

## ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Jose Antonio Romero Polo SAU forma parte de un grupo empresarial familiar fundado en 1984 por Don José Antonio Romero Polo. La compañía 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.

Tras 38 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, la compañía ejecuta 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 ha iniciado una nueva etapa de crecimiento corporativo, siempre manteniendo una apuesta clara por la profesionalidad y la transparencia.

Todas las actividades desarrolladas por la Sociedad son posibles gracias a la labor del equipo humano de más de 400 personas que forman el grupo Romero Polo, una estructura empresarial integrada por 20 compañías que cubren toda la cadena de valor y desde las que impulsamos nuevos proyectos cada día.

Las actividades que está llevando a cabo la Sociedad son la construcción de todo tipo de obras, públicas y privadas, los servicios urbanos y medioambientales, la fabricación de materiales de construcción y la participación en otras sociedades.

El objetivo de la Sociedad 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 expansión a nuevos mercados.

El modelo de negocio de la Sociedad 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 la Sociedad se agrupan en dos bloques:

1. Servicios urbanos: mantenimiento integral de Instalaciones, edificios y dependencias. Limpieza y recogida de residuos urbanos.
2. 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.

La Sociedad, se organiza y estructura en base a una gestión descentralizada, a través de 4 Departamentos Funcionales con una Dirección en cada uno de ellos, que conforman el comité

de dirección del grupo, dependiente directamente del administrador único, la sociedad holding del grupo al que pertenece Jose Antonio Romero Polo SAU, representado por la consejera delegada de dicha sociedad cabecera.

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

Por lo que respecta a la evolución futura de la Sociedad, se prevé que el sector en el que opera continúe aumentando el nivel de exigencia en cuanto a eficiencia, sostenibilidad y afectación medioambiental, por lo cual, la Sociedad está llevando a cabo distintas actuaciones encaminadas a este objetivo, tanto en lo que a construcción concierne como a servicios e Instalaciones propias, siendo la sostenibilidad un pilar fundamental en la sociedad así como en el grupo, como organización socialmente responsable con el entorno.

En cuanto a la actividad, se espera continuar el proceso iniciado en cuanto a aumentar la zona geográfica de actuación y la tipología de actividades a llevadas a cabo, 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 ya se está afrontando y que marcará la futura evolución de la Sociedad.

Los principales riesgos de la sociedad son los recogidos a continuación:

- Inestabilidad geopolítica: en los últimos ejercicios ha sido la variable que mayor impacto ha supuesto en la actividad de la Sociedad. Los acontecimientos acaecidos en Ucrania han generado un escenario mucho más complejo, principalmente, por el encarecimiento de la energía y de las materias primas. En los últimos meses se aprecia una cierta estabilización, muy alejada del impacto que supuso el conflicto en sus primeros meses. También se sigue muy de cerca su efecto en los mercados financieros. En un caso extremo, éste, 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 Ucrania. Aparejada a esta variable estaría la 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: a partir del verano de 2021 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; en los últimos meses parecen haberse 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 mitigar estos riesgos, la sociedad ha implantado una serie de políticas o acciones, entre las que destacan las siguientes:
  - Comités de dirección extraordinarios.
  - Creación de un Comité de riesgos.
  - Auditoría de riesgos cibernéticos y optimización de la seguridad en la compañía y la cobertura de la póliza Cyber Risk
  - Selección también en base a criterios de solvencia de los contratos a los que licitar.
  - Contratación de experto 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 de los Consejos 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 siguiendo trabajando en la renovación de la flota de vehículos en los diferentes departamentos.

**TOTAL 2022**

<b>CENTRO LLEIDA</b>		
CONSUMO ELÉCTRICO	<i>KW</i>	69.213,00
CONSUMO GASOIL A	<i>litros</i>	0,00
CONSUMO GASOIL B	<i>litros</i>	0,00
<b>CENTRO VIELHA</b>		
CONSUMO ELÉCTRICO	<i>KW</i>	48.844,00
CONSUMO GASOIL A	<i>litros</i>	103.053,16
<b>CENTRO PARQUE LLEIDA</b>		
CONSUMO ELÉCTRICO	<i>KW</i>	67.743,00
CONSUMO GASOIL A	<i>litros</i>	524.579,70
CONSUMO GASOIL B	<i>litros</i>	84.352,80

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.

		<b>TOTAL 2022</b>
<b>CENTRO VIELHA</b>		
CONSUMO AGUA	litros	380,00
<b>CENTRO PARQUE LLEIDA</b>		
CONSUMO AGUA	litros	285,00

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

		<b>TOTAL 2022</b>
<b>CENTRO PARQUE LLEIDA</b>		
RESIDUO PLASTICO	Kg	1.460
RESIDUO MADERA	Kg	1.100
RESIDUO PAPEL/CARTON	Kg	7.180

RESIDUO HIERRO/CHATARRA	Kg	13.800
RESIDUO ESPECIALES	Kg	9.094

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 2022
<b>CENTRO PARQUE LLEIDA</b>				
PRODUCCIÓN fotovoltaicas)	ELECTRICIDAD	(placas	<b>KW</b>	29.270,00
CONSUMOS fotovoltaicas)	ELECTRICIDAD	(placas	<b>KW</b>	18.520,00

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

<b>CENTROS LLEIDA</b>		
ACCIDENTES LEVES	ud	6
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	€	2.155,00
<b>CENTRO VIELHA</b>		
ACCIDENTES LEVES	ud	5
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	-

<b>CENTROS BCN</b>		
ACCIDENTES LEVES	ud	10
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	855,00
<b>CENTROS TARRAGONA</b>		
ACCIDENTES LEVES	ud	2
ACCIDENTES GRAVES	ud	0
ACCIDENTES MORTALES	ud	0
FORMACIÓN PRL	ud	179,00

