55</b>	531		531
<b>Total</b>	<b>18171</b>	<b>97</b>	<b>18268</b>

	2024		
	Cedidos	Estructura	Total
<b>Indefinido</b>	<b>3209</b>	<b>53</b>	<b>3262</b>
<b>18-24</b>	967	2	969
<b>25-34</b>	793	31	824
<b>35-44</b>	703	11	714
<b>45-54</b>	535	4	539
<b>+55</b>	211	5	216

<b>T. Parcial</b>	<b>1088</b>	<b>0</b>	<b>1088</b>
18-24	335	0	335
25-34	380	0	380
35-44	216	0	216
45-54	146	0	146
+55	11	0	11
<b>Temporal</b>	<b>10165</b>	<b>7</b>	<b>10175</b>
18-24	2300	3	2303
25-34	3159	3	3162
35-44	2300	1	2301
45-54	1863	0	1863
+55	543	0	543
<b>Total</b>	<b>14.462</b>	<b>60</b>	<b>14.522</b>

	2023		
	Cedidos	Estructura	Total
<b>Indefinido</b>	<b>1.075</b>	<b>46</b>	<b>1.121</b>
18-24	247	2	249
25-34	310	26	336
35-44	230	11	241
45-54	232	3	235
+55	56	4	60
<b>T. Parcial</b>	<b>963</b>	<b>1</b>	<b>965</b>
18-24	448	1	449
25-34	253	1	254
35-44	129	0	129
45-54	117	0	117
+55	16	0	16
<b>Temporal</b>	<b>10.584</b>	<b>21</b>	<b>10.605</b>

18-24	2.977	4	2.981
25-34	3.093	14	3.107
35-44	2.275	3	2.278
45-54	1.875	0	1.875
+55	364	0	364
<b>Total</b>	<b>12.622</b>	<b>69</b>	<b>12.691</b>

**Número total y distribución por modalidades de contrato por sexo**

2025			
	Cedidos	Estructura	Total general
<b>Indefinido</b>	<b>7686</b>	<b>65</b>	<b>7751</b>
F	2613	51	2664
M	5073	14	5087
<b>Tiempo Parcial</b>	<b>1475</b>	<b>3</b>	<b>1478</b>
F	649	3	652
M	826		826
<b>Temporal</b>	<b>9010</b>	<b>29</b>	<b>9039</b>
F	3023	21	3044
M	5987	8	5995
<b>Total General</b>	<b>18171</b>	<b>97</b>	<b>18268</b>

2024			
	Cedidos	Estructura	Total general
<b>Indefinido</b>	<b>3209</b>	<b>53</b>	<b>3262</b>
F	944	43	987
M	2265	10	22745
<b>Tiempo Parcial</b>	<b>1088</b>	<b>0</b>	<b>1088</b>
F	392	0	392
M	696	0	696
<b>Temporal</b>	<b>10165</b>	<b>7</b>	<b>10172</b>
F	3692	3	3695
M	6473	4	6477
<b>Total General</b>	<b>14462</b>	<b>60</b>	<b>14522</b>

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo

		2025		
		Indefinidos	Temporales	Tiempo Parcial
Estructura	Mujer	52,58%	21,65%	3,09%
	Hombre	14,43%	8,25%	0,00%
Cedidos	Mujer	14,38%	16,64%	3,57%
	Hombre	27,92%	32,95%	4,54%
Total	Mujer	14,58%	16,66%	3,57%
	Hombre	27,85%	32,82%	4,52%

		2024		
		Indefinidos	Temporales	Tiempo Parcial
Estructura	Mujer	71,67%	5%	0,00%
	Hombre	16,67%	6,67%	0,00%
Cedidos	Mujer	6,53%	25,53%	2,71%
	Hombre	15,66%	44,76%	4,81%
Total	Mujer	6,80%	25,44%	2,70%
	Hombre	15,67%	44,60%	4,79%

		2023		
		Indefinidos	Temporales	Tiempo Parcial
Estructura	Mujer	52,17%	20,29%	0,00%
	Hombre	14,49%	10,14%	2,90%
Cedidos	Mujer	2,80%	32,43%	2,78%
	Hombre	5,71%	51,43%	4,85%
Total	Mujer	3,07%	32,36%	2,77%
	Hombre	5,76%	51,20%	4,84%

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad

		2025		
		Indefinidos	Temporales	T. Parcial
<b>Estructura</b>	<b>18-24</b>	9,28%	17,53%	3,09%
	<b>25-34</b>	30,93%	9,28%	0,00%
	<b>35-44</b>	12,37%	3,09%	0,00%
	<b>45-54</b>	9,28%	0,00%	0,00%
	<b>+55</b>	5,15%	0,00%	0,00%
<b>Cedidos</b>	<b>18-24</b>	10,81%	10,00%	2,30%
	<b>25-34</b>	11,19%	15,86%	2,31%
	<b>35-44</b>	10,47%	10,91%	1,88%
	<b>45-54</b>	7,44%	9,88%	1,24%
	<b>+55</b>	2,39%	2,92%	0,39%
<b>Total</b>	<b>18-24</b>	10,80%	10,04%	2,30%
	<b>25-34</b>	11,29%	15,83%	2,29%
	<b>35-44</b>	10,48%	10,87%	1,87%
	<b>45-54</b>	7,45%	9,83%	1,24%
	<b>+55</b>	2,40%	2,91%	0,39%

		2024		
		Indefinidos	Temporales	T. Parcial
<b>Estructura</b>	<b>18-24</b>	3,33%	5,00%	0%
	<b>25-34</b>	51,67%	5,00%	0%
	<b>35-44</b>	18,33%	1,67%	0%
	<b>45-54</b>	6,67%	0,00%	0%
	<b>+55</b>	8,33%	0,00%	0%
<b>Cedidos</b>	<b>18-24</b>	6,69%	15,90%	2,32%
	<b>25-34</b>	5,48%	21,84%	2,63%
	<b>35-44</b>	4,86%	15,90%	1,49%
	<b>45-54</b>	3,70%	12,88%	1,01%
	<b>+55</b>	1,46%	3,75%	0,08%
<b>Total</b>	<b>18-24</b>	6,67%	15,86%	2,31%

	<b>25-34</b>	5,67%	21,77%	2,62%
	<b>35-44</b>	4,92%	15,84%	1,49%
	<b>45-54</b>	3,71%	12,83%	1,01%
	<b>+55</b>	1,49%	3,74%	0,08%

