



Global Garnica Holding, S.L.
y sociedades dependientes

Estado de Información No Financiera

Índice

SOBRE ESTE INFORME	pag 1
1. SOBRE LA COMPAÑÍA	pag 4
1.1 Modelo de negocio	pag 4
1.1.1 Líneas de negocio	pag 5
1.1.2 Estructura	pag 5
1.2 Entorno empresarial y mercados	pag 7
1.3 Tendencias	pag 9
1.4 Estrategia de negocio	pag 10
1.4.1 Objetivos y estrategias	pag 11
1.4.2 KPIs	pag 12
1.4.3 Riesgos	pag 15
1.5 Políticas	pag 16
2. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	pag 18
2.1 Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión	pag 18
2.1.1 Organización de responsabilidades medioambientales	pag 18
2.1.2 Provisiones y garantías para riesgos ambientales	pag 18
2.1.3 Control de requisitos normativos	pag 18
2.1.4 Origen responsable de la madera	pag 18
2.2 Emisiones de gases de efecto invernadero	pag 18
2.2.1 Compromiso con la reducción de la huella de carbono	pag 18
2.2.2 Captura de carbono	pag 18
2.2.3 Adaptación al cambio climático	pag 26
2.3 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	pag 18
2.3.1 Emisiones contaminantes:	pag 18
2.3.2 Contaminación acústica y lumínica:	pag 18
2.4 Consumo de energía	pag 18
2.4.1 Medidas de ahorro energético	pag 18
2.5 Consumo de materiales	pag 30
2.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales	pag 28
2.6.1 Consumo de agua y medidas de reducción de uso.	pag 28
2.6.2 Vertido de aguas residuales.	pag 29
2.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos.	pag 29
2.7.1 Producción y gestión de residuos.	pag 29
2.7.2 Reducción y reutilización. Economía circular.	pag 29
2.7.3 Uso de materias primas recicladas.	pag 32
2.7.5 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	pag 33
2.8 Protección de la biodiversidad.	pag 33
2.9 Análisis de impactos de los productos: Declaraciones Ambientales de Producto (EPDs):	pag 37

3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS pag 35

3.1 Información sobre empleados	pag 35
3.1.1 Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 31 de diciembre de 2024 y 2023.	pag 35
3.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2024 y 2023.	pag 38
3.1.3 Número de despídos por sexo, edad y clasificación profesional.	pag 39
3.1.4 Retribución total promedio bruta de la plantilla en 2024 y 2023, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros)	pag 40
3.1.5 Brecha salarial (**)	pag 41
3.1.6 Compromiso con Salario Digno	pag 42
3.2 Organización del trabajo y desconexión laboral	pag 42
3.3 Empleados con discapacidad	pag 43
3.4 Formación y capacitación de los empleados	pag 44
3.5 Respeto, igualdad y desarrollo profesional de sus trabajadores	pag 45
3.5.1 Empleados cubiertos en convenio	pag 45
3.5.2 Igualdad	pag 45
3.5.3 Relaciones sociales	pag 45
3.6 Salud y seguridad laboral	pag 45
3.6.1. Cumplimiento Normativo y Herramientas de Gestión	pag 45
3.6.2. Auditorías Externas de Seguridad y Salud	pag 45
3.6.3. Departamento de Seguridad y Salud	pag 45
3.6.4. Comunicación de Alertas de Seguridad y Buenas Prácticas	pag 45
3.6.5. Indicadores de Seguridad y Salud	pag 45
3.7 Absentismo	pag 50

4. ÉTICA E INTEGRIDAD pag 52

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno	pag 52
4.1.1 Sistema Interno de información	pag 54
4.1.2 Protección de los consumidores	pag 55
4.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores	pag 56
4.2.1 Homologación y evaluación periódica de proveedores	pag 56
4.2.2 Sostenibilidad cadena de suministro	pag 57
4.3 Respeto a los Derechos Humanos	pag 58

5. OTRA INFORMACIÓN pag 59

5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	pag 59
5.2 Información fiscal y otros	pag 63

Sobre este informe

Global Garnica Holding, S.L. y sociedades dependientes

Ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2024

Información básica sobre el Estado de Información No Financiera

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Global Garnica Holding, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, todas ellas podrán ser referidas de forma conjunta como "Garnica" o "Grupo Garnica"), correspondientes al ejercicio fiscal 2024, presentándose como un documento separado.

Global Montirat, S.L y sociedades dependientes se constituyó el 20 de diciembre de 2022, formalizada mediante una operación de adquisición en la que Garnica Corporate Services, S.A.U. (anteriormente Global Tanaceto, S.L.U.) adquirió la totalidad de las participaciones sociales de Zeus VI Spain, S.L.U., de forma que desde dicha fecha, Zeus VI Spain, S.L.U. y sus sociedades dependientes constituyen un subgrupo que forma parte de un grupo superior, cuya sociedad dominante es a su vez, Global Montirat, S.L., de nacionalidad española, siendo esta sociedad la que formula estados financieros consolidados. En marzo de 2024, Global Montirat, S.L. cambió su denominación social a Global Garnica Holding, S.L.

A efectos comparativos se presenta la información anual del ejercicio 2024.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información no Financiera y Diversidad:

- **Criterio de comparabilidad:** "La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones".
- **Criterio de fiabilidad:** "La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información".
- **Criterio de materialidad y relevancia:** "El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante, e influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés".

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Garnica ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para la sociedad, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIs clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo.



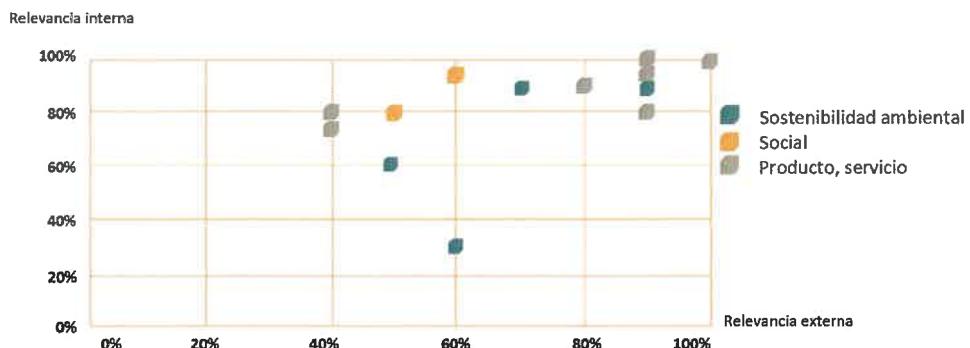
Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los responsables de las áreas no financieras junto con la Dirección del Grupo, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés.

A nivel externo, se han analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.

A nivel interno, Garnica ha identificado los principales aspectos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la Compañía, evaluándose para ello todos los factores que afectan al Grupo en materia no financiera, los objetivos estratégicos y las propias actuaciones en cada área.

