

INFORME RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Grup Pirineu

Data: 16/06/2026

ÍNDEX

CONTEXT DE LA RSC	2
OBJECTIUS DE LA RSC	2
ESTRATÈGIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA	3
MARC CONCEPTUAL	3
INTRODUCCIÓ	5
AUTODIAGNOSI	6
DIMENSIÓ SOCIAL	7
PERSONES I TALENT	7
IGUALTAT DIVERSITAT I INCLUSIÓ	8
POLÍTICA DE RECICLATGE FORMATIU	9
PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL	9
ACCIÓ SOCIAL I COMPROMÍS AMB LA COMUNITAT	10
DIMENSIÓ AMBIENTAL	11
INNOVACIÓ I TRANSFORMACIÓ	13
INVERSIÓ EN RECERCA I DESENVOLUPAMENT	13
CONCLUSIONS RSC 2025	14

CONTEXT DE LA RSC

La Responsabilitat Social Corporativa (en endavant RSC) és el compromís voluntari de les empreses per integrar aspectes socials, ambientals i ètics en la seva gestió i operacions, anant més enllà de les obligacions legals. Té l'objectiu de generar un impacte positiu en la societat i el medi ambient mentre es garanteix la sostenibilitat econòmica del negoci.

La RSC sorgeix com una resposta a la creixent demanda social perquè les empreses assumeixin un paper actiu en el desenvolupament sostenible. Algunes de les iniciatives i marcs internacionals que la fonamenten són:

- **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS):** Aprovats per les Nacions Unides el 2015, els 17 ODS estableixen una agenda global per erradicar la pobresa, protegir el planeta i garantir la prosperitat per a tothom abans del 2030. La RSC ajuda les empreses a alinear-se amb aquests objectius.
- **Pacte Mundial de les Nacions Unides:** : Iniciativa voluntària que insta les empreses a adoptar deu principis en matèria de drets humans, treball, medi ambient i lluita contra la corrupció.
- **Normes ISO:** Com l'ISO 26000, que proporciona directrius sobre com les organitzacions poden operar de manera socialment responsable.
- **Directives europees:** Com la Directiva sobre Informació no Financera (NFRD) i la Directiva de Reportatge de Sostenibilitat Corporativa (CSRD), que obliguen a certes empreses a informar sobre l'impacte ambiental i social de la seva activitat.

OBJECTIUS DE LA RSC

La RSC busca equilibrar el creixement econòmic amb el benestar social i la protecció del medi ambient. Els seus principals objectius inclouen:

1. **Respecte pels drets humans i laborals:** Assegurar condicions laborals justes, evitar discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats.

2. **Sostenibilitat ambiental:** Reduir la petjada de carboni, fomentar l'eficiència energètica i minimitzar els residus.
3. **Ètica i transparència:** Complir amb normatives anticorrupció i garantir una gestió ètica en les relacions comercials.
4. **Impacte positiu en la comunitat:** Fomentar la inclusió social, l'educació i el desenvolupament local.
5. **Innovació i desenvolupament sostenible:** Integrar criteris ASG (ambientals, socials i de governança) en la presa de decisions empresarials.

ESTRATÈGIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Durant l'exercici 2025, el GRUP PIRINEU ha continuat avançant en la consolidació del seu model de Responsabilitat Social Corporativa (RSC). Aquest projecte compta amb la implicació directa de la Gerència, que ha expressat de manera explícita la voluntat d'anar més enllà del compliment estricte dels requisits normatius i adoptar un enfocament estratègic, transversal i innovador en matèria de sostenibilitat i responsabilitat empresarial.

El Grup compleix amb els estàndards de qualitat i sostenibilitat establerts per les normes internacionals ISO aplicables al seu sistema de gestió, i manifesta la voluntat de continuar avançant en la integració efectiva de la RSC en la seva política corporativa.

L'objectiu no és únicament garantir el compliment normatiu, sinó incorporar la sostenibilitat, l'impacte social i el comportament ètic com a criteris estructurals en la presa de decisions i en l'operativa diària de totes les empreses del Grup.

Aquest informe té com a finalitat presentar els avenços realitzats durant l'exercici 2025, analitzar el grau d'assoliment dels compromisos establerts i definir les línies estratègiques que han de guiar la consolidació i millora contínua del model de RSC.