		2023		
		Indefinidos	Temporales	T. Parcial
<b>Estructura</b>	<b>18-24</b>	2,90%	5,80%	1%
	<b>25-34</b>	37,68%	20,29%	1%
	<b>35-44</b>	15,94%	4,35%	0%
	<b>45-54</b>	4,35%	0,00%	0%
	<b>+55</b>	5,80%	0,00%	0%
<b>Cedidos</b>	<b>18-24</b>	1,96%	23,59%	3,55%
	<b>25-34</b>	2,46%	24,50%	2,00%
	<b>35-44</b>	1,82%	18,02%	1,02%
	<b>45-54</b>	1,84%	14,86%	0,93%
	<b>+55</b>	0,44%	2,88%	0,13%
<b>Total</b>	<b>18-24</b>	1,96%	23,49%	3,54%
	<b>25-34</b>	2,65%	24,48%	2,00%
	<b>35-44</b>	1,90%	17,95%	1,02%
	<b>45-54</b>	1,85%	14,77%	0,92%
	<b>+55</b>	0,47%	2,87%	0,13%

**Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por clasificación profesional (solo estructura)**

		2025			
		Categoría	Indefinidos	Temporales	T. Parcial
<b>Niveles</b>	<b>1</b>		0,00%	0,00%	13,79%
	<b>2</b>		3,08%	0,00%	0,00%
	<b>3</b>		1,54%	0,00%	6,90%
	<b>4</b>		69,23%	100,00%	72,41%

	<b>5</b>	21,54%	0,00%	6,90%
	<b>6</b>	3,08%	0,00%	0,00%
	<b>7</b>	1,54%	0,00%	0,00%

<b>2024</b>				
	<b>Categoría</b>	<b>Indefinidos</b>	<b>Temporales</b>	<b>T. Parcial</b>
<b>Niveles</b>	<b>1</b>	0%	29%	3,33%
	<b>2</b>	3,77%	0,00%	3,33%
	<b>3</b>	3,77%	14,29%	5%
	<b>4</b>	69,81%	57,14%	68,33%
	<b>5</b>	16,98%	0,00%	15%
	<b>6</b>	3,77%	0%	3%
	<b>7</b>	1,89%	0%	2%

<b>2023</b>				
	<b>Categoría</b>	<b>Indefinidos</b>	<b>Temporales</b>	<b>T. Parcial</b>
<b>Niveles</b>	<b>1</b>	0%	0%	15,38%
	<b>2</b>	2,88%	9,61%	1,92%
	<b>3</b>	0,96%	6,73%	0%
	<b>4</b>	26,92%	16,34%	3,85%
	<b>5</b>	10,58%	0,96%	0%
	<b>6</b>	2,88%	0%	0%
	<b>7</b>	0,96%	0%	0%

**4.1.3 Despidos**

**DESPIDOS  
ESTRUCTURA**

	<b>2025</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Menores de 26</b>	0	0
<b>Entre 26 y 50</b>	1	0
<b>Mayores de 50</b>	0	0

	2025	
	Mujeres	Hombres
Directivos	0	0
Técnicos	0	0
Administración	1	0

	2024	
	Mujeres	Hombres
Menores de 26	0	0
Entre 26 y 50	0	1
Mayores de 50	0	0

	2024	
	Mujeres	Hombres
Directivos	0	1
Técnicos	0	0
Administración	0	0

	2023	
	Mujeres	Hombres
Menores de 26	0	0
Entre 26 y 50	5	0
Mayores de 50	0	0

	2023	
	Mujeres	Hombres
Directivos	0	0
Técnicos	3	0
Administración	2	0

#### 4.1.4 Remuneraciones (solo personal de estructura)

##### Remuneraciones medias desagregadas por sexo y edad

	2025			
	Mujer	Hombre	Total	Brecha
18-24	17.121,60	16.975,00	17.086,22	-0,86
25-34	22.106,67	21.390,73	21.978,16	-3,24
35-44	27.642,13	13.175,57	25.713,26	-52,34
45-54	26.555,36	63.577,00	34.782,39	139,41
+55	37.887,92	84.237,67	74.967,72	122,33
<b>Total</b>	<b>22.229,49</b>	<b>34.500,73</b>	<b>25.012,66</b>	<b>55,20</b>

	2024			
	Mujer	Hombre	Total	Brecha
18-24	14.371,37	12.133,63	13.923,83	-18,44%
25-34	16.168,84	23.965,14	17.416,25	32,53%
35-44	26.212,37	26.707,53	26.274,26	1,85%
45-54	28.107,76	56.987,47	42.547,62	50,68%
+55	37.153,06	82.784,89	73.658,52	55,12%
<b>Total</b>	<b>18.258,34</b>	<b>36.939,26</b>	<b>22.191,16</b>	<b>50,57%</b>

#### Remuneraciones medias desagregadas por sexo y nivel salarial

	2025			
	Mujer	Hombre	Total	Brecha
Becari@	9.877,13	8.469,65	9.173,39	-14,25
Informatic@	18.233,52		18.233,52	-100,00
Nivel 2	8.418,10	6.189,10	7.303,60	-26,48
Nivel 3	16.874,22	18.000,00	17.249,48	6,67
Nivel 4	20.686,50	21.248,49	20.760,88	2,72
Nivel 5	35.227,86	32.693,27	34.118,98	-7,19
Nivel 6	49.503,27	99.596,36	74.549,82	101,19
Nivel 7		198.201,92	198.201,92	100,00
<b>Total</b>	<b>22.229,49</b>	<b>34.500,73</b>	<b>25.012,66</b>	<b>55,20</b>

	2024			
	Mujer	Hombre	Total	Brecha
Becari@	0,00	8.782,77	8.782,77	100,00%
Informatic@	0,00	25.199,34	25.199,34	100,00%
Nivel 2	15.415,65	6.201,60	13.879,97	-148,58%
Nivel 3	17.171,00	14.484,48	16.633,70	-18,55%
Nivel 4	16.213,70	14.484,48	16.633,70	-18,55%
Nivel 5	39.816,83	23.853,85	16.953,07	32,03%
Nivel 6	47.877,40	43.847,51	41.608,24	9,19%
Nivel 7	0	193.753,91	193.753,91	100,00%
<b>Total</b>	<b>18.258,34</b>	<b>36.93,26</b>	<b>22.191,16</b>	<b>50,57%</b>

