

ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

I. Objetivos, Modelo de Negocio, Organización y Estructura, Evolución Futura y Riesgos

El Grupo Romero Polo se configura a partir de la fundación por parte de Don José Antonio Romero Polo de la sociedad Jose Antonio Romero Polo SA en el año 1984. El grupo aglutina diversas actividades vinculadas al sector de la construcción, ofreciendo un servicio integral de obra y mantenimiento tanto a organismos públicos como privados, y al sector de los servicios, con especial dedicación a la gestión global de las necesidades de los municipios; también desarrolla actividades anexas a aquellas como son la fabricación de asfaltos, el transporte, el reciclaje de materiales provenientes de la construcción y la gestión y explotación de vertederos de la construcción. Otras actividades económicas que lleva a cabo el grupo son la de generación de energía fotovoltaica, venta minorista de carburantes y agricultura.

Tras 39 años de trayectoria y gracias a la unión de una tradición empresarial de valores sólidos, un equipo de profesionales de primer nivel, y la voluntad de innovar cada día, a través de sus compañías, se ejecutan una gran variedad de obras y servicios urbanos y medioambientales en todos sus ámbitos, con una clara apuesta por la sostenibilidad y una especial dedicación a la gestión global de las necesidades municipales.

Con la incorporación de la segunda generación de la familia a la dirección, Romero Polo inició una nueva etapa de crecimiento corporativo, siempre manteniendo una apuesta clara por la profesionalidad y la transparencia.

Todas las actividades desarrolladas por el Grupo Romero Polo posibles gracias a la labor de un equipo humano de más de 400 personas, una estructura empresarial integrada por una veintena de compañías que cubren toda la cadena de valor y desde las que se pretende impulsar nuevos proyectos cada día.

Las actividades con mayor peso dentro del grupo son la construcción de todo tipo de obras, públicas y privadas, los servicios urbanos y medioambientales y la fabricación de materiales de construcción.

El objetivo de Grupo Romero Polo es continuar siendo un referente en el ámbito de las infraestructuras, uno de los pilares básicos para el desarrollo y progreso económico, y los servicios, esenciales para el bienestar de la Sociedad, así como la consolidación en aquellas actividades emprendidas en los últimos años y la expansión a nuevos mercados.

El modelo de negocio se basa en la construcción y los servicios. En cuanto a la construcción, se lleva a cabo obra civil viaria, hidráulica, portuaria, de fábrica, urbanización y edificación, así como la gestión y explotación de obras y edificios, contratando con administraciones públicas y clientes privados.

En lo referente a servicios, los que presta el Grupo a través de algunas de sus sociedades, se agrupan en dos bloques:

- Servicios urbanos: mantenimiento integral de instalaciones, edificios y dependencias. Limpieza y recogida de residuos urbanos.

- Servicios medioambientales: gestión integral de residuos de vertederos y depósitos controlados.

Estas actividades se llevan a cabo tanto de forma directa, como indirectamente, a través de sociedades participadas y/o de Uniones Temporales de Empresas.

Grupo Romero Polo se organiza y estructura en base a una gestión descentralizada, a través de cuatro Departamentos Funcionales con una Dirección en cada uno de ellos, que conforman el Comité de Dirección del grupo, dependiente directamente de la Consejera Delegada, la cual, fue nombrada por el Consejo de administración, el órgano máximo de gobierno del grupo.

Los departamentos que configuran el organigrama de la empresa son los siguientes: Construcción, Servicios, Personas y Asesoría Jurídica y Económico-Financiero y de Participadas. En cada uno de ellos existen niveles dependientes de esta Dirección que, por orden jerárquico serían Responsable/Jefe, Técnico/Administrativo, Encargado y Operario.

Por lo que respecta a la evolución futura del grupo, conscientes de los niveles de exigencia en cuanto a eficiencia, sostenibilidad y normativa medioambiental, se están llevando a cabo distintas actuaciones encaminadas a reforzar estos aspectos, tanto en lo que concierne a la actividad de construcción como a la de servicios y en las otras en que opera el grupo. También en lo que se refiere a instalaciones propias, se está trabajando bajo la premisa de la sostenibilidad, un pilar fundamental en el grupo, como organización socialmente responsable con el entorno.

En cuanto a la actividad, el objetivo sigue considerando la continuidad del proceso iniciado en cuanto a aumentar las zonas geográficas de actuación, así como las actividades que desarrolla el grupo, siempre en una dinámica de evolución prudente, tal como se define la política de la Sociedad.