Marc conceptual

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) constitueix un enfocament de gestió que transcendeix la mera generació de resultats econòmics. Implica la identificació, avaluació i gestió dels impactes socials, ambientals i ètics derivats de l'activitat empresarial, amb la finalitat de contribuir de manera positiva al desenvolupament sostenible de l'entorn en què l'organització opera.

Les organitzacions que integren la RSC en la seva estratègia actuen sota criteris de transparència, integritat, respecte als drets humans, protecció del medi ambient i compromís amb les parts interessades.

En aquest marc, la RSC es fonamenta en cinc principis bàsics que orienten la conducta empresarial responsable:

1. Transparència

La transparència implica que les empreses han de ser obertes i honestes en la seva comunicació amb totes les parts interessades, des dels clients fins als propietaris. Això inclou la divulgació d'informació sobre les seves pràctiques comercials, polítiques de RSC i resultats.

2. Ètica

L'ètica empresarial és essencial en la RSC. Les empreses han d'operar de manera ètica en totes les seves activitats, complint no sols amb les lleis i regulacions, sinó també amb estàndards ètics més elevats. Això abasta des de la presa de decisions internes fins a les relacions comercials amb proveïdors i clients.

3. Respecte pels drets humans

La RSC requereix que les empreses respectin i protegeixin els drets humans en totes les seves operacions. Això implica garantir condicions de treball justes i segures per als empleats, així com respectar els drets de les comunitats locals en les seves àrees d'influència.

4. Respecte pel medi ambient

La gestió sostenible dels recursos naturals i la reducció d'impactes ambientals negatius són components essencials de la RSC. Això inclou l'adopció de pràctiques amigables amb el medi ambient, la conservació de recursos i la reducció de la petjada de carboni.

5. Compromís amb la comunitat

La RSC involucra a les empreses en el suport i el compromís amb les comunitats en les quals operen. Això pot incloure contribucions a projectes socials, programes de voluntariat corporatiu i el desenvolupament d'iniciatives que beneficiïn a la societat local.

A GRUP PIRINEU, adoptem un enfocament holístic cap a la sostenibilitat, integrant consideracions ambientals, socials i econòmiques en totes les nostres activitats. El nostre compromís amb la sostenibilitat es reflecteix en les següents àrees clau:

INTRODUCCIÓ

El 16 de setembre de 2022 el GRUP PIRINEU va iniciar una etapa estratègica orientada a la integració plena de la Responsabilitat Social Corporativa (RSC) en la seva gestió. Mitjançant la formalització del compromís públic de la Direcció, es va establir la voluntat d'avançar cap a un model de desenvolupament sostenible, entès com l'equilibri entre les dimensions econòmica, social i ambiental, aplicable de manera transversal a tot el Grup.

El propòsit d'aquesta iniciativa no era altre que consolidar la voluntat de les empreses del Grup de contribuir activament a la millora del seu entorn, anant més enllà de l'estricta compliment normatiu. Si aquest és el nivell d'exigència que oferim als nostres clients, també ha de ser el criteri que ens apliquem a nosaltres mateixos.

Transcorreguts dos anys des d'aquell compromís inicial, és el moment d'analitzar les actuacions desenvolupades, avaluar els resultats obtinguts i contrastar els èxits assolits amb els objectius que ens vam fixar en l'inici del procés.

La Responsabilitat Social Corporativa implica el compromís actiu de les empreses amb les comunitats en què operen. Aquest compromís es concreta en el suport a iniciatives socials, la promoció del voluntariat corporatiu i el desenvolupament de projectes que generin valor social i contribueixin al progrés de l'entorn local.

A GRUP PIRINEU adoptem un enfocament integral de la sostenibilitat, incorporant de manera transversal les dimensions ambiental, social i econòmica en totes les nostres activitats. Aquest compromís es tradueix en criteris de gestió i en decisions estratègiques que busquen equilibrar la viabilitat econòmica amb la responsabilitat social i la protecció del medi ambient.

El nostre model de sostenibilitat es concreta en les següents àrees clau:

AUTODIAGNOSI

El propassat any 2025 es va fer la tercera edició de l'enquesta d'autodiagnosi de la RSC amb la incorporació de nou persones per fer-la més extensa i a la vegada rebre una millor percepció de com es veu internament a l'empresa la RSC.