## 4.1.5 Discapacidad

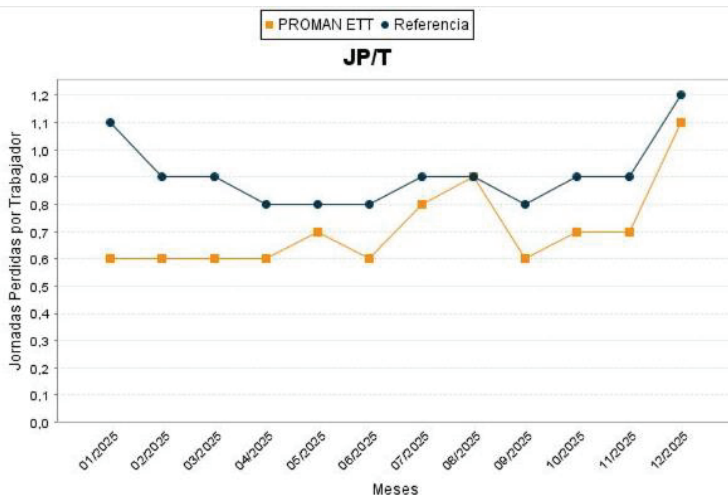
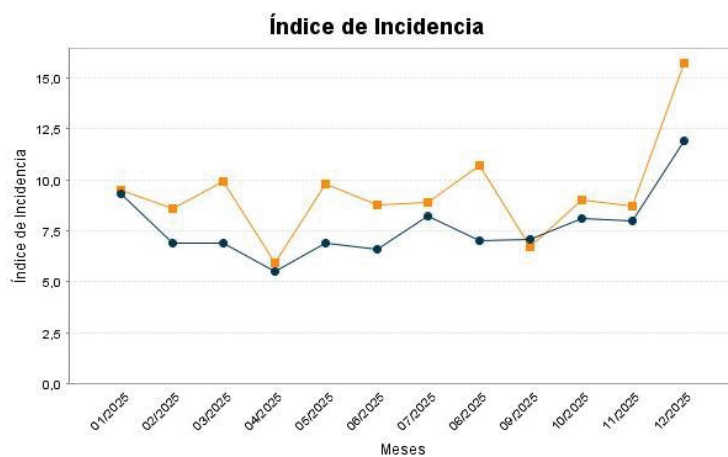
A fecha de 31 de diciembre de 2025 no había en el personal de estructura de la organización empleados con discapacidad. Conforme está contemplado en el Código Ético, toda persona con discapacidad disfruta de las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo

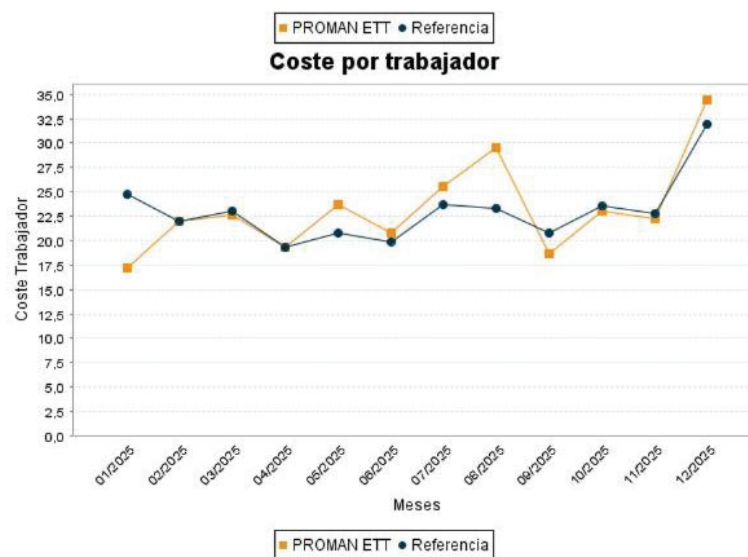
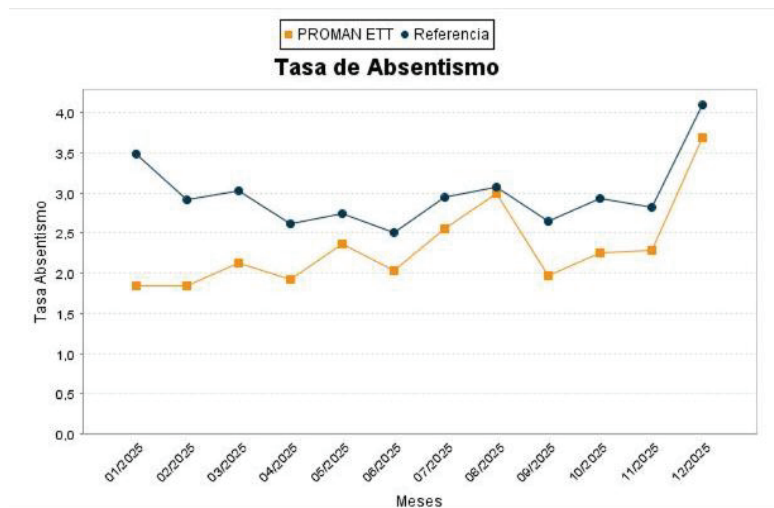
## 4.1.6 Desconexión Laboral

No existe política de desconexión laboral y tampoco plan de jubilación para empleados.

## 4.1.7 Absentismo

Estructura y cedidos:





## 4.2 Organización del trabajo

En el año 2025 **Proman ETT** cumple un horario de 9:00 a 18:00 en una jornada anual según el convenio colectivo de aplicación:

- 1752 h. de jornada anual
- 29 días laborables de vacaciones

También están establecidos una serie de beneficios sociales:

- Posibilidad de disfrute de las vacaciones en fracciones de hora

Permiso maternidad/paternidad

- Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo: 3 empleados / mujeres
- El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo: 3 empleados / mujeres
- El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo: 1 empleados / mujeres
- El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo: 1 empleados / mujeres
- Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo: 0 empleados

### Los trabajadores:

- Estarán involucrados en el desarrollo y revisión de las políticas y procedimientos para la gestión de riesgos.
- Serán consultados respecto a cualquier cambio que afecte a la prevención de riesgos de su puesto de trabajo.
- Estarán representados en materia de seguridad y salud, mediante los operarios designados como recurso preventivo y el coordinador de seguridad y salud de la empresa.
- Estarán informados de cuáles son sus representantes en prevención de riesgos laborales y las personas designadas por dirección.
- Estarán involucrados en la identificación de los peligros, evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios. (según el procedimiento de la evaluación de riesgos)
- Tendrán una adecuada participación en la investigación de accidentes (según el procedimiento "Investigación de accidentes y siniestralidad").
- Tendrán participación en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos del sistema de PRL.
- Se consultarán cuando haya cualquier cambio que afecte a su seguridad y salud en el trabajo.
- Tendrán representación en los temas a tratar en las reuniones referentes a seguridad y salud en el trabajo.

La empresa no dispone de comité formal trabajador empresa de salud y seguridad. Se realizó una propuesta formal de creación, pero no se presentó ninguna candidatura.

Nuestro departamento de prevención cuenta con una plataforma e-learning que nos permite realizar formaciones a medida, añadir temarios, e incluso normativas de clientes. Estas formaciones son didácticas e interactivas para conseguir transmitir sus contenidos lo más pedagógicamente posible.

Se evalúa al alumno/a mediante test en forma de examen y se realiza una prueba final para asegurar la absorción de conocimientos por parte del alumno. Disponemos de una integración que conecta nuestro ERP con la plataforma de formación e-learning que permite bloquear las contrataciones hasta que los cursos no se realizan en su totalidad. De este modo aseguramos el cumplimiento legal al 100%.

## Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

**Periodo de análisis:** Año 2025 Desde enero hasta diciembre

			Accidentes de Trabajo (AT) con baja en jornada		
	Media trabajaj.	Nº AT sin baja	Nº AT	Días duración bajas	Índice Incidencia
ene-dic 2025	1.482	101	138	2.104	9.311,7

**Nota:** La media de trabajadores se obtiene considerando los datos de alta en cada CCC el último día de cada mes, siguiendo criterios del INE.