El fortalecimiento de la actividad de Investigación, Desarrollo e Innovación es otro reto que se está afrontando desde hace unos años y que tendrá un peso decisivo en la futura evolución de la Sociedad.

A nivel de riesgos, se relacionan aquellos que se han considerado los principales:

- Inestabilidad geopolítica: en los últimos ejercicios ha sido una de las principales variables en cuanto a impacto en la actividad de la Sociedad. Los acontecimientos acaecidos en otros puntos del planeta han supuesto un escenario mucho más complejo, principalmente, por el encarecimiento de la energía y de las materias primas. A pesar de la tendencia actual a la estabilización, muy alejada del impacto que supuso el conflicto en sus inicios, se sigue muy de cerca la evolución de los precios de la energía, así como su posible efecto en los mercados financieros ya que podría suponer una reducción de la inversión pública y, con ello, un serio problema para las empresas contratistas.
- Digitalización y nuevas tecnologías: siendo uno de los principales focos de atención e inversión de la compañía, a su vez, la innovación en este campo puede comportar riesgos importantes, mayores en momentos de incertidumbre.
- Disponibilidad de capital y financiación: los gobiernos deben ser capaces de equilibrar sus propuestas económicas con su situación real. Todas las infraestructuras de promoción pública deben disponer de la adecuada

financiación.

- Cadena de suministro: es una evidencia la vulnerabilidad de la misma, constatada en los últimos tiempos a consecuencia de la crisis de precios de la energía. En este mismo capítulo tendría cabida el concepto globalización. El grado de dependencia del exterior en materias como la energía y algunas materias primas han evidenciado ciertas grietas en cuanto a la globalización.
- Incremento de precios de las materias primas: tras la experiencia de los años 2021 y 2022, en que se produjo un incremento de precios en prácticamente la totalidad de los materiales empleados en la construcción y las fuentes de energía, dejando efectos evidentes en los márgenes, parece que en la actualidad se han estabilizado los mercados y se pueden estudiar proyectos con mayor garantía.
- Mercado laboral: la gestión de la mano de obra debe llevarse a cabo con la mayor eficiencia posible. En un sector con mucha subcontratación, la regulación debe facilitar esta opción. Por otra parte, la gestión de la plantilla y la del talento, se configuran como dos retos también determinantes.

Para combatir estos riesgos, la sociedad ha implantado una serie de políticas o acciones a llevar a cabo, entre las que destacan las siguientes:

- Comités de dirección extraordinarios.
- Creación de un Comité de riesgos.
- Implantación de la norma ISO27001
- Selección también en base a criterios de solvencia de los contratos a los que licitar.
- Contratación de una persona experta en la cadena de suministro. Continuidad de la política de autoabastecimiento de aquellas materias primas susceptibles de ello.
- Política de formación continuada y fidelización de la plantilla.
- Seguimiento periódico de los riesgos identificados, así como cualquier otro previamente no detectado a través del Consejo de Administración.

II. Cuestiones Medioambientales

El compromiso con el medio ambiente de JOSE ANTONIO ROMERO POLO, SAU es inherente a todas sus actividades a través del Sistema de Gestión Ambiental implantado en la empresa ISO 14001. La política ambiental integrada es para todas las actividades que se desarrollan en la empresa. El Comité de medio ambiente se reúne periódicamente para fomentar las buenas prácticas medioambientales en cada una de las actividades y puestos de trabajo de la empresa.

a. La Contribución al Desarrollo Sostenible

La Sociedad contribuye al desarrollo sostenible en sus actividades en:

- Una gestión eficiente de la energía.
- Gestión sostenible en el consumo de agua.
- Apuesta por las certificaciones sostenibles.
- Transición hacia una economía circular y prevención y reducción de residuos.
- Reducción de la contaminación.

b. Compromiso con el Medio Ambiente

La Sociedad está comprometida con el medio ambiente realizando sus actividades mediante:

Gestión eficiente de la energía. La manera más eficaz de hacer frente a los desafíos ambientales y energéticos es la adecuada y eficiente gestión de los recursos. Por ello, la optimización del consumo energético es un objetivo medioambiental del Sistema de Gestión Integrado de la empresa. Las acciones que se han llevado a cabo para reducir el consumo energético son:

- Se apuesta por los sensores de presencia para la luz en las instalaciones centrales, así como por soluciones led en cualquier caso.
- Mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado para la norma ISO 50001.
- Controles periódicos de los consumos eléctricos en cada una de las instalaciones. Se proponen medidas de reducción por centro.
- Reducción del consumo de carburantes de origen fósil, se sigue trabajando en la renovación de la flota de vehículos en los diferentes departamentos.