Els resultats obtinguts han estat els següents:

- Recursos humans, conciliació i igualtat ens mantenim en 23 punts.
- Adaptació al canvi ens mantenim en 8 punts.
- Prevenció de riscos laborals i ambientals pugem de 12 a 13 punts.
- Vinculació amb l'entorn local e internacional pugem de 8 a 10 punts.
- Socis comercials, proveïdors i consumidors pugem de 10 a 14 punts.
- Integració de la RSC en la gestió empresarial pugem de 5 a 6 punts.

El resultat global ens dona un augment de 66 punts de l'anterior diagnòstic a 74 la qual cosa reflecteix que hem assolit l'objectiu de pujar cinc punts en l'enquesta, de fet hem pujat vuit punts. A tal efecte s'han establert punts a millorar.

- Comunicar millor a l'organització les accions que s'estan fent; per exemple el tema de l'anàlisi per conèixer les diferències salarials homes-dones; els criteris objectius per la promoció del personal; els criteris de política de reciclatge del personal; tot el que fem en noves activitats; el significat i abast de la RSC.
- Reservar llocs de treball per a discapacitats. Hem de treballar aquest tema.
- Buscar formes de valoració dels treballadors que no només siguin econòmiques i que poden ser dies de lliure disposició.
- Oferir informació transparent del servei en temes ambientals, socials i econòmics. Garantir que els clients reben el servei amb la informació necessària.
- Insistir en les auditories ambientals per tal d'estar per damunt del que marca la llei i minimitzar el impacte negatiu a la comunitat.
- Treballar amb els indicadors dels plans de sostenibilitat dels serveis.
- Avaluar proveïdors, incloent bancs, basant-nos en criteris ètics, ambientals i d'igualtat d'oportunitats.

- Col·laborar amb empreses d'inserció laboral.
- Destinar excedents de capital a inversions socialment responsables en la mesura del possible.
- A futur i un cop estiguem realment satisfets amb la nostra col·laboració amb la nostra comunitat, ens podem plantejar recolzament en projectes de cooperació internacional tipus ONG's.
- Fomentar la inclusió de la sostenibilitat dintre de la nostra cultura corporativa.

DIMENSIÓ SOCIAL

La dimensió social de la Responsabilitat Social Corporativa (RSC) comprèn el conjunt de polítiques, actuacions i compromisos orientats a garantir el benestar, el desenvolupament i la protecció de les persones vinculades a l'organització, així com la contribució positiva a la comunitat i a les parts interessades. Aquesta dimensió integra aspectes com les condicions laborals, la igualtat d'oportunitats, la salut i seguretat en el treball, la formació, la inclusió, el respecte als drets humans i el compromís social.

Més enllà del compliment legal, el GRUP PIRINEU entén la dimensió social com un element estratègic per afavorir entorns de treball segurs, saludables i participatius, promovent una cultura basada en el respecte, l'ètica i el desenvolupament del talent. Aquest enfocament s'alinea amb els principis de responsabilitat social definits per la norma ISO 26000 i contribueix directament a l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), especialment aquells vinculats a la salut i benestar, el treball digne, la igualtat i la reducció de les desigualtats.

PERSONES I TALENT

Treballar per a una organització implica posar les capacitats, coneixements i habilitats professionals al servei d'un projecte comú, amb l'objectiu d'assolir uns resultats determinats a canvi d'una contraprestació econòmica. En aquest marc, el nivell de motivació i el grau d'implicació de les persones treballadores constitueixen factors determinants per a l'eficàcia del seu rendiment i, en conseqüència, per a la competitivitat i sostenibilitat de la pròpia empresa.

Desenvolupament de l'objectiu

El Comitè de Direcció ha impulsat un nou projecte estratègic en considerar necessari evolucionar i adaptar determinades estructures organitzatives a un entorn cada vegada més complex i exigent. Aquest projecte se centra en el disseny, revisió i actualització d'eines i documents clau de gestió, amb la finalitat de reforçar l'alineament intern, millorar la presa de decisions i consolidar el model organitzatiu.