Índices según horas trabajadas			
	Media anual horas/trabaj.	Índice Gravedad	Índice Frecuencia
ene-dic 2025	1.406	1,01	66,2

**Nota:** La media anual de horas trabajadas por trabajador se ha estimado de acuerdo con los datos informados en la ETCL y la EPA, siguiendo criterios del Ministerio de Trabajo.

AT con baja en jornada según grado de lesión					AT con baja según lugar del accidente				
	Leve	Grave	Muy grave	Mortal		Centro trabajo habitual	Otro centro trabajo	Desplazamiento jornada	Ida/vuelta trabajo
ene-dic 2025	137	1	0	0	ene-dic 2025	133	2	3	27

**Nota:** No se incluyen las determinaciones de contingencia sin parte, si las hubiera, al no disponer de esta información.

Enfermedades profesionales		
	EP con baja	EP sin baja
ene-dic 2025	0	0

**Nota:** Las enfermedades profesionales indicadas son las que constan como cerradas en CEPROSS.


  
**MANEL PLANA ALMUNI**  
 Director General de  
 Mutual Midat Cyclops

### 4.3 Relaciones sociales

El diálogo social en **Proman ETT** tiene un lugar primordial en el desarrollo del Grupo. En cuanto a la organización, **Proman ETT** no tiene Representación Legal de Trabajadores.

**Proman ETT** cuenta con el 100% de sus trabajadores de estructura en España cubiertos por el convenio colectivo de aplicación, en este caso, el VI Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. Los trabajadores cedidos se encuentran bajo el convenio colectivo que aplique en cada empresa usuaria.

**Proman ETT** como empresa especializada en ofrecer servicios de trabajo temporal, selección y formación de personal, así como en outsourcing tiene una amplia gama de servicios que están orientados tanto a trabajadores como a empresas. A través de su portal web, los usuarios pueden acceder a diversas herramientas útiles, como la consulta de nóminas, la gestión de candidaturas y la modificación de currículos, lo que facilita la comunicación directa entre los empleados y las empresas que utilizan sus servicios. Además, **Proman ETT** ofrece un espacio para la visualización y la aplicación de ofertas de empleo, ofreciendo soluciones personalizadas para qué búsquedas oportunidades laborales.

En cuanto a su presencia en redes sociales, **Proman ETT** mantiene una activa participación en plataformas como Facebook. En esta red social, la empresa publica contenido relevante relacionado con las ofertas de empleo, oportunidades de formación y otras novedades de interés para sus seguidores. Un ejemplo reciente de su actividad en redes es una publicación realizada el 25 de marzo de 2025, en la que la empresa publicó un vídeo animando a los usuarios a visitar su sitio web y conocer las ofertas de trabajo que tenían disponibles. Esta estrategia de comunicación está diseñada para captar la atención de personas en busca de empleo y brindarles herramientas para acceder a nuevas oportunidades.

**Proman ETT** también juega un papel activo en la colaboración con diversas instituciones y en la participación en eventos relacionados con el empleo y la formación. Un ejemplo claro de ello es la inclusión de **Proman ETT** en el listado de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) del Ayuntamiento de Zaragoza. Este listado proporciona información detallada sobre las empresas de trabajo temporal que operan en la ciudad, y **Proman ETT** forma parte de él, lo que permite establecer contacto con más candidatos y aumentar su visibilidad como agencia de empleo.

En este caso, **Proman ETT** se mantiene comprometido con la comunicación activa tanto en su portal web como en sus redes sociales. Su presencia en línea refleja el esfuerzo constante para mantener la información a su audiencia sobre las nuevas ofertas de empleo y servicios que ofrecen. A través de la publicación continua de contenido en sus redes sociales, como vídeos, actualizaciones sobre servicios y consejos para encontrar empleo, **Proman ETT** refuerza su misión de conectar a trabajadores y empresas, ofreciendo soluciones eficaces para ambos. Aunque no se menciona un número exacto de publicaciones o comunicaciones realizadas, su frecuencia de interacciones y la variedad de contenido evidencian un esfuerzo constante para mantener conectados con su audiencia y facilitar el acceso a oportunidades laborales.

### 4.4 Formación

La formación que reciben los trabajadores comienza desde el momento de su contratación, asegurando que el personal de nueva incorporación tiene los conocimientos necesarios para

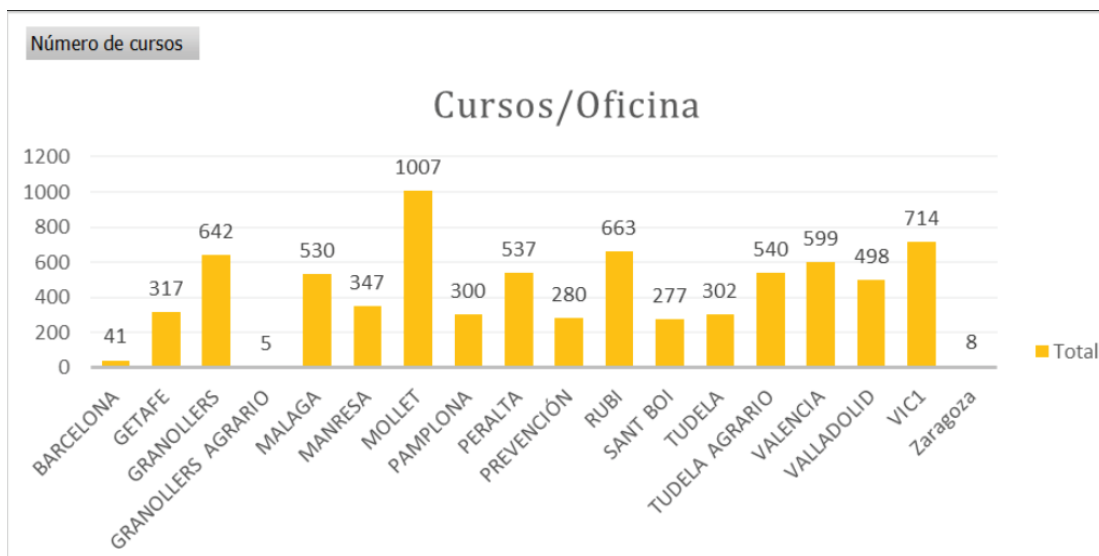
empezar a desarrollar su actividad, así como los requisitos y pautas de actuación definidos, promoviendo la concienciación por el trabajo bien hecho, y la sensibilización social y medioambiental. En continuo se detectan las necesidades de formación del personal para el eficaz desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de los requisitos diseñándose planes de formación anuales en base a las necesidades detectadas.

Durante el 2025 se han realizado formaciones a todo el personal en cuanto a materia de PRL como formaciones específicas del puesto de trabajo.