Para el desarrollo de este análisis, se han tenido en cuenta, entre otros, las características de esta sociedad y de su modelo de negocio, los diferentes productos que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza.

Como resultado de estos dos análisis, se ha obtenido una matriz de materialidad, en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para Garnica, siendo el resto que están incluidos en el mapa, los temas materiales para el Grupo:



Área/categoría	Asunto relevante	Relevancia Interna	Relevancia Externa
Sostenibilidad ambiental	Fomentar consumo madera local de plantaciones sostenibles	90%	80%
	Cambio climático	90%	90%
	Consumo de agua	30%	60%
	Protección recursos hídricos	60%	50%
	Reforestación	80%	90%
	Economía circular, reducción residuos	90%	70%
Social	Relaciones laborales	80%	90%
	Seguridad y salud	100%	90%
	Balance personal/profesional	95%	90%
	Desarrollo profesional	90%	80%
Producto, servicio	Empleo rural	80%	40%
	Diversidad e igualdad	100%	100%
	Contribución comercial	75%	40%
	Apuesta por la innovación	80%	50%
	Orientación al cliente	95%	60%
	Orientación exportadora	80%	50%

Como resultado de este procedimiento, han identificado 3 principales ejes estratégicos: **Sostenibilidad ambiental, Social y Producto**. Sobre estos principales ejes, el Grupo tiene planteados diferentes procedimientos cuyo objetivo es identificar, evaluar y paliar los distintos riesgos que puedan incidir sobre ellos.

1. SOBRE LA COMPAÑÍA

Global Garnica Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes (en adelante, nos referiremos a todas ellas de forma conjunta indistintamente como "Grupo Garnica" o como "Garnica") es un especialista en la producción de tablero contrachapado proveniente de plantaciones sostenibles. Con gran experiencia en la industria, la compañía en torno al 90% de su producción de tablero a más de 40 países de todos los continentes, siendo sus principales mercados Europa Occidental y Estados Unidos. Cuenta con siete centros productivos y más de 1.000 empleados, la mayor parte de ellos en núcleos rurales.

1.1 Modelo de negocio

Garnica se constituye por primera vez como sociedad anónima en 1973 en Baños de Río Tobía (La Rioja, España), dando continuidad a la actividad autónoma de pequeña serrería que se estaba realizando desde tiempo atrás. Garnica ha sido pionera en explorar nuevos métodos para gestionar y utilizar los recursos naturales de forma inteligente, y para fabricar soluciones de contrachapado excepcionales que satisfagan las necesidades de los más de 600 clientes que dispone en más de 40 países de todos los continentes.

Garnica ha recorrido un largo camino, siempre en busca de la excelencia, avanzando a paso firme y sin perder de vista el futuro siendo actualmente un referente mundial en la producción de la industria del tablero contrachapado y ofreciendo una gran variedad de productos procedentes de fuentes sostenibles.



1.1.1 Líneas de negocio

El negocio de Garnica se centra en la producción de tablero contrachapado que es utilizado en diversas aplicaciones de valor añadido.

La gama de productos de Garnica se organiza en diez marcas o familias de tablero. Las denominaciones de estas familias de producto tratan de abarcar conceptos amplios en torno a un beneficio fundamental relacionada con el uso final del producto.



Figura 2. Gamas comerciales producto Garnica

Además, desarrolla otra línea de negocio derivada de la actividad principal: la comercialización de los subproductos generados de la fabricación del contrachapado.

Este subproducto consta de madera de escaso diámetro, rulos y astilla, generada tanto de la corta y desenrollo de la madera como de la propia producción del tablero. Los subproductos son empleados por otras industrias para la fabricación de otros tipos de tableros de madera como tableros aglomerados o como biomasa. Para Garnica resulta fundamental la búsqueda en la eficiencia del uso del recurso, así como la circularidad de los procesos productivos.

Al final del proceso, el 100% de la madera, principal materia prima de Garnica es aprovechada cumpliendo así con el modelo de bioeconomía circular que en Garnica va desde la producción de plantas de chopo hasta la comercialización del tablero.

1.1.2 Estructura

Grupo Garnica se organiza en torno a una estructura funcional que permite agrupar las diferentes actividades de la empresa en áreas o departamentos, estableciendo una jerarquía y diferentes autoridades.

A día de hoy, Grupo Garnica (teniendo en cuenta como sociedad dominante, a los efectos del presente informe, a Global Garnica Holding, S.L.) está formado en España por tres sociedades Holding y otras cuatro sociedades filiales que son plantas productivas, cuya titularidad es 100% de Grupo Garnica Plywood, S.A.U., y Grupo Garnica Plywood, S.A.U que es la sociedad distribuidora. A su vez, la titularidad del 100% de las acciones de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. ("GGP") es de la sociedad Global Garnica Holding, S.L.

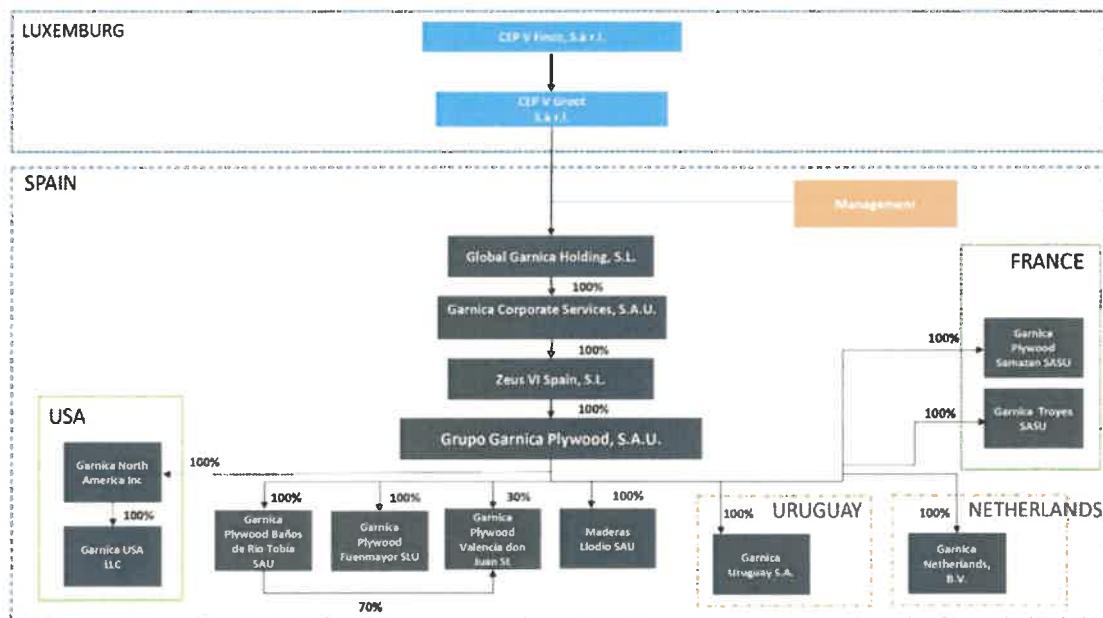


Figura 3. Diagrama sociedades

Las sociedades Global Garnica Holding, S.L. y Garnica Corporate Services, S.A.U. , Zeus VI Spain, S.L.U. y Grupo Garnica Plywood, S.A.U. son las sociedades holding del grupo, siendo Global Garnica Holding, S.L.U. la sociedad en la que participa directamente el Fondo de Inversión, las Sociedades de la Familia Fundadora, la Familia Garnica, el CEO y determinados Managers y Garnica Corporate Services, S.A.U. (anteriormente denominada "Global Tanaceto, S.L.")