Entre els instruments estratègics objecte de revisió i desenvolupament, destaquen els següents:

- **Estructura organitzativa i funcions:** Inclou l'organigrama, el manual de funcions i el model de valoració de llocs de treball.
- **Polítiques de compensació i desenvolupament professional:** Recull les polítiques i procediments de compensació i beneficis, així com el model d'avaluació d'objectius i desenvolupament professional.
- **Gestió i desenvolupament del talent:** engloba els processos de detecció, avaluació i desenvolupament del talent, així com el procediment de formació.
- **Lideratge i experiència de l'empleat:** Comprèn el model de lideratge, el manual de competències i el model d'experiència d'empleat.

Per reforçar el lideratge intern i facilitar la planificació i la presa de decisions comptarem amb el suport de TAL3NTIA.

IGUALTAT DIVERSITAT I INCLUSIÓ

En els darrers anys s'ha produït un increment significatiu en la detecció i denúncia de situacions d'abusos sexuals i d'assetjament, fet que ha contribuït a donar visibilitat a una problemàtica greu que històricament ha estat infradiagnosticada o silenciada. La naturalesa íntima d'aquestes conductes i les conseqüències emocionals que poden generar —com ara por, vergonya o sentiments de culpa— dificulten sovint la seva identificació i comunicació. Aquesta situació esdevé especialment complexa quan les víctimes són menors d'edat i l'agressor forma part del seu entorn de confiança.

Desenvolupament de l'objectiu

En aquest context, el grup de treball intern va procedir a la revisió i actualització del Protocol de Prevenció i Actuació davant l'Assetjament, amb la finalitat de reforçar les garanties de confidencialitat, transparència i imparcialitat en la gestió de qualsevol queixa

o denúncia. El protocol revisat estableix procediments clars d'actuació i assegura que totes les comunicacions seran tractades amb rigor i independència per part de l'empresa TAL3NTIA.

La nova versió del protocol va entrar en vigor el 26 de novembre de 2025.

POLÍTICA DE RECICLATGE FORMATIU

L'objectiu de la política formativa és garantir la requalificació contínua i l'adequació professional de les persones treballadores a les tècniques, tecnologies i metodologies necessàries per respondre a les exigències actuals del sector i a l'evolució constant de l'entorn empresarial.

En aquest sentit, la formació es concep com una inversió estratègica orientada a reforçar les competències tècniques i transversals, fomentar la capacitat d'adaptació al canvi i promoure la millora contínua dels processos interns. Aquesta aposta permet no només satisfer les necessitats operatives presents, sinó anticipar els reptes futurs, assegurant així la competitivitat, la qualitat del servei i la sostenibilitat del model empresarial.

PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL

La prevenció de riscos i la salut contribueix a la creació d'un ambient de treball positiu, la qual cosa pot millorar la productivitat general. Imatge de l'empresa: Les empreses que prioritzen la seguretat i la salut dels seus empleats tenen una millor reputació entre els treballadors i la comunitat en general.

Desenvolupament de l'objectiu

La missió d'aquest objectiu és que la prevenció estigui més enllà dels requisits establerts a la Llei 34/2008 de Seguretat i Salut en el Treball i amb línia amb l'objectiu 8 del Grup, l'accidentabilitat zero. A tancament d'exercici no s'han registrat accidents laborals la qual cosa representa una sinistralitat zero a tot el Grup, una fita destacable que reflecteix el bon nivell de compliment preventiu.

Tanmateix, s'han impartit accions formatives relacionades amb cursos de RCP + DEA, cursos de riscos en el lloc de treball per tot el personal que s'ha incorporat al Grup, curs de manipulació manual de càrregues, cursos de treball en alçada i cursos de tècnic de nivell bàsic (TNB).

En l'àmbit de la salut, s'ha presentat l'estudi epidemiològic del Grup, els resultats més destacables han estat els següents:

- El consum d'alcohol amb un 89% (12% risc Moderat + Alt)
- La Dislipèmia amb un 67%
- L'IMC > 25 amb un resultat del 61%
- Fumadors un 39%
- Risc Cardiovascular amb un 39%

ACCIÓ SOCIAL I COMPROMÍS AMB LA COMUNITAT

El compromís social del GRUP PIRINEU es materialitza també mitjançant la col·laboració activa amb entitats i associacions del nostre entorn, amb la voluntat de contribuir al desenvolupament social i donar suport a iniciatives d'interès col·lectiu. Aquestes actuacions formen part de la política de Responsabilitat Social Corporativa de l'organització i reflecteixen el compromís del Grup amb la solidaritat, la cohesió social i la generació de valor compartit.