		TOTAL 2023
CENTRO LLEIDA		
CONSUMO ELECTRICO	KW	74.656,00
CONSUMO GASOIL A	litros	-
CONSUMO GASOIL B	litros	-
CENTRO VIELHA		
CONSUMO ELECTRICO	KW	48.322,00
CONSUMO GASOIL A (surtidor)	litros	89.741,15
CENTRO PARQUE LLEIDA		
CONSUMO ELECTRICO	KW	93.390,00
CONSUMO GASOIL A	litros	379.985,18
CONSUMO GASOIL B	litros	121.862,57
CONSUMO GASOIL A (surtidor)	litros	237.620,60
CONSUMO GASOIL B (surtidor)	litros	93.166,95
CONSUMO GASOIL A (tarjetas)	litros	142.364,58
CONSUMO GASOIL B (tarjetas)	litros	28.695,62

Gestión sostenible del agua. El agua es un recurso escaso en la mayoría de las zonas en que desarrolla su actividad la compañía, pudiendo llegar a ser un problema para la continuidad de los procesos productivos. Así pues, continuamente se están llevando a cabo acciones para mejorar la eficiencia de los procesos y reducir el consumo de agua. Las acciones que se han llevado a cabo para reducir el consumo de agua son el incremento de la revisión y el control de fugas de agua en las instalaciones.

		TOTAL 2023
CENTRO VIELHA		
CONSUMO AGUA	litros	380
CENTRO PARQUE LLEIDA		
CONSUMO AGUA	litros	583

Transición hacia una economía circular y prevención y reducción de residuos. La transición hacia una economía circular es uno de los objetivos medioambientales de la sociedad. Para colaborar en el cambio hacia una economía eficiente en la utilización de recursos, se prioriza el uso de materiales sostenibles, se fomenta un consumo responsable y se gestiona adecuadamente los residuos producidos.

La gestión adecuada de los residuos es una parte fundamental en el desarrollo de una economía sostenible, en la que lo importante no es sólo la reducción de los residuos generados sino su transformación en materia prima para generar nuevos productos:

- Reducción de los residuos generados en nuestras actividades
- Formación de segregación de residuos en obra

		TOTAL 2023
CENTRO PARQUE LLEIDA		
RESIDUO PLASTICO	Kg	4.700,00
RESIDUO MADERA	Kg	2.100,00
RESIDUO PAPEL/CARTON	Kg	930,00
RESIDUO HIERRO/CHATARRA	Kg	15.660,00
RESIDUO ESPECIALES	Kg	3.246,00

Reducción de la contaminación. Se ha realizado un análisis de los riesgos ambientales, destinando recursos para prevenir y reducir la contaminación.

- Reducción de los residuos generados en nuestras actividades
- Realización de simulacros ambientales en todos los centros
- Formación de emergencias ambientales
- Fomentar el consumo de energías renovables

		TOTAL 2023
CENTRO PARQUE LLEIDA		
PRODUCCIÓN ELECTRICIDAD (placas fotovoltaicas)	KW	72,78
CONSUMITS ELECTRICIDAD (placas fotovoltaicas)	KW	29,40

Certificaciones sostenibles. Un punto clave es la sostenibilidad. Para ello se ha fomentado la implantación de sistemas sostenibles con el medio ambiente como la ISO 140001 y la 50001 implantadas hace tiempo. Minimizar nuestro impacto medioambiental, mediante una adecuada gestión de nuestros consumos y de nuestros residuos y emisiones. Nuestras metas son:

- La renovación de maquinaria.
- Mejorar nuestra eficiencia en el uso de la energía.
- Fomentar el autoconsumo con energías renovables.
- Fomentar la sensibilización ambiental para todo el personal
- Fomentar el consumo responsable de recursos naturales en las obras.
- Fomentar el uso de materiales con etiquetas verdes.