Por lo que respecta a Grupo Garnica Plywood, S.A.U., es la principal sociedad operativa del Grupo en España que principalmente prestan servicios centrales a todas las sociedades filiales e. (i.e. Dirección, legal, recursos humanos, financieros, calidad, etc.). Tienen suscritos contratos de prestación de servicios intragrupo con el resto de las sociedades, revisados de conformidad con la política de Transfer Pricing ("Management Fees").

Todos los empleados de Grupo Garnica dependen jerárquicamente del Chief Executive Officer (CEO). Del CEO dependen jerárquicamente las distintas áreas funcionales y departamentos del resto de sociedades encabezados por los directores y representados en una jerarquía inferior por los responsables de departamento y finalmente los técnicos y operarios. Grupo Garnica organiza sus principales departamentos en seis grandes áreas: Financiera, Operaciones (engloba: Planificación de la Producción, Logística, Dto. Técnico, Planificación y Health and Safety), Comercial Estrategia y Crecimiento, Compras y Calidad (engloba, Compras, Forestal, Calidad y Medio Ambiente, Comercial y Marketing).

Garnica además dispone de una estructura de autoridades y organizativa en la que se distinguen claramente los diferentes órganos de gobierno:

- **Consejo de administración:** Global Garnica Holding, S.L.U. está administrado por un Consejo, compuesto por diez consejeros (7 hombres, 3 mujeres), A los Consejos, asisten invitados, ocasionalmente, para tratar los diferentes puntos del Orden del Día, los miembros del Comité de Dirección asisten como invitados al Consejo.
- **Comité ejecutivo:** Se reúne mensualmente cuando no hay Consejo de Administración y está formado por todos los consejeros y por todos los miembros del Comité de Dirección.
- **Comité de Dirección:** Se reúne mensualmente y está formado por el CEO y los directores de los departamentos Financiero, Comercial, Compras, Forestal, Calidad y Medioambiente, I+D+i, Recursos Humanos y Estrategia y Crecimiento.

Las Sociedades Holding del Grupo Global Garnica Holding, S.L., Garnica Corporate Services, S.A.U., Zeus VI Spain, S.L.U. así como Grupo Garnica Plywood, S.A.U. localizan su sede social y oficinas centrales en Logroño, en Parque San Miguel 10, Bajo. Además, Grupo Garnica Plywood, S.A.U.

cuenta en la actualidad con diez filiales, 6 de ellos centros de producción industrial, cuatro en España (Baños de Río Tobía, Fuenmayor, Maderas de Llodio y Valencia de Don Juan), dos en Francia (Garnica Troyes, S.A.S.U. y Garnica Samazan, S.A.S.U.), una en Uruguay (si bien ésta última aún no está operativa). Asimismo, cuenta con 2 sociedades comercializadoras prestadoras de servicios comerciales: dos de ellas en Estados Unidos (Garnica North America, INC y Garnica USA, LLC) y una en Países Bajos, Garnica Netherlands, BV. Identificamos a continuación las oficinas centrales (HQ) y las distintas plantas industriales y/o sociedades de Grupo Garnica:

- Global Garnica Holding, S.L. y Garnica Corporate Services, S.A.U. son las sociedades holding que han surgido a raíz de la operación de fecha 20 de diciembre de 2022, que únicamente cuentan con la inversión en la sociedad Zeus VI Spain, S.L.U. y la prestación de servicios holding centrales por Garnica Corporate Services, S.A.U. (Finance, HR y Compliance).
- Grupo Garnica Plywood, S.A.U. ("GGP") Es la Sociedad Holding operativa del grupo, la propietaria de los productos fabricados y la distribuidora (*headquarters*) en la que se ubican las oficinas centrales, estando sita en Logroño (La Rioja):
- Garnica Plywood Baños de Río Tobía, S.A.U. Esta sociedad es titular de dos centros de producción distintos sitos en la localidad de Baños de Río Tobía, en la Rioja:
 - 1) Baños de Río Tobía, S.A.U. (Baños I): Es la fábrica originaria de la que surgió Grupo Garnica.
 - 2) Baños de Río Tobía, S.A.U. (Baños II): especializada en tablero de formato gigante.
- Garnica Plywood Fuenmayor, S.L.U. (La Rioja): Es titular de una fábrica sita en la localidad de Fuenmayor, en la Rioja. Está especializada en I+D+i y productos de valor añadido.
- Garnica Plywood Valencia de Don Juan, S.L.: Esta sociedad es titular del centro de producción sito en esta pequeña localidad de León.
- Maderas de Llodio, S.A.U. Esta sociedad es la titular de la fábrica de Llodio (Laudio) en País Vasco. Fue la última planta española adquirida por GGP. Está especializada en contrachapado con pino radiata, una madera local y sostenible.
- Garnica Samazan, S.A.S.U. Esta sociedad es titular de una fábrica sita en Samazán, en el sur de Francia. Está especializada en fabricación de chapa de chopo para abastecer al resto de fábricas.
- Garnica Troyes, S.A.S.U. (Francia): Segunda fábrica en Francia, inaugurada en septiembre de 2022. Está especializada en fabricación de chapa de chopo para abastecer al resto de fábricas.
- Garnica USA, LLC y Garnica North America, Inc. (Delaware, EE. UU.). Sociedades de reciente constitución, distribuidora/holding establecido en el estado de Delaware, en EE. UU.
- Garnica Uruguay, S.A.U., sociedad constituida bajo la legislación uruguaya, con domicilio social en Montevideo.
- Garnica Netherlands, B. V.en Lisse, Países Bajos.



Figura 4. Mapa centros productivos Garnica
1.2 Entorno empresarial y mercados

Garnica cuenta con presencia industrial en España y Francia, fabricando la totalidad del tablero contrachapado en España. La empresa apuesta por la diversificación de sus ventas en múltiples aplicaciones y mercados, compitiendo en un mercado global mediante una amplia gama de productos de excelente calidad. La cuota de exportación para las ventas de tablero en el año 2024 fue próxima al 90%. El tablero contrachapado fabricado por Garnica se comercializa en más de 40 países de todos los continentes, siendo Europa Occidental y Norte América los principales mercados en volumen de ventas. Garnica comercializa a nivel global

sus productos a través de dos tipos de canales diferenciados: distribución y clientes industriales.