Formaciones presenciales específicas, contando con los recursos de formadores internos y externalizados.

En cuanto a las formaciones online se han formado un total de 7607 trabajadores, los cuales se distribuyen de la siguiente forma en cuanto a oficinas:

OFICINA GESTOR	NÚMERO TOTAL DE CURSOS 2025
BARCELONA	41
GETAFE	317
GRANOLLERS	642
GRANOLLERS AGRARIO	5
MALAGA	530
MANRESA	347
MOLLET	1007
PAMPLONA	300
PERALTA	537
PREVENCIÓN	280
RUBI	663
SANT BOI	277
TUDELA	302
TUDELA AGRARIO	540
VALENCIA	599
VALLADOLID	498
VIC1	714
Zaragoza	8
<b>Total general</b>	<b>7.607</b>



#### 4.5 Igualdad

El Plan de Igualdad de **Proman ETT** se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de **Proman ETT** y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

El plan de igualdad se realizó en 2025 con datos de 2024 que continúan vigentes por lo que en este apartado se mantienen los datos.

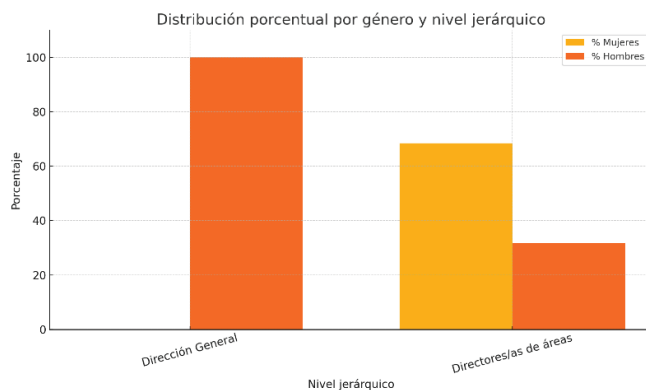
##### 4.6.1 Distribución por género del equipo directivo:

###### 2024

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind. Fem.	%M/T	%H/T	Brecha Gº	%M/TM	%H/TM
Dirección General	0	1	1	0,00	0,00%	5,26%	100%	0,00%	16,67%
Directores/as de áreas	13	5	18	0,72	68,42%	26,32%	-61,54%	100,00%	83,33%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>0,68</b>	<b>68,42%</b>	<b>31,58%</b>	<b>-53,85%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- Ind. Fem.: Indicador de presencia femenina = Nº Mujeres / Total
- %M/T y %H/T: Porcentaje de mujeres y hombres sobre el total general (13/19 y 6/19)
- Brecha Gº: Brecha de género = ((%H/TM - %M/TM) / %H/TM) × 100
- %M/TM y %H/TM: Porcentaje de mujeres y hombres en cada nivel jerárquico respecto al total de mujeres/hombres

El equipo directivo de la organización presenta paridad absoluta en el nivel de Dirección General y feminización en el nivel de Directores/as de Área.

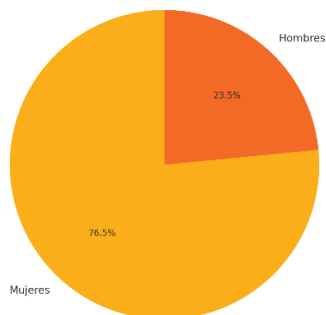


**4.6.2 Distribución por género de la plantilla:**

**2024**

	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind. Fem.	%M/T	%H/T	Brecha Gº
Plantilla desagregada por sexo	75	23	98	0,77	76,53%	23,47%	0,00

Distribución por género de la plantilla total



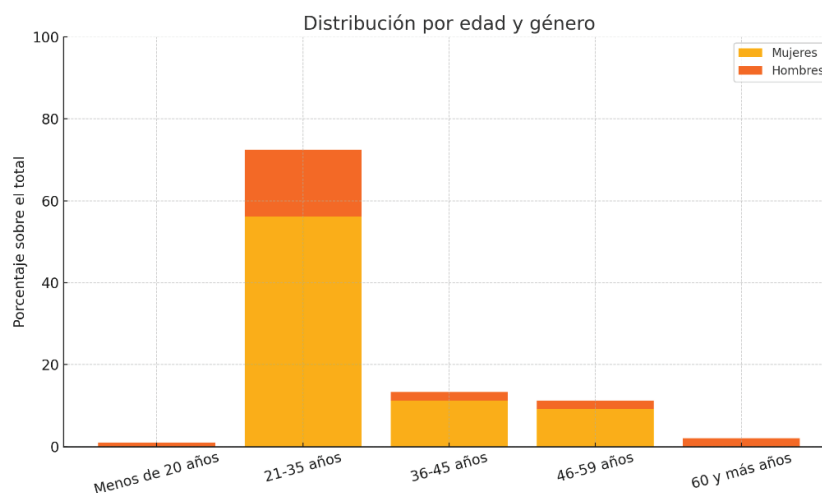
Cuenta con una plantilla media de 98 personas, correspondiendo el 76,53% a mujeres y el 23,47% a hombres, siendo ésta la distribución proporcional que utilizaremos de referencia para medir la igualdad cuantitativa entre ambos sexos/géneros.

La empresa presenta una elevada feminización de su plantilla, con una clara sobrerrepresentación femenina. Esto puede deberse al tipo de actividad de la empresa o a decisiones históricas de contratación. Aunque no se detecta brecha de género global, es importante analizar también los niveles jerárquicos y salariales para identificar posibles desigualdades internas, como la falta de mujeres en puestos de Dirección General que vimos anteriormente.

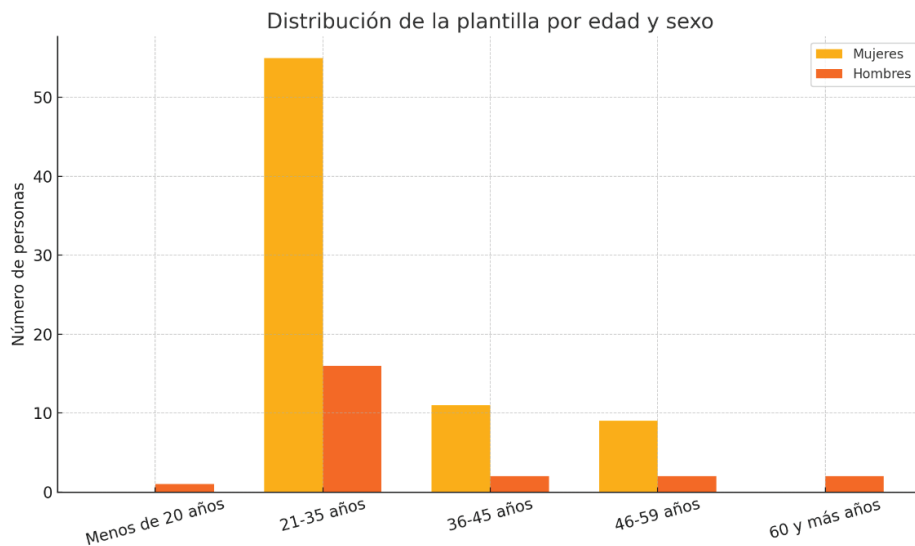
#### 4.6.3 Distribución por género de edades:

Conocer el/los tramo/s de edad donde haya más presencia de mujeres e identificar las dificultades que pudieran estar asociadas a ese período, relativos a aspectos como la maternidad o en el caso de los hombres, la paternidad, así como dificultades de acceso para jóvenes, mayores de 45 años, son fundamentales para contribuir a integrar las necesidades de la plantilla en la organización de la empresa.