Durant l'exercici, el Grup ha realitzat diverses aportacions i col·laboracions destinades a donar suport a projectes socials, culturals, esportius i/o assistencials impulsats per diferents associacions i entitats del territori.

Gràcies al nostre repte benèfic amb la plataforma WellWo Wellbeing at Work, hem transformat milers de passos en donacions solidàries per a entitats que fan una gran feina a Andorra.

Durant l'any 2025, les associacions beneficiàries van ser:

- AMMA; Associació de Malalties Minoritàries d'Andorra
- ADJRA; Associació en Defensa del Jovent en Risc d'Andorra.
- AAMA; Associació Andorrana per la Malaltia de l'Alzheimer.
- Fundació Josep Carreras – Projecte Andorra
- AUTEA Ass. del Trastorn de l'Espectre de l'Autisme

DIMENSIÓ AMBIENTAL

La protecció del medi ambient i la gestió responsable dels recursos constitueixen un dels eixos estratègics del model de Responsabilitat Social Corporativa del GRUP PIRINEU. En un context marcat pels efectes del canvi climàtic, l'increment de les exigències reguladores i la necessitat d'avançar cap a models més sostenibles, el Grup integra criteris ambientals en la seva presa de decisions i en el desenvolupament de les seves activitats.

Aquest compromís es fonamenta en la prevenció de la contaminació, la millora contínua del comportament ambiental, l'ús eficient dels recursos naturals i energètics, així com en la sensibilització i implicació de les persones treballadores i de les parts interessades. La gestió ambiental del Grup s'alinea amb els principis establerts en els seus sistemes de gestió certificats segons la norma UNE-EN ISO 14001:2015 i amb la incorporació de la perspectiva del canvi climàtic en el marc estratègic de l'organització.

En el marc de la consolidació del model de Responsabilitat Social Corporativa i de sostenibilitat del GRUP PIRINEU, durant l'exercici s'ha impulsat el desenvolupament de diferents plans de sostenibilitat específics adaptats a les àrees i activitats que conformen el Grup.

Desenvolupament de l'objectiu

Aquests plans tenen com a finalitat integrar criteris ambientals, socials i de bon govern en la gestió i prestació dels serveis, alineant les activitats operatives amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i amb els compromisos estratègics de l'organització en matèria de sostenibilitat.

Els diferents documents desenvolupats estableixen objectius, línies d'actuació i accions de millora orientades a reforçar aspectes com la seguretat, l'eficiència operativa, la responsabilitat ambiental, el desenvolupament professional, la transparència i el compromís ètic, promovent així una gestió més sostenible i responsable en totes les àrees del Grup.

En aquest sentit, durant l'exercici 2026 es preveu continuar avançant en el desplegament i consolidació d'aquests plans en les diferents àrees d'activitat següents:

- Pla de Sostenibilitat Sondejós
- Pla de Sostenibilitat Murs ancorats

- Pla de Sostenibilitat d'Inspeccions Reglamentàries
- Pla de Sostenibilitat Qualitat d'Obra i Laboratori
- Pla de Sostenibilitat Vigilància de la Salut i Prevenció Tècnica.

Envers la gestió dels residus aquesta s'ha fet seguint el que estableixen els requisits legals mitjançant gestors autoritzats. La zona d'emmagatzematge els residus estan etiquetats per mantenir la traçabilitat. Tanmateix, s'han identificat residus caducats que a posteriori s'han gestionat.

Durant l'any 2025 i seguint amb el que descriu la Llei d'economia circular es va fer una formació de 40 hores mitjançant la UOC el resultat, però, no va satisfer les necessitats esperades.

Tanmateix, es va presentar la Memòria de la Petjada de Carboni del Grup de l'exercici 2024 a terme els resultats de la petjada de carboni corresponents a l'exercici 2024 en el qual es van produir **1,95Tn CO_{2e}** per treballador i **0,1463 t de CO_{2e}** per metre quadrat de superfície de les nostres instal·lacions.

Després del càlcul inicial de la petjada de carboni de GRUP PIRINEU, juntament amb els compromisos de desenvolupament sostenible, i el compromís amb la reducció de petjada de carboni, GRUP PIRINEU ha traçat un pla de reducció d'emissions GEH a curt i llarg termini.