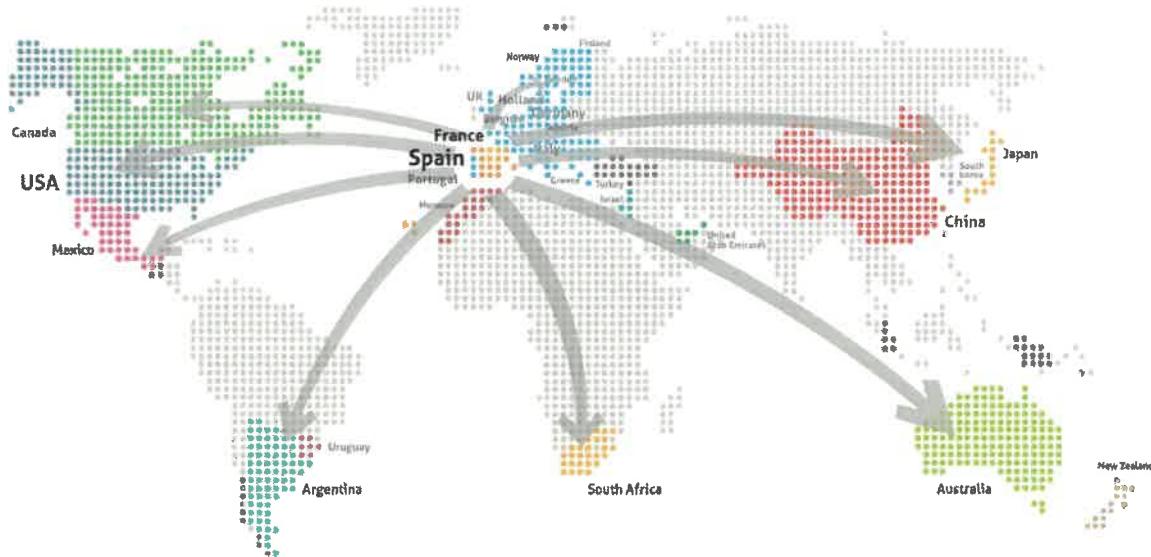


Figura 5. Mapa mercados Garnica

El año 2024 se presenta como un periodo intrincado para la Unión Europea, donde la fragilidad económica se entrelaza con una coyuntura geopolítica tensa. A los persistentes coletazos de la inflación y las dudas sobre el crecimiento se suman las ondas expansivas de los conflictos en Ucrania y Oriente Medio, que no solo perturban la estabilidad regional, sino que también ejercen presión sobre los precios de la energía, las cadenas de suministro y la confianza de los inversores en el continente. En este escenario complejo, las elecciones presidenciales en Estados Unidos han añadido una capa adicional de incertidumbre. El resultado de estos comicios podría reconfigurar las relaciones transatlánticas, impactando las políticas comerciales, de seguridad y la cooperación internacional en temas cruciales para la UE, influyendo así en su trayectoria económica y su papel en el tablero global.

En el frente económico, la Unión Europea continúa navegando en aguas de estancamiento económico, con una proyección del 1% para 2024 que apenas supera el magro 0,4% registrado el año anterior. Esta persistente debilidad se ve acentuada por el hecho de que varias economías clave dentro del bloque, incluyendo a Alemania, experimentan por segundo año consecutivo valores de crecimiento negativos. Esta contracción en motores tradicionales de la economía europea subraya la fragilidad del panorama general, sugiriendo desafíos estructurales y una cautela generalizada en la inversión y el consumo, lo que dificulta una recuperación económica más robusta y homogénea en el conjunto de la UE.

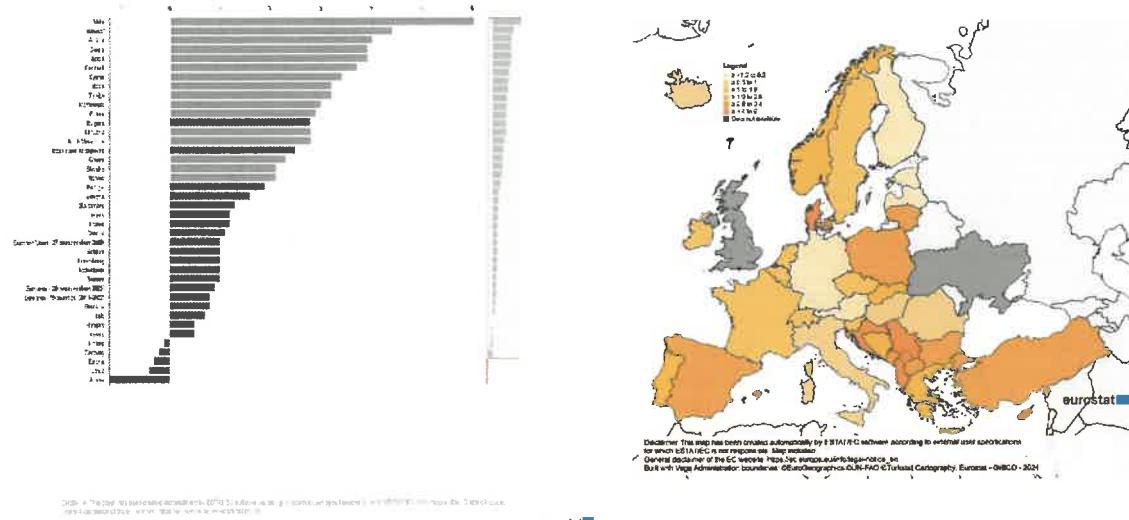


Figura 6. Crecimiento real PIB 2024, volumen (Fuente: EUROSTAT odc: TEC00115¹)

1.3 Tendencias

El mercado del tablero contrachapado ha estado marcado por una serie de factores o hitos de carácter macroeconómico o sectorial que han afectado a la demanda de los productos comercializados por la compañía.

- Ralentización del entorno inflacionario

El entorno inflacionario experimentó una notable ralentización después del pico exacerbado por la guerra en Ucrania. Si bien 2021 marcó el inicio de un ciclo inflacionario que se intensificó con el conflicto, el año 2022 registró una inflación interanual del 9,2% en la Unión Europea. Sin embargo, esta tendencia comenzó a moderarse en 2023, alcanzando un 6,4% de inflación interanual en la UE-27 y un 5,4% en la eurozona. Esta desaceleración continuó en 2024, con una inflación anual promedio del 2,6% en la UE y del 2,4% en la eurozona. Aunque significativamente menor que los picos de 2022, la inflación se mantuvo como un factor relevante en la economía europea durante 2024, con variaciones importantes entre los estados miembros.