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind. Fem.	%M/T	%H/T	Brecha Gº	%M/TM	%H/TM
Menos de 20 años	0	1	1	0	0	1,02	100	0	4,35
21-35 años	55	16	71	0,77	56,12	16,33	-5,42	73,33	69,56
36-45 años	11	2	13	0,85	11,22	2,04	-68,67	14,67	8,70
46-59 años	9	2	11	0,82	9,18	2,04	-38	12	8,70
60 y más años	0	2	2	0	0	2,04	100	0	8,70
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>23</b>	<b>98</b>	<b>0,77</b>	<b>76,73</b>	<b>23,47</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



La plantilla de la empresa está compuesta por 98 personas, de las cuales un 76,5% son mujeres y un 23,5% hombres, lo que refleja una clara feminización. El grupo de edad más numeroso es el de 21 a 35 años, donde se concentra el 72% de la plantilla, con una presencia femenina del 77%, lo que indica que la mayoría de las contrataciones recientes han sido mujeres jóvenes. En los tramos de 36 a 59 años también predomina la mujer, con índices superiores al 80%. No hay mujeres en los extremos de edad (menos de 20 años y más de 60), lo que podría deberse a dinámicas de entrada tardía o salidas anticipadas del mercado laboral. La distribución sugiere una plantilla joven, altamente feminizada y con poca diversidad intergeneracional. Las brechas de género son negativas en casi todos los grupos, indicando sobrerrepresentación femenina. El tramo 21-35 años destaca como núcleo operativo clave de la empresa. La ausencia de mujeres mayores podría tener implicaciones futuras en políticas de promoción y retención. Esta estructura puede condicionar las medidas de igualdad y conciliación a aplicar.



**Proman ETT** ha desarrollado su plan de igualdad según la ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo. La igualdad de oportunidades en todas sus formas es uno de los pilares fundamentales sobre los que **Proman ETT** quiere y ejerce la función de evolución para conseguir un equipo comprometido e igualitario en todas sus posiciones.

Asimismo, seguimos comprometidos en crear espacios de trabajo libres de discriminación, que garanticen la dignidad e integridad física y moral de todo el personal.

**Proman ETT** como empresa socia del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, se ha sumado a la iniciativa TGE por el empoderamiento de las mujeres, en su firme compromiso con los objetivos de los **ODS** del pacto mundial, para el desarrollo sostenible.

Gracias a la adhesión a estas iniciativas **Proman ETT** puede comprobar su grado de cumplimiento en esta materia, mediante las distintas herramientas que nos ponen a nuestra disposición y junto con los cuestionarios de evolución.

A todo lo anterior se suma el proyecto de RSC de **Proman ETT**, denominado “**YO TAMBIÉN CUENTO**” iniciado a lo largo de 2022, tal y como su propio nombre indica el único objetivo es reivindicar los derechos de las personas, y la igualdad de oportunidades de cualquier colectivo vulnerable.

Desde el inicio de las actividades de **Proman ETT** no se ha detectado prácticas abusivas hacia este indicador. No obstante, dado que el principio de no discriminación es uno de los pilares básicos sobre los que se asientan nuestras relaciones con los grupos de interés, se han adoptado medidas preventivas para asegurar la igualdad de oportunidades hacia este aspecto.

- ⇒ Posible discriminación de Clientes, en función de la facturación o prestigio que puedan representar para la empresa. En este sentido no existe una política de rechazo de potenciales Clientes en base a ningún criterio definido, sino que el acceso a los servicios desarrollados por nuestra empresa es libre para cualquier organización.

- ⇒ Posible discriminación a Proveedores, en función de prejuicios por el tipo de organización, nacionalidad u otros motivos. No existe ninguna política restrictiva para que una organización pueda ser Proveedor de **Proman ETT**, más allá del respeto de las especificaciones establecidas en los convenios de colaboración
- ⇒ Posible discriminación social en general, en función de los motivos anteriormente expuestos. **Proman ETT** participa activamente en la lucha con la discriminación laboral y social, con todas las acciones citadas.

**Proman ETT** dispone de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y tiene en cuenta la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

## 5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Nuestra empresa contribuye con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** en apoyo a los 10 principios de **Naciones Unidas** en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Durante 2023 se escogerán aquellos ODS en los que la compañía puede tener más impacto y por lo tanto más capacidad de actuación.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan un marco de acción común para conseguir poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas de las personas en todo el mundo. Este marco común se compone de 17 objetivos que aprobaron en 2015 los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Estos 17 objetivos se disgregan en 169 metas concretas que permiten establecer acciones concretas para su materialización

En **Proman ETT** somos conscientes del papel esencial que tienen las empresas para la consecución de estos objetivos. Por ello, hemos querido identificar aquellos relacionados directamente con nuestra actividad o modelo de negocio y aquellos en los que contribuimos a nivel operacional mediante acciones voluntarias y siempre desde nuestra capacidad de actuación

## Objetivos seleccionados para trabajar en 2024-2025



En nuestra condición de empresa estamos sujetos a multitud de normativa y legislación distinta. Basamos nuestras relaciones con todas las partes interesadas y socios en el respeto y la transparencia, siendo el cumplimiento de los derechos humanos un elemento clave. Es por ello por lo que el cumplimiento legal y el respeto por los derechos humanos es uno de los pilares recogidos en nuestro Código de Conducta.

En **Proman ETT**, las personas son el activo más importante. El respeto por todas ellas forma parte de nuestra condición por lo que tenemos un firme compromiso por respetar los Derechos Humanos reconocidos tanto en la Carta Internacional de Derechos Humanos como aquellos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo el rechazo a cualquier forma de trabajo infantil o forzoso en toda nuestra cadena de valor. Por este motivo, en nuestro Código de Conducta recogemos la defensa de los Derechos Humanos como uno de nuestros principios básicos.

El respeto a las distintas culturas, el bienestar de las personas, el cuidado del entorno y, en general, el respeto por la cualquier legislación aplicable forma también parte de estos principios básicos que defendemos en nuestro conjunto de empresas. Además, tenemos disponible un Canal de Alertas para que las personas que forman parte de ésta puedan comunicar de manera rápida, confidencial y anónima situaciones en las que puedan verse vulnerados estos principios.