III. Prevención de Riesgos

CENTROS LLEIDA		
ACCIDENTES LEVES	ud	27
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	€	34.899,30
CENTRO VIELHA		
ACCIDENTES LEVES	ud	1
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	1.716,00
CENTROS BCN		
ACCIDENTES LEVES	ud	7
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	4.620,20
CENTROS TARRAGONA		
ACCIDENTES LEVES	ud	0
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	0,00
CENTROS ZARAGOZA		
ACCIDENTES LEVES	ud	7
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	1.100,00
CENTROS HUESCA		
ACCIDENTES LEVES	ud	2
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	2.747,00
CENTROS TERUEL		
ACCIDENTES LEVES	ud	0
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	0,00

IV. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Empleo:

Número de empleados por sexo

	N.º	%
Mujeres	93	13,79%
Hombres	584	86,21%
Total	677	

Número de empleados por edad

Edad	Total
Menos de 20 años	6
20 - 29 años	150
30 - 45 años	280
46 o más años	241
TOTAL	677

Número de empleados por nacionalidad

	N.º	%
Total hombres extranjeros	47	8,05%
Total mujeres extranjeras	5	0,86%
Total empleados	677	

	Mujer	Hombre
Perú	1	1
Marruecos	3	17
Rumanía		6
Argentina	1	4
Senegal		8
Mali		5
Pakistán		3
Ecuador		3

Número de empleados por clasificación profesional

	Mujeres	Hombres
Tit. Sup. Univer.	15	45
Tit. Med. Univer.	15	35
Técnicos/as	16	31
Ofic. Adm.	12	3
Aux. Adm.	10	0
Encargados/as	0	85
Oficiales 1ª y 2ª	0	232
Peones	25	153
Total	93	584

Número de empleados por tipo de contrato

Tipo cto.	Nº	Mujeres	Hombres
Indefinido tiempo completo	474	67	407
Indefinido tiempo parcial	120	12	108
Temporal tiempo completo	75	9	66
Temporal tiempo parcial	2	2	0
Prácticas	1	1	0
Formación Dual	5	2	3
Total	677	93	584

Despidos

Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Despido objetivo	1	4	5
Despido disciplinario	0	0	0

Remuneraciones:

Remuneraciones por sexo y brecha salarial

	Salario medio
Mujeres	32.358,08
Hombres	33.430,75
% brecha	3%

Remuneraciones por clasificación profesional

	Salario medio
Tit. Sup. Univer.	52.186,38
Tit. Med. Univer.	42.523,69
Técnicos/as	29.549,50
Ofic. Adm.	29.805,56
Aux. Adm.	22.166,52
Encargados/as	39.175,06
Oficiales 1ª y 2ª	28.397,43
Peones	24.841,05

Salario medio personal directivo

Salario medio personal directivo	96.359,38
----------------------------------	-----------

Personal con discapacidad: 14 personas

Organización del trabajo

Número horas anuales:

- Convenio construcción: 1.736 horas anuales
- Convenio siderometalurgia: 1.750 horas anuales

Turnos y horarios

Personal obra/servicios: técnicos y operarios	Jornada diaria de 8 horas en horario a establecer según necesidad de la obra/servicio.
Personal administración	Existen diversos horarios: intensivos en turnos de mañana o tarde, horario de 9 a 18 con 1 hora para comer, horario de 9 a 14 i de 16 a 19

Flexibilidad horaria, laboral y/o medidas de conciliación

- Personal técnico: flexibilidad horaria en el inicio y final de su jornada diaria.
- Personal de administración: las necesidades de flexibilidad se comentan individualmente y se adaptan a cada persona.
- Se complementa el suelo al personal técnico y de administración durante los períodos de baja por IT o AT a fin de que perciban el salario íntegro.
- Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo para atender necesidades familiares.
- Facilidades para realizar, excepcionalmente, jornadas no convencionales para atender necesidades personales y/o familiares.
- Facilidades para cambiar los turnos de trabajo del personal de administración por motivos personales.

- Posibilidad de acogerse a una reducción de jornada, más allá de lo que establece la legislación vigente, con la correspondiente reducción de salario.
- El personal técnico y de administración dispone de un calendario de vacaciones flexible: pueden escoger las vacaciones a lo largo del año según sus preferencias y necesidades.
- El personal extranjero puede realizar todas las vacaciones anuales de forma continua para poder desplazarse a su país de origen.
- Se permite acumular la lactancia en días completos si así lo solicita el personal.