- Incertidumbre y volatilidad

El panorama geopolítico y económico ha continuado marcado por la incertidumbre y la volatilidad a lo largo de 2024, prolongando una tendencia observada en los años precedentes. La persistencia de la guerra en Ucrania y la escalada del conflicto en la Franja de Gaza en octubre de 2023 siguieron generando tensiones y perturbaciones económicas en Europa. A estos factores se sumaron en 2024 las crecientes tensiones en el comercio internacional, con la amenaza latente de una nueva guerra comercial que podría fragmentar aún más las cadenas de suministro y lastrar el crecimiento global. En este contexto ya complejo, las elecciones presidenciales en Estados Unidos introdujeron una capa adicional de incertidumbre, ante la posibilidad de cambios significativos en la política comercial y exterior que podrían impactar directamente en la economía y la estabilidad de la Unión Europea. A pesar de las expectativas de las primeras bajadas de tipos de interés por parte del Banco Central Europeo en la segunda mitad de 2024, la cautela prevaleció en los mercados, reflejando la magnitud de los riesgos geopolíticos y económicos que aún se cernían sobre el horizonte europeo.

- Sanciones sobre Rusia y Bielorrusia, investigaciones antidumping Comisión Europea.

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/map?lang=en>

A consecuencia de la agresión bélica de Rusia sobre Ucrania la Unión Europea impuso sanciones a Rusia² y Bielorrusia³ sobre la exportación de numerosos productos, incluidos los productos de madera (Código HS número 44). En el pasado tanto Rusia como Bielorrusia han sido grandes exportadores de tablero contrachapado dirigido hacia la Unión Europea con una cuota de mercado superior al 50% para el contrachapado de abedul (*Betula spp*). Previamente a esta prohibición de las importaciones en noviembre del año 2021 la Comisión Europea había impuesto a través del RE (UE) 2021/1930 un derecho de antidumping sobre las importaciones de contrachapado de abedul originario de Rusia. Desde la segunda parte del año 2022 ha tenido lugar una alteración de los flujos comerciales de tablero contrachapado exportado a la UE. En particular esto ha ocurrido para el tablero contrachapado de abedul el cual, con origen en Rusia en forma de producto final, materia prima o producto semiterminado, ha sido dirigido a la UE a través de terceros países. La Comisión Europea inició en agosto de 2023 una investigación de anti-elusión sobre el tablero contrachapado de origen ruso dirigido a la UE a través de terceros países, concretamente Kazajistán y Turquía. Las conclusiones de esta investigación han sido publicadas en el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/1930⁴. En ellas se identifica al tablero de abedul de estos dos países como de origen ruso y por tanto se extienden los aranceles aplicados a Rusia a estos dos países con carácter retroactivo desde el inicio de la investigación. Recientemente la Comisión Europea publicó una alerta sobre el riesgo de circumvención de sanciones en las importaciones a la UE del tablero contrachapado de abedul⁵.

El 11 de octubre de 2024, la Comisión Europea inició una investigación antidumping sobre las importaciones de tablero contrachapado de frondosas provenientes de la República Popular de China. De acuerdo con la información publicada, esta investigación deberá completarse antes de finales del año 2025⁶.

- Nuevo modelo de construcción sostenible y la madera como material preferente**
En el ámbito de la construcción europea, el año 2024 consolidó un fuerte impulso hacia prácticas más sostenibles, con un protagonismo creciente de la madera como material clave. Diversas iniciativas y regulaciones a nivel europeo fomentaron activamente la construcción con madera, reconociendo su potencial para reducir la huella de carbono del sector y promover la circularidad. Se observó un aumento en la adopción de sistemas constructivos basados en madera en proyectos de edificación y rehabilitación, impulsado tanto por normativas que incentivaban el uso de materiales renovables como por una mayor conciencia ambiental por parte de promotores y consumidores. Este cambio no solo se tradujo en una mayor demanda de madera certificada y de origen sostenible, sino también en la innovación de nuevas técnicas y soluciones constructivas que aprovechan las ventajas de este material en términos de eficiencia energética, confort y estética.

Figura 7. Declaraciones de Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea a favor del uso de la madera



“ Sabemos que el sector de la construcción puede incluso convertirse de una fuente de carbono en un sumidero, si se aplican materiales de construcción orgánicos como la madera y tecnologías inteligentes como la IA.

Úrsula von der Leyen

en construcción. (Fuente: wood4bauhaus⁷)

1.4 Estrategia de negocio

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2022;111:TOC>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:L:2022:067:FULL&from=EN>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:202401287>

⁵ https://finance.ec.europa.eu/publications/eu-sanctions-alert-high-risk-circumvention-import-plywood_en

⁶ <https://tron.trade.ec.europa.eu/investigations/case-view?caseld=2753>

⁷ <https://wood4bauhaus.eu/>



Garnica
Excellence
System

1.4.1 Objetivos y estrategias

El objetivo de Garnica es priorizar la mejora continua y la calidad de cara al cliente, minimizando el impacto ambiental y con el menor riesgo posible para la seguridad y salud de las personas. Para conseguir estos resultados Garnica cuenta con un sistema de integral de gestión con el nombre de GES 2.0 (Garnica Excellence System).

Entre los proyectos estratégicos de la empresa para el año 2024 se incluyen la apertura de un almacén logístico en Estados Unidos, el lanzamiento de tres nuevos productos, la implementación de la metodología Lean en las fábricas, el desarrollo continuo de nuevos productos, la apuesta por la digitalización, y la búsqueda de estandarización y centralización de procesos. En el futuro, Garnica se enfocará en el desarrollo de productos innovadores y sostenibles, la ampliación de su cuota de mercado en geografías prioritarias y la garantía de calidad y servicio.

1.4.2 KPIs

La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del “Global Reporting Initiative” para este informe, tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad. Así mismo Garnica ha definido sus KPIs de ESG en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible u Objetivos Globales son 17 objetivos globales interconectados diseñados para ser un «plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos».



Figura 8. Objetivos de Desarrollo Sostenible donde la actividad de Garnica es material

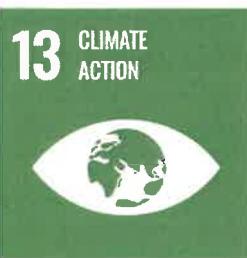


Pacto Mundial Red Española

Como muestra de este compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo sostenible Garnica decidió unirse en mayo del año 2022 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una alianza global de empresas y organizaciones para implementar los principios universales de sostenibilidad.

Contribución de Garnica a los ODS:

Garnica colabora con los ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas de forma directa e indirecta. Estos son algunos de los objetivos principales a los que aporta y los indicadores de impacto asociados incluidos en este informe:

ODS y Resultados destacados 2024


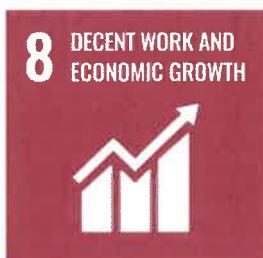
Tercer año medición huella carbono alcance 3.
Emisiones alcance 1+2 reducción emisiones en un 78% vs año base, 35% por encima de objetivo marcado para 2030 (Acuerdo de París).