De estos temas se dan formaciones internas anuales a todo el personal de estructura.

## 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

La adhesión al Pacto Mundial es prueba de la lucha abierta y pública de **Proman ETT** contra la corrupción. No se han registrado incidentes relacionados con la corrupción desde el inicio de las actividades. Con el objetivo de colaborar a construir un mercado laboral basado en unos principios éticos y con el enfoque general de que “no todo vale” en **Proman ETT** contamos con una política pública y con un Código Ético de conducta que guía todas las acciones y decisiones de la organización.

De esta forma se lucha activamente contra la corrupción en todas sus formas, y en relación con todas las partes interesadas:

Con respecto a clientes, la organización garantiza la “confidencialidad” de la información y los datos de Clientes, y así mismo, trabaja para mantener la “independencia” total en todos los servicios realizados, de tal forma que se evitan posibles conflictos de interés. Los dos principios, confidencialidad e independencia, están recogidos en nuestro Código Ético.

Con respecto a los proveedores, **Proman ETT** lucha contra el tráfico de información de las organizaciones del sector, y para ello apela a la “profesionalidad”.

Con respecto a los trabajadores, la organización hace un esfuerzo continuado por evitar la corrupción, ya sea en las relaciones que estos mantienen con Clientes, o en las relaciones internas o con empresas de la competencia.

Con respecto a la sociedad en general y al Medio Ambiente, garantizamos que todas nuestras actuaciones se rigen por los principios de nuestro Código Ético de conducta, y hacemos público nuestro rechazo total y absoluto a la corrupción en cualquiera de sus formas.

La política ética y de anticorrupción es comunicada y conocida por el 100% del órgano de gobierno, así como de todos los trabajadores. De la misma forma, toda la organización ha recibido formación sobre anticorrupción.

## 7. Información sobre la sociedad

### 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Mantenemos el compromiso de impactar positivamente en nuestro entorno y la sociedad que lo envuelve potenciando la competitividad de la propia compañía y representando un modelo de diferenciación respecto al resto de empresas. Proyectar un carácter local, ser cercanos con las personas y aprovechar las oportunidades generadas en el entorno son elementos que se trabajan y se activan en aquellas comunidades en las que estamos presente. Siguiendo la misión de la compañía basada en mejorar la salud y bienestar, **Proman ETT** participa en iniciativas sociales que van más allá de la propia actividad y de los beneficios de la empresa.

El proyecto, Pacto Mundial, tiene como propósito cubrir los 17 objetivos de desarrollo sostenible. Desde objetivos primarios, por ejemplo, poner fin a la pobreza, hambre cero, salud y bien estar, agua limpia y saneamiento; a objetivos necesarios, por ejemplo, igualdad de género, ciudades y comunidades sostenibles, acciones por el clima y más.

Nuestra filosofía como organización y la de la iniciativa solidaria es muy similar a los de la **ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible), dado que, hemos realizado varias acciones para promover y ayudar a la reducción de las desigualdades. Se puede apreciar en la colaboración que hicimos con **ADFO** (Asociación de Disminuidos Físicos de Osona) que trataba de ayudar a las personas discapacitadas a afrontar una entrevista y a colocarlas en puestos de trabajos.

## **Alianzas para un desarrollo sostenible (ODS)**

**Proman ETT** es socio del **PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**, para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

También se ha adherido a los **Principios del Empoderamiento de la Mujer (WEPs)**, proyecto de las Naciones Unidas.

**Proman ETT** colabora con la fundación:

- Fundación Valles Oriental

## **Impactos económicos indirectos significativos.**

La actividad de **Proman ETT** ejerce un impacto económico positivo tanto en su localidad como en su área de influencia, comunidad autónoma y a nivel nacional a través de la contratación.

## **Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales.**

Proyectar un carácter local, ser cercanos con las personas y aprovechar las oportunidades generadas en el entorno son elementos que se trabajan y se activan en aquellas comunidades en las que estamos presente.

No se han producido Impactos significativos reales en el año 2024 y tampoco se han identificado a corto medio plazo impactos potenciales negativos hacia colectivos y comunidad social.

La estructura socioeconómica de entorno y ámbito geográficos de actuación en España está ampliamente regulada por normativa, en materia de salud, educación, trabajo, etc.

## **7.2 Subcontratación y proveedores**

Los proveedores, como grupo de interés, forma parte necesaria e importante de nuestra actividad y también en lo relativo a nuestro rol en la Sociedad.

Por ello, dentro de la política de **Proman ETT** está su implicación en nuestro proyecto y en nuestra visión empresarial responsable.

Consideramos como proveedores críticos aquellos que sin ellos no podríamos realizar nuestra actividad y en concreto son los de suministro de agua y energía, telecomunicaciones y servicios externos de apoyo para la selección de personal.

Disponemos de un procedimiento documentado para la evaluación y homologación de proveedores en el que se dispone la forma de seleccionarlos.

Este año 2024 más de un 25% de proveedores se han seleccionado atendiendo a criterios sociales como disponer de memorias de sostenibilidad, trabajar con asociaciones sin ánimo de lucro, disponer de trabajadores con cierto grado de discapacidad, promover la igualdad de condiciones en el género, dar oportunidades a personas en riesgo de exclusión.

### **Proporción de gasto en proveedores locales**

**Proman ETT** prioriza la contratación de personal y los proveedores pertenecientes a las comunidades locales donde se establece o alrededores.

Durante el año 2024 no se han identificado proveedores con impactos sociales negativos significativos.

### **7.3 Consumidores**

Para **Proman ETT** el principal objetivo que tiene en este informe es conseguir el mayor número de respuestas posibles. Con ello disponer de una población de muestreo lo más amplia posible, para que el informe disponga de una razón de ser para su posterior análisis.

Para realizar esta medición, se ha utilizado una encuesta de satisfacción digital. Esta se ha confeccionado con recursos propios, y se ha realizado a medida, según las necesidades de la compañía. Con el único objetivo de fidelizar a la cliente, y ofrecer un valor añadido a nuestros servicios en referencia a la competencia.

Se ha enviado a más de 400 contactos de empresas activas durante la campaña del 2024. Estamos a la espera de recopilar los datos.

Además, la Entidad está certificada bajo la ISO 9001 de sistemas de gestión de la calidad, y se realizan auditorías anuales sobre todos los procesos. Esto garantiza que no existan brechas en los procedimientos y que se mantenga un buen control interno.

### **7.4 Información fiscal**

#### Beneficios obtenidos País por País consolidado

En el ejercicio 2025 la sociedad ha obtenido un beneficio antes de impuestos de 2.241.511,19 euros. Beneficio contable.

El resultado después de impuestos por importe de 1.691.060,71 euros de beneficio ha sido íntegramente generado en España, dado que la sociedad no tiene filiales en el extranjero.

#### Impuestos sobre beneficios pagado

El gasto devengado por Impuesto sobre Sociedades en el ejercicio 2025 ha ascendido a 550.450,48 Euros.