Número de horas de absentismo

CP -Contingencias Profesionales

CC – Contingencias Comunes

	Días de baja	Datos empresa	Datos mercado
Índice absentismo Contingencia Profesionales	1.682	1,11	1,36
Índice absentismo Contingencia Comunes	6.493	3,98	3,66

Relaciones laborales

La mayoría de las empresas que conforman el Grupo Romero Polo disponen de Delegados de Personal y Comités de Empresa, que representan a una elevado porcentaje de la plantilla.

Formación

Se valoran y fomentan las acciones formativas dirigidas a perfeccionar las habilidades personales y técnicas del personal. Se establecen planes formativos que recogen las necesidades formativas de cada colectivo. Se prioriza que esta formación se realice dentro de la jornada laboral.

	Nº horas	Hombres	Mujeres
PERSONAL DIRECCIÓN	3	1	0
PERSONAL TÉCNICO	606	8	7
PERSONAL ADMINISTRACIÓN	525	3	7
PERSONAL OPERARIO	1181	104	3
TOTAL	2.315	116	17

Igualdad

La empresa dispone de un Plan de Igualdad. Dicho plan es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, llevado a cabo en diferentes ámbitos para detectar los puntos fuertes y áreas de mejora en materia de igualdad y analizando cada aspecto a través de datos cuantitativos y cualitativos aportados, no solo información sobre las condiciones de la plantilla, sino también opiniones y actitudes y también la trayectoria de la entidad en materia de igualdad.

Este documento parte de una metodología participativa dónde, desde un principio, la empresa ha mostrado su compromiso para trabajar y conseguir la igualdad de género entre mujeres y hombres. Este compromiso se ha hecho extenso a todo el personal de la entidad, haciéndoles llegar información sobre el proceso de elaboración del plan de igualdad y solicitando su colaboración en la fase de recogida de datos y la elaboración de la diagnosis. Ésta ha consistido en la recogida y análisis de información cualitativa sobre la situación laboral de la plantilla a partir de la cual pueden extraerse conclusiones sobre las diferentes situaciones de desigualdad que viven mujeres y hombres. También se han recogido y analizado datos cuantitativos sobre las condiciones laborales de la plantilla.

La diagnosis se ha centrado en el estudio de 10 ámbitos: cultura y gestión organizativa, condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y/o continua, promoción y/o desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, salud laboral y prevención y actuación frente el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. A partir de los resultados obtenidos en cada uno de estos ámbitos de estudio, se ha podido extraer las conclusiones y poder así elaborar la diagnosis y posterior Plan de Igualdad. En esta fase se ha realizado una identificación de los objetivos y de las acciones positivas o áreas de mejora a desarrollar para conseguir la igualdad de género en la empresa.

Este Plan de Igualdad, fue aprobado por la Dirección de la empresa y por la Representación Legal de los trabajadores y fue el punto de partida para la puesta en práctica de las acciones positivas o áreas de mejora que se habían incluido. El Plan de Igualdad fija los objetivos que se quieren conseguir, las estrategias que se han adoptado y las acciones concretas para conseguirlos, así como los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos.

Asimismo, el 31/03/2021 se creó la Comisión de Igualdad, formada por dos hombres y una mujer en representación de la empresa y tres mujeres y un hombre en representación de la plantilla. Esta Comisión tiene la capacidad de recoger sensibilidades de todos los departamentos o áreas. Han valorado y debatido las medidas del Plan de Igualdad y, una vez revisadas, coordinan las personas involucradas en las diferentes acciones, gestionan la asignación de recursos y realizan el seguimiento y evaluación de la implementación de cada una de las acciones previstas.

Se han elaborado diferentes protocolos:

- La empresa dispone de un protocolo para la prevención del acoso y un código ético.
- También dispone de un protocolo para valorar la neutralidad en los procesos de selección.
- Existe también un documento o protocolo donde se establecen los criterios de comunicación inclusiva.

V. Información sobre la Lucha Contra la Corrupción y el Soborno. Cumplimiento Normativo.

La lucha contra la corrupción y el soborno se enmarca en el plan de prevención de riesgos penales.

Los órganos de administración y la Dirección de la Sociedad llevan años comprometidos en la implantación de un Programa de Cumplimiento de prevención de riesgos penales o delitos.

En tal sentido, las líneas de actuación van desde la elaboración de una Política de Cumplimiento, que refleja un marco de principios, funciones y responsabilidades de los miembros de la organización a la confección de un mapa de riesgos.

Asimismo, se ha confeccionado un Código Ético, como compendio de valores éticos en la cultura de la Sociedad.