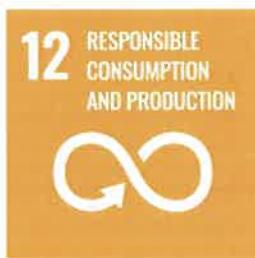
Reforestación acumulada de más de medio millón de árboles (510 K).
Finalización Grupo Operativo Biopoptech con el objetivo de mejorar diversidad genética plantaciones de chopo en España y la implantación del programa "Gracias al Chopo".



5/7 centros de trabajo con consumo energético eléctrico y calderas 100% renovable.
Consumo de energía renovable >93% total energía consumida.
Entrada en funcionamiento placas fotovoltaicas en Garnica Baños II, producción de un 13% de las necesidades de energía de la planta.



94% empleados indefinidos.
Reducción de un 12% en el número de accidentes con baja. Reducción de un 3,3 % en el número de accidentes registrables (RC).
Indicador proactivo de Seguridad y Salud se logra un 96,8% de cumplimiento.



Primer año con reutilización en Francia de las cenizas de la caldera de biomasa como fertilizante en agricultura.



Lanzamiento de 3 nuevos productos.
Participación en 8 proyectos de investigación a nivel regional, nacional y europeo. Hay que destacar proyectos como Biopoptech⁸, Inguma⁹ y Suspense por su involucración de actores de toda la cadena de valor forestal o el foco en desarrollo de productos innovadores basados en la bioeconomía.

⁸ <https://gobiopoptech.es/>
⁹ <https://www.inguma-biobased.eu/>

La empresa monitoriza la situación de los KPIs de ESG dentro del Comité de ESG. El Comité está compuesto por responsables y directores de las áreas de recursos humanos, legal, medio ambiente, calidad, estrategia, recursos humanos, marketing, operaciones y seguridad y salud y es coordinado por el "ESG Officer". El Comité de ESG se reúne de forma trimestral con el objetivo de definir las líneas estratégicas en materia de ESG a nivel de Grupo. En base a esta estrategia se definen unos objetivos a medio y largo plazo alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las líneas estratégicas en materia de ESG para Garnica.

Además de la monitorización interna de los KPIs de ESG Garnica también participa en evaluaciones externas de forma periódica para evaluar su desempeño en aspectos de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza. En concreto, Garnica realiza anualmente una evaluación externa a través de la plataforma Ecovadis. Ecovadis proporciona un servicio holístico de calificación de sostenibilidad de empresas ofrecido a través de una plataforma global. La Calificación EcoVadis abarca una amplia gama de sistemas de gestión no financieros que incluye los impactos de medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles. Cada empresa se evalúa sobre los aspectos materiales correspondientes al tamaño, ubicación y sector de la empresa. Estas evaluaciones basadas en pruebas se refinan en unas fichas de evaluación fáciles de leer que proporcionan puntuaciones entre cero y cien (0-100) y medallas (bronce, plata y oro) cuando procede. Además, las fichas de evaluación proporcionan orientación sobre los puntos fuertes y áreas de mejora que las empresas evaluadas pueden utilizar para centrar sus esfuerzos de sostenibilidad y desarrollar planes de Acción Correctiva para mejorar su desempeño en sostenibilidad.



En el año 2025, Garnica ha sido reconocida con una Medalla de Oro, una distinción que se otorga al 5% de las empresas mejor valoradas por EcoVadis en los últimos doce meses. Este reconocimiento refleja la solidez del sistema de gestión de sostenibilidad de la compañía y consolida su compromiso con la transparencia y la responsabilidad a lo largo de toda la cadena de valor. La evolución positiva de Garnica en los rankings de EcoVadis durante los últimos cinco años pone de manifiesto su apuesta firme y continuada por la sostenibilidad.



Figura 9. Evolución puntuaciones

Este Informe detalla el análisis de los resultados de las Políticas y los indicadores asociados en cada una de las secciones que lo componen, donde pueden ser revisados a continuación.

1.4.3 Riesgos

El sistema de gestión integral de Garnica (GES 2.0) promueve un enfoque a procesos y procedimientos basado en riesgos y oportunidades. Con la definición de cada proceso se analizan sus riesgos y oportunidades y, una vez se implementan estos procesos, se evalúa si es posible mitigar algún riesgo o acoger alguna oportunidad. Asimismo, hay una revisión continua de los riesgos y oportunidades durante las auditorías internas de los procesos, que se tratarán con planes de acción. Se analizan riesgos de carácter interno y externo tanto desde el punto de vista de la compañía como de las partes interesadas externas

Finalmente, en un nivel superior, se evalúan riesgos y oportunidades desde el análisis del contexto de la organización; también este caso se concluye con un plan de acción. Entre los principales riesgos identificados a corto y medio plazo se pueden reseñar los siguientes:

- Aumento de coste de todas las materias primas, entorno inflacionario.
- Tsunami normativo, aumento continuo carga administrativa.
- Alto nivel de incertidumbre económica y geopolítica.
- Guerra comercial, barreras al comercio internacional.
- Elevada volatilidad de la demanda en ciertos mercados y segmentos.
- Impactos tipo de cambio.
- Problemas de aprovisionamiento de materias primas relacionados con situaciones de escasez de suministro, dificultad de acceso por períodos de lluvias, riesgo de incendios, etc.
- Problemas en cadenas de suministro por problemas en logística terrestre y marítima.
- Dificultad para la atracción de mano de obra cualificada, especialmente en centros de trabajo ubicadas en zonas más alejadas de ciudades de tamaño medio.

Entre los riesgos cabe destacar el análisis específico de aquellos riesgos referentes al cambio climático por su gran impacto a escala global que también tiene implicaciones a nivel particular sobre empresas como Grupo Garnica. El cambio climático puede tener impacto sobre la empresa de diversas maneras entre las cuales cabe destacar de forma fundamental el impacto sobre la cadena de suministro de materias primas como la madera. Los episodios de sequía, grandes tormentas o incluso plagas y enfermedades pueden verse agravados por el cambio climático. Ante esta situación Garnica apuesta por una estrategia de mitigación del riesgo de cambio climático a través de una diversificación de zonas de suministro, así como por la apuesta por la combinación de diferentes variedades de clones y especies de madera. Además, la empresa participa activamente en el esfuerzo de mitigación del cambio climático mediante numerosas iniciativas como:

- Autogeneración de energía térmica renovable y eléctrica solar.⁸
- Compras de energía eléctrica 100% renovable en la totalidad de las fábricas españolas.
- Mejora en eficiencia energética⁹.
- Innovación: Garnica apuesta por el desarrollo de nuevos productos con menor impacto ambiental, para ello la empresa apuesta por nuevas tecnologías en adhesivos con un origen bio y una menor huella de carbono como el producto Naturbind¹⁰.
- Producción de productos con una huella de carbono positiva. Los tableros fabricados por Garnica tienen una huella de carbono positiva ya que capturan más CO₂ que el emitido para su fabricación. Estos datos son verificados de forma independiente a través de la realización de análisis de ciclo de vida¹¹
- Fomento de la reforestación: Garnica promueve la replantación de árboles como chopos y otras especies¹² forestales mediante el programa “Merci le peuplier¹³”, la iniciativa de apoyo a los propietarios forestales del Marais Poitevin y una iniciativa fomentada por la Confederación de Forestalistas del País Vasco con el apoyo de buena parte de la industria regional que financia parte de la replantación a propietarios forestales. En el año 2024 se ha logrado “...→” el hito de superar el medio millón de árboles financiados. Este medio millón de árboles capturará carbono durante su crecimiento que podrá permanecer durante muchas décadas tras su posterior transformación y uso como elementos constructivo o mobiliario de valor añadido.

⁸ <https://www.garnica.one/blog/garnica-impulsa-la-sostenibilidad-adoptando-energia-solar-renovable.html>

⁹ <https://www.garnica.one/blog/garnica-compromiso-real-reduccion-huella-carbono.html>

¹⁰ <https://www.garnica.one/blog/naturbind.html>

¹¹ EPD Efficiency poplar: <https://www.garnica.one/uploads/ad5d4a5e-57fe-4a48-a134-48cd64157e61/ad5d4a5e-57fe-4a48-a134-48cd64157e61.pdf>

¹² <https://www.garnica.one/blog/garnica-colabora-con-iniciativas-forestales-para-replantar-choperas-pinares.html>

¹³ <https://www.peupliersdefrance.org/page/72-merci-le-peuplier>

“En 2024, Garnica alcanzó el importante hito de financiar la repoblación de más de medio millón de árboles a través de diversos programas sectoriales.”



Imagen 1. Chopera recién plantada y estaquillas en el vivero de Garnica en Baños de Río Tobía

1.5 Políticas

Garnica dispone de una serie de políticas empresariales a las que se acoge y que ayudan a la empresa a saber qué dirección tomar en sus correspondientes ámbitos.

- Política de Recursos Humanos¹⁴

En la Política de Recursos Humanos se define la propuesta de valor de Garnica y se aporta un marco de gestión centrado en las personas, facilitando a éstas un entorno en el elijan quedarse y desarrollarse personal y profesionalmente, en clave de Igualdad, a lo largo de todo su viaje en Garnica.

Garnica cree y apuesta por la valía de las personas que la componen, las cuáles constituyen su principal riqueza y la fuente para el desarrollo de nuevas ideas, productos, servicios, etc. a lo largo del tiempo.

Cuidando a las personas se cuida a los clientes y se das mejor respuesta a las necesidades de negocio actuales y de futuro.

En esta Política se recogen las grandes directrices relativas al Código ético¹⁵, Seguridad y Salud, Igualdad, Bienestar, Formación y Desarrollo y Relaciones Laborales.

¹⁴ <https://www.garnica.one/uploads/39e10726-76ec-4e0a-90bd-f283b1cc4edd/39e10726-76ec-4e0a-90bd-f283b1cc4edd.pdf>

¹⁵ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

En Garnica cambiamos las reglas del juego

El viaje del empleado



Garnica es una organización centrada en las personas.

El inicio del viaje: atracción y reclutamiento
Buscamos no solo competencias sino también alineación con nuestros valores.

Aterrizaje: el entorno que encontrarás

- Código Ético
- Seguridad y Salud
- Plan para la Igualdad
- Garnica Health

¿Qué beneficios tendrás?

- Salario competitivo
- Flexibilidad para conciliar
- Planes de desarrollo
- Garnica Academy

Relaciones laborables fluidas
Promovemos juntos los acuerdos en una relación fluida, directa y leal.

| Política de Recursos Humanos | Consulta la política completa en la web 



Figura 10. Garnica es una organización centrada en las personas.

- **Política de Calidad, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Seguridad y Salud¹⁶**

Garnica establece como prioridad la mejora continua de la calidad al servicio del cliente, con un riguroso respeto hacia la gestión ambiental, la promoción de la Gestión Forestal Sostenible y la prevención de riesgos laborales.

Todas las premisas establecidas en la política de Calidad, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Seguridad y Salud sirven de ayuda para conseguir una profunda motivación de todas las personas que componen Garnica, una decidida orientación al cliente y una mejora del entorno social de Garnica, contribuyendo así a lograr una mayor eficiencia económica.

- **Política Anticorrupción y de Diligencia Debida¹⁷.**

Garnica se rige por el principio de política de “tolerancia cero” frente la corrupción y todas sus formas. Dicho principio de “tolerancia cero” resulta de lo dispuesto tanto en el Código Ético¹⁸ como en el Modelo de Prevención de Delitos. Para más detalle sobre estas políticas se sugiere consultar la sección 4 de este mismo documento.

¹⁶ <https://www.garnica.one/uploads/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6.pdf>

¹⁷ <https://www.garnica.one/uploads/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197.pdf>

¹⁸ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

2.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

2.1 Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión

Garnica desarrolla sus actividades con el máximo respeto por el medio ambiente, cumpliendo las normativas aplicables, para minimizar los impactos medioambientales negativos y optimizando el uso de los recursos disponibles, en todas las áreas de su actividad.

Los principios que rigen este propósito se recogen en una Política¹⁹ que establece los criterios básicos para su Sistema de Gestión Integrado y que se revisó y renovó en 2022 y ha sido suscrita por el nuevo Consejero Delegado en 2024.

Los principales compromisos en materia de medio ambiente son:

- Garantizar el respeto al medio ambiente y la protección del entorno frente a la contaminación.
- La mejora de nuestros productos en todo el ciclo de vida, haciendo enfoque en la recircularidad de los procesos y el uso eficiente de los recursos.
- La lucha frente al cambio climático, reduciendo la huella de carbono de la organización.
- El compromiso con la gestión forestal sostenible, como fuente de suministro de materias primas.

El Sistema de gestión de Garnica, implantado en base a las normas ISO 9001 e ISO 14001, es un sistema consolidado, que está certificado desde el año 2004. Desde entonces ha ido evolucionando para adaptarse a los cambios en la compañía, en la normativa aplicable y en las necesidades de los grupos de interés de la sociedad. En 2024, se ha incluido la planta de Maderas de Llodio S.A.U., certificando de esta forma a todos los centros de trabajo que producen tablero. El alcance del certificado comprende el diseño del producto y la producción de chapa y tablero, es decir; las principales actividades productivas de la organización. El sistema se somete a auditorías internas y externas con periodicidad, al menos, anual.