#### IV. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

##### Empleo

Número de empleados por sexo:

	<b>N.º</b>	<b>%</b>
Mujeres	28	14,14%
Hombres	170	85,86%
<b>Total</b>	<b>198</b>	

##### Número de empleados por edad

<b>Edad</b>	<b>Total</b>
Menos de 20 años	2,00
20 - 29 años	51,00
30 - 45 años	85,00
46 o más años	60,00
<b>TOTAL</b>	<b>198,00</b>

##### Número de empleados por nacionalidad

	<b>N.º</b>	<b>%</b>
Total hombres extranjeros	13	7,58%
Total mujeres extranjeras	2	1,01%
<b>Total empleados</b>	<b>198</b>	

	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>
Perú	1	
Marruecos		3
Rumanía		5
Argentina	1	1

Senegal		1
Mali		1
Pakistán		1
Ecuador		1

#### Número de empleados por clasificación profesional

	Mujeres	Hombres
Tit. Sup. Univer.	9	32
Tit. Med. Univer.	5	13
Técnicos/as	5	16
Ofic. Adm.	5	2
Aux. Adm.	3	0
Encargados/as	0	29
Oficiales 1ª y 2ª	0	54
Peones	1	24
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>170</b>

#### Número de empleados por tipo de contrato

Tipo cto.	Nº	Mujeres	Hombres
Indefinido tiempo completo	160	24	136
Indefinido tiempo parcial	3	3	0
Temporal tiempo completo	34	1	33
Temporal tiempo parcial	0	0	0
Prácticas	0	0	0
Formación Dual	1	0	1
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>28</b>	<b>170</b>

#### Despidos

Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Despido objetivo	0	2	2
Despido disciplinario	0	0	0

## Remuneraciones

### Remuneraciones por sexo y brecha salarial

	<b>Salario medio</b>
Mujeres	29.640,01
Hombres	28.891,50
% brecha	3%

### Remuneraciones por clasificación profesional

	<b>Salario medio</b>
Tit. Sup. Univer.	47.587,07
Tit. Med. Univer.	39.200,81
Técnicos/as	25.836,42
Ofic. Adm.	25.112,85
Aux. Adm.	19.925,44
Encargados/as	37.930,84
Oficiales 1ª y 2ª	25.820,36
Peones	22.997,84

### Salario medio personal directivo

Salario medio personal directivo	72.601,26
----------------------------------	-----------

Personal con discapacidad: 4 personas

### Organización del trabajo

Número horas anuales:

- Convenio construcción 1736 horas anuales
- Convenio siderometalurgia 1750 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	492	1,11	1,36
Índice absentismo Contingencia Comunes	1.899	3,98	3,66

### Relaciones laborales

La empresa dispone de un Comité de Empresa que representa a la totalidad del personal de los diferentes centros de trabajo. Este Comité está formado por nueve miembros en representación de los trabajadores y pertenecen a los sindicatos más representativos:

CCOO – 5 representantes

UGT – 4 representantes

### 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	995	23	6
PERSONAL ADMINISTRACIÓN	153	1	2
PERSONAL OPERARIO	192	17	1
<b>TOTAL</b>	<b>1.343</b>	<b>42</b>	<b>9</b>

## 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
- Formaci3n DUAL con la Universitat Politècnica Superior de Lleida:
  - M3ster en Enginyeria Industrial.

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

### Acciones de impacto social en instituciones

- Colaboraci3n con asociaciones/fundaciones:
  - Asociaci3n contra el C3ncer
  - Asociaci3n Afanoc
  - Fundaci3n Querer
  - Fundaci3n Arrels
  - Institut de Recerca Biomèdica de Lleida
  - Asociaci3n Aspace Huesca
  - Asociaci3n Banc d'Aliments
  - Cruz Roja Espa~ola
  - Fundaci3n Aspros
  - Asociaci3n Down Lleida
  - Asociaci3n Barcelona Activa
  - Fundaci3n Teatre la Llotja Lleida
  - Unicef
  - Fundaci3n Patrimoni de la Seu Vella de Lleida
  - Asociaci3n del Aplec del Caragol de Lleida
  - Fundaci3n Aspid
  - Talleres Shalom
  - Fira de Lleida
  - Club Esportiu Alguaire
  - AMPA Claver
  - Fundaci3n Sant Ignasi de Loiola
- Colaboraci3n en fiestas y/o actos populares en todos los territorios en los que desarrollamos nuestra actividad.
- Patrocinio y colaboraci3n con entidades culturales, sanitarias, deportivas, medioambientales, humanitarias y de ayuda a las personas m3s necesitadas.
- Colaboraci3n en la mejora de servicios p3blicos y privados: Iglesias Parroquiales, centros de acogida, etc.
- Fruto de nuestra implicaci3n en acciones sociales, hemos obtenido distintos reconocimientos, entre los que destacamos:
  - Empresa solidaria 2013 por el Ayuntamiento de Lleida
  - Premios Integra 2021 por la asociaci3n del S3ndrome 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 Asociaci3n del S3ndrome de Down como empresa colaboradora en proyectos de inserci3n social por la asociaci3n Down Lleida.
  - Reconocimiento de la Fundaci3n 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 pagados en el ejercicio 2022 son

Impuesto pagado: 1.005.501,61 €

Subvenciones cursos de formación (2022)

Se han obtenido 6.081,86 €

Lleida, a 31 de marzo de 2023

D<sup>a</sup> Patricia Romero Gasa  
(Grupo José Antonio Romero Polo, SL)  
en calidad de Administradora Única