Se ha establecido también un canal de denuncias y un Manual de Riesgos Penales.

VI. Información sobre la Sociedad

Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local

Acciones de formación y desarrollo

- Convenios temporales de formación con:
 - Institut de Mollerussa: CFGM Operaciones maquinaria de construcción.
 - Institut Torrevicens: CFGS Edificación.
- Colaboración en programas de formación e inserción en Auxiliares de la Construcción - Área integración Sant Joan de Deu.
- Colaboración para prácticas en empresa de personas desocupadas adscritas al SOC.
- Formación DUAL de estudiantes del centro de formación ILERNA-LES HEURES para el GFGM Gestión Administrativa.
- Formación DUAL de estudiantes del centro de formación LA CAPARRELLA:
 - CFGM Electromecànica de vehicles adaptats a vehicles industrials
 - CFGM Electromecànica de vehicles automòbils
- Formación DUAL con la Universitat Politècnica Superior de Lleida:
 - Máster en Enginyeria Industrial.

- Formación DUAL con la Universitat Politècnica de Catalunya:

- Grado Ingeniería Civil.
- Máster Caminos, Canales y Puertos.

Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

Acciones de impacto social en instituciones

- Colaboración con asociaciones/fundaciones:
 - Asociación contra el Cáncer
 - Asociación Afanoc
 - Fundación Querer
 - Fundación Arrels
 - Institut de Recerca Biomèdica de Lleida
 - Asociación Aspace Huesca
 - Asociación Banc d'Aliments
 - Asociación Down Lleida
 - Asociación Barcelona Activa
 - Fundación Teatre la Llotja Lleida
 - Fundación Patrimoni de la Seu Vella de Lleida
 - Asociación del Aplec del Caragol de Lleida
 - Fundación Aspid
 - Talleres Shalom
 - Fira de Lleida
 - Club Esportiu Alguaire
 - AMPA Claver
- Colaboración en fiestas y/o actos populares en todos los territorios en los que desarrollamos nuestra actividad.
- Patrocinio y colaboración con entidades culturales, sanitarias, deportivas, medioambientales, humanitarias y de ayuda a las personas más necesitadas.
- Colaboración en la mejora de servicios públicos y privados: Iglesias Parroquiales, centros de acogida, etc.

Fruto de nuestra implicación en acciones sociales, hemos obtenido distintos reconocimientos, entre los que destacamos:

- Empresa solidaria 2013 por el Ayuntamiento de Lleida
- Premios Integra 2021 por la asociación del Síndrome de Down.
- Premio a persona solidaria 2018 por el Ayuntamiento de Lleida.
- Premio a empresa solidaria 2019 por el Ayuntamiento de Lleida.
- Reconocimiento por la Asociación del Síndrome de Down como empresa colaboradora en proyectos de inserción social por la asociación Down Lleida.
- Reconocimiento de la Fundación Vicente Ferrer como empresa colaboradora.
- Reconocimiento por la Fundación Arrels como empresa solidaria
- Reconocimiento por el Banco de Alimentos como empresa solidaria.

- Reconocimiento por la Casa de Andalucía de Lleida como Andaluz del Año.
- Reconocimiento por la Diputació de Lleida como persona dedicada al progreso de las personas.
- Reconocimiento por el Ayuntamiento de Lleida a la persona con la Falcata de la Ciudad.
- Reconocimiento por la Fundación Jesuïtes como empresa colaborados en acciones educativas.
- Reconocimiento por la Fundación Teatro de la Lonja como empresa colaboradora.
- Reconocimiento por el Auditori de Lleida como empresa colaboradora.
- Reconocimiento por Els Armats de Lleida como persona colaboradora en la entidad.
- Reconocimiento como socio fundador de la Asociación de la empresa familiar de Lleida.
- Reconocimiento por la Asociación Caliu Ilerdenc de Lleida

Información fiscal

Los beneficios de la Sociedad han sido obtenidos todos en España.

Los impuestos sobre beneficios en el ejercicio 2023 ascienden a 1.457.035,92 €

Subvenciones cursos de formación (2023)

Se han obtenido 14.677,27 €

Madrid, a 30 de septiembre de 2024

Presidente
José A. Romero Polo

Secretario
Miquel-A. Alonso Latorre

Vocal
Patricia Romero Gasa

Vocal
Antonio Romero Gasa

Vocal
Antonio Pujol González