A curt termini:

GRUP PIRINEU dona suport als programes de mobilitat sostenible del Principat, donant a conèixer les alternatives més sostenibles del Principat a través del pla de mobilitat del Grup.

Amb els beneficis socials, Grup Pirineu aposta per al treball remot i el teletreball, així com la conciliació per tal de poder reduir els desplaçaments dels seus treballadors i el consum d'energies o recursos en les seves instal·lacions. A més s'explica a clients la possibilitat de gestionar la feina remotament per reduir els desplaçaments a client.

INNOVACIÓ I TRANSFORMACIÓ

INVERSIÓ EN RECERCA I DESENVOLUPAMENT

Les inversions en R+D+I contribueixen de manera directa a l'acumulació de coneixement i es tradueixen en el desenvolupament de nous productes, serveis i processos productius, així com en la millora de l'eficiència operativa i de la productivitat empresarial.

Un tret característic d'aquest tipus d'inversió és el seu efecte difusor: els avantatges derivats de l'activitat innovadora no es limiten exclusivament a l'organització que la impulsa, sinó que tendeixen a estendre's al conjunt del teixit empresarial mitjançant la transferència de coneixement, la imitació tecnològica i les interaccions sectorials.

En conseqüència, el creixement de la productivitat d'una organització depèn tant de les seves pròpies activitats de R+D+I com del nivell agregat d'innovació dels sectors generadors de coneixement amb els quals interactua. Així, l'evolució de la productivitat està vinculada al volum acumulat d'esforços en recerca, desenvolupament i innovació en l'entorn econòmic en què opera.

Desenvolupament de l'objectiu

Durant l'exercici s'han dut a terme actuacions estratègiques rellevants orientades al reforç de la identitat corporativa i a la consolidació de l'estructura organitzativa del GRUP.

En aquest sentit, s'ha impulsat la renovació de la imatge corporativa, amb l'objectiu d'unificar la identitat visual i potenciar les sinergies internes entre les diferents àrees i societats del GRUP, afavorint una major coherència corporativa i una millor projecció externa.

Així mateix, s'ha incorporat un nou departament IT, destinat a centralitzar i reforçar la gestió dels aspectes relacionats amb la seguretat de la informació, la transformació digital i el suport tecnològic intern, contribuint a millorar la protecció de la informació, l'eficiència operativa i el suport als diferents departaments de l'organització.

CONCLUSIONS RSC 2025

L'any 2025 ha estat un molt bon any, ho ha estat a nivell pressupostari perquè hem assolit el pressupost plantejat pel 2025 i ho ha estat a nivell d'objectius perquè hem avançat de forma important en tots els objectius plantejats per al 2025.

També ha estat un any d'inflexió, en el sentit de què hem fet el canvi d'imatge corporativa que demostra la nostra aposta ferma per a treballar com a GRUP i a beneficiar-nos del que això representa a nivell imatge i sinergies però també a assumir la responsabilitat que comporta.

Tanmateix el 2025 ha estat l'any en que ens hem començat a dotar d'estructures que fins ara no teníem i que com a Grup necessitem: m'estic referint al departament d'informàtica o IT, al departament de màrqueting i comunicació i al departament de recursos humans. Cadascun s'ha resolt de diferents formes, ja sigui amb contractació de personal o amb subcontractació de personal per a fer-nos la feina o per a deixar-nos preparada una infraestructura de futur.

Amb aquests canvis hem fet un pas més en la línia de treballar de forma sostenible pensant sempre en el triple benefici: econòmic, social i mediambiental.

Destacar també que aquest any 2025 hem fet el nostre primer estudi de clima laboral i cultura organitzativa a nivell de GRUP i els resultats ens han obert moltes portes que no volem deixar tancar.

Per acabar vull agrair a tot el personal del GRUP PIRINEU i a la resta de les nostres parts interessades (propietaris, clients, administracions i competència) el seu recolzament i/o motivació durant l'any 2025, sense ells el nostre propòsit d'ajudar a millorar seria un propòsit buit i sense sentit.

Atentament,

Signat digitalment per:
JOSEP MARIA COMES CANAL
(SIGNATURA)

JM^a Comes Canal

Conseller Delegat Grup Pirineu.