“Desde este 2024, todos los de producción de tablero han obtenido las **prestigiosas certificaciones ISO 9001 e ISO 14001**. Esto significa que la dedicación a la calidad en todos los procesos y el compromiso con la gestión ambiental responsable están ahora oficialmente reconocidos a nivel internacional.”

El Sistema de Gestión Ambiental implementado permite la identificación y gestión de los efectos ambientales generados por las actividades de Garnica; dentro del marco de la norma ISO 14001, se realiza una revisión anual de aspectos ambientales. Asimismo, se revisan periódicamente los principales indicadores ambientales relacionados con los distintos aspectos de la actividad de la compañía. A partir de todo ello, se establecen planes de acción, tanto a nivel de grupo como por cada uno de los centros de trabajo.

¹⁹ <https://www.garnica.one/uploads/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6.pdf>

2.1.1 Organización de responsabilidades medioambientales

Garnica dispone de un responsable de Medio Ambiente y Sostenibilidad a nivel de Grupo empresarial, que supervisa y coordina la actividad de cada uno de los centros de trabajo en esta materia, estableciendo pautas comunes de actuación.

En cada centro de trabajo, existe un responsable de Medio Ambiente, con cualificación superior y experiencia en la materia, responsable de la gestión del sistema. Dentro de sus tareas, realiza la revisión de requisitos y la evaluación de aspectos e indicadores ambientales de manera periódica y diseña en base a ello un plan anual de medio ambiente para su centro de trabajo.

2.1.2 Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dentro de la operativa del sistema de gestión medio ambiental, se realiza de manera periódica una evaluación de riesgos y oportunidades, tanto en la revisión anual del sistema de gestión (a nivel de Grupo, para los centros de trabajo con Sistema de Gestión certificado), como para la planificación de cada centro de trabajo. De esta manera, se determinan anualmente acciones a priorizar.

Garnica dispone además de garantías para cubrir la ocurrencia de daños medioambientales dentro de los seguros que tiene contratados. En particular, los seguros y coberturas dentro de este ámbito aplicables para el año 2024 estuvieron comprendido dentro de su Seguro de Responsabilidad Civil.

2.1.3 Control de requisitos normativos

Garnica dispone de sistemas de alerta, contratados con consultoría y plataformas especialistas, que le ayudan a identificar las novedades normativas en materia de medio ambiente que pueden implicar nuevos requisitos legales para su actividad.

Estos sistemas de alertas envían boletines periódicos con las novedades normativas, que posteriormente son revisados desde las oficinas centrales para determinar si aplican a alguno de los centros de trabajo del Grupo.

También se registra periódicamente cómo se da cumplimiento a los requisitos normativos de aplicación a cada centro.

Además, miembros de Garnica de las áreas de Estrategia y Medio Ambiente participan dentro de grupos de trabajo de asociaciones de carácter nacional o europeo como la "European Panel Federation (EPF)²⁰" donde se da seguimiento a las normativas de mayor relevancia para el sector a nivel europeo.

2.1.4 Origen responsable de la madera

Para la actividad que desarrolla Garnica, resulta clave la garantía en el origen de la madera, ya que constituye su principal materia prima.

Garnica dispone de un Sistema de Diligencia Debida, establecido en base al Reglamento UE nº 995/2010 a través del cual evalúa todas sus compras de madera. Dentro del mismo, se valora el riesgo de cada suministro de maderas, determinando si existe un riesgo de origen ilegal y estableciendo medidas para eliminar ese riesgo en caso de que se determine que es significativo.

En junio de 2023 se publicó el nuevo reglamento EUDR (UE 2023/1115), Reglamento relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación de determinadas materias primas y productos asociados a deforestación y degradación forestal, que supone un cambio normativo trascendental para las actividades afectadas y, entre ellas, la industria de la madera. Con el fin de adaptarse a este cambio normativo, Garnica ha establecido un proyecto específico con un equipo multidisciplinar que está trabajando en las nuevas obligaciones que se derivan de este Reglamento.

La empresa dispone así mismo de Sistemas de Cadena de Custodia en base a los dos estándares de mayor relevancia a nivel mundial para la gestión de madera certificada; PEFC y FSC®.

Estos sistemas de gestión están implantados en todos los centros de trabajo de Garnica.

²⁰ <https://europanel.org/>



Imagen 2. Entrega del premio “Empresa responsable” por parte de PEFC España

2.2 Emisiones de gases de efecto invernadero

Garnica apuesta por el empleo de energías renovables en sus procesos productivos. Más del 90% de la energía consumida por Garnica en los procesos de fabricación en 2024 procede de fuentes de energía renovables: La principal fuente de energía empleada por la empresa para producción de calor para su proceso es la biomasa y, además, el suministro eléctrico de los centros de trabajo situados es España es 100% renovable desde el año 2022.

La emisión de gases de efecto invernadero de Garnica se focaliza, en cuanto a emisiones directas (alcance 1), al uso de combustibles fósiles para su parque móvil (camiones, cargadoras, carretillas...) y, en menor medida, para la producción auxiliar de energía para los procesos.

De manera indirecta, las emisiones de la compañía proceden de la producción eléctrica que Garnica consume de red (alcance 2).

Desde el ejercicio 2022, Garnica calcula su huella de carbono de alcance 3 (huella indirecta debido al consumo de materias primas, transporte de estas hasta sus instalaciones, transporte de sus productos, etc.). Se realiza el cálculo de huella de carbono de alcance 3 para las principales categorías de impacto que afectan a la actividad del Grupo, esto es:

- Categoría 1. Abastecimiento de productos y servicios.
- Categoría 3. Producción de combustibles fósiles.
- Categoría 4. Transporte y distribución “corriente arriba”
- Categoría 5. Gestión de residuos generados.
- Categoría 6. Viajes de negocios.
- Categoría 9. Transporte y distribución “corriente abajo”.

De esta manera, quedan comprendidas las principales categorías de emisiones de “cuna a puerta”, es decir, desde el origen de nuestras materias primas hasta que nuestros productos llegan al almacén de nuestros clientes.

La metodología empleada para el cálculo de huella de carbono ha estado basada en “GHG Protocol”, desarrollado por World Resources Institute y el World Business Council for Sustainable Development, y ha sido verificada por una entidad independiente.

Los datos obtenidos han sido los siguientes, en emisiones absolutas de CO₂ equivalente:

Datos	2024	2023	Evolución
Emisiones Alcance 1 (Tn Eq CO₂)	2.977,4	2.650,7	+12%
Emisiones Alcance 2 (Tn Eq CO₂)	754,5	883,4	-15%
Emisiones Alcance 3 (Tn Eq CO₂) *	54.757,8	56.092,5	-2,%
Totales Alcances 1+2+3	58.489,7	59.626,6	-1,9%

(*) Emisiones Alcance 3 calculadas para principales categorías de impacto. Ver detalle.

A efectos de comparar las emisiones con la actividad de negocio Garnica