El líquido a ingresar resultante de la liquidación del impuesto sobre sociedades ha ascendido a 65.497,65 euros, deducidos los pagos fraccionados, y se pagará en julio de 2026.

Se ha dotado una reserva por capitalización de 53.681,92 euros.

Todos los aspectos relativos al Impuesto de Sociedades se encuentran detallados en el apartado correspondiente de la Memoria de las Cuentas Anuales de 2025.

### Subvenciones públicas recibidas

**PROMAN PERSONAS ETT, S.L.** recibió en 2023 una subvención de la convocatoria proyecto NUCLIS R+D 2023 por importe de 37.071,56 euros en un proyecto a desarrollar con el Instituto de Investigación en Inteligencia Artificial (CSIC).

En 2024 inició dicho proyecto y percibió un anticipo del 20 % a cuenta de dicha subvención. El proyecto finalizará en 2026, permitiéndose la imputación de gastos hasta 5 de junio de 2026.

Adicionalmente, la Sociedad está sujeta a otros tributos como las tasas y tributos locales.

Ni la Sociedad ni el Grupo tiene presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales.

## 8. ANEXO. Tabla de correlación preceptos legales e indicadores GRI.

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
<b>Modelo de negocio:</b>			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura).	2. Modelo de negocio.	2.1	
Presencia geográfica.	2. Modelo de negocio.	2.1/2.2	
Objetivos y estrategias de la organización.	2. Modelo de negocio.	2.22	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2. Modelo de negocio.	2.25	
<b>Políticas de la compañía:</b>			
<p>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p> <p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia</p>	Información reportada en cada uno de los apartados del Estado de la información No Financiera.	2.23 2.24 2.25	
<b>Gestión de riesgos:</b>			
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando	2. Modelo de negocio. Los principales riesgos identificados se enumeran en cada uno de los apartados del presente Estado de	2.25 2.12	

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	Información no Financiera.		
<b>Marco de reporting:</b>			
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados.	1. Bases para la elaboración del estado de información no financiera.  8. Tabla de correlación preceptos legales e indicadores GRI.	-	
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	3. Información sobre cuestiones medioambientales.		
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		2.23	
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		2.24	
Sobre la aplicación del principio de precaución.		2.25	
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		2.12	
<b>Contaminación:</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica).	3.1 Contaminación.	305.5 305.6 305.7	
<b>Economía circular, prevención y gestión de residuos:</b>			

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3.2 Economía circular, prevención y gestión de residuos.	306.1 306.2	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No reportado.	-	
<b>Uso sostenible de los recursos:</b>			
Consumo de "agua" y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	3.3 Uso sostenible de los recursos.	303.1 303.2 303.5	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	No reportado	-	
Consumo, directo e indirecto, de energía.	3.3 Uso sostenible de los recursos.	302.1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	3.3 Uso sostenible de los recursos.	302.4 302.5	
Uso de energías renovables.	3.3 Uso sostenible de los recursos.	302.1	
<b>Cambio climático:</b>			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	3.1 Contaminación.	305.1 305.4 305.5	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3.1 Contaminación.	201.2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3.1 Contaminación.	305.5	
<b>Protección de la biodiversidad:</b>			

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
Medidas tomadas para preservar restaurar la biodiversidad impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3.4 Protección de la biodiversidad.	304.1 304.2	
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>Empleo:</b>			
Número total distribución de empleados por sexo edad, país clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad clasificación profesional.	4.1 Empleo.	2.7 405.1	
Número total de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	4.1 Empleo.	401.1	
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	4.1 Empleo.	2.19 2.20	
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	4.1 Empleo.	405.2	
Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo.	4.1 Empleo.	2.21 405.2	
Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo.	4.1 Empleo.	405.2	
Implantación de políticas de desconexión laboral.	4.1 Empleo.	201.3	
Empleados con discapacidad.	4.1 Empleo.	405.1	

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
<b>Organización del trabajo:</b>			
Organización del tiempo de trabajo.	4.2 Organización del trabajo.	2.23 2.24 2.25	
Número de horas de absentismo.	4.2 Organización del trabajo.	403.9	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	4.2 Organización del trabajo.	401.3	
<b>Salud y seguridad:</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	4.3 Salud y seguridad.	403.1 403.2 403.3	
Número de accidentes de trabajo por sexo.	4.3 Salud y seguridad.	403.2	
Índice de frecuencia por sexo.	4.3 Salud y seguridad.	403.2	
Índice de gravedad por sexo.	4.3 Salud y seguridad.	403.2	
Enfermedades profesionales por sexo.	4.3 Salud y seguridad.	403.2	
<b>Relaciones sociales:</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	4.4 Relaciones sociales.	407.1	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	4.4 Relaciones sociales.	2.30	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	4.4 Relaciones sociales.	403.4	
<b>Formación:</b>			

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
Políticas implementadas en el campo de la formación.	4.5 Formación.	404.2	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	4.5 Formación.	404.1	
<b>Accesibilidad:</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	4.6 Igualdad.	405.1	
<b>Igualdad:</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.6 Igualdad.	405.1	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	4.6 Igualdad.	405.1	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	4.6 Igualdad.	405.1	
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	5. Información sobre el respeto de los derechos humanos.	2.1 410.1	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	5. Información sobre el respeto de los derechos humanos.	412.1 412.2 412.3	

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	5. Información sobre el respeto de los derechos humanos.	406.1 419.1	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.  Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Abolición efectiva del trabajo infantil.	5. Información sobre el respeto de los derechos humanos.	407.1 408.1 409.1	
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.	2.23 205.1 205.2 205.3	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.	2.23 205.1 205.2 205.3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.	2.6	
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:</b>			

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	413.1 413.2 203.1 203.2	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	413.1 413.2 203.1 203.2	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos.	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	2.29	
Acciones de asociación o patrocinio.	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	2.6 2.28	
<b>Subcontratación y proveedores:</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	7.2 Subcontratación y proveedores.	2.23 2.24 2.25	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	7.2 Subcontratación y proveedores.	308.1 308.2 414.1 414.2	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.	7.2 Subcontratación y proveedores.	308.1 308.2 414.1 414.2	
<b>Consumidores:</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	7.3 Consumidores	416.1 416.2	

Requisitos Ley 11/2018	Apartado del estado de información no financiera en el que se reporta	Estándar GRI de referencia	Observ.
Sistemas de reclamación.	7.3 Consumidores	2.29	
Quejas recibidas y resolución de estas.	7.3 Consumidores	2.29 418.1	
<b>Información fiscal:</b>			
Beneficios obtenidos país por país.	7.4 Información fiscal	207.4	
Impuestos sobre beneficios pagados.	7.4 Información fiscal	207.4	
Subvenciones públicas recibidas.	7.4 Información fiscal	201.4	

Granollers a 31 de marzo de 2026

ROLAND DOMINIQUE LUCIEN GOMEZ  
 Administrador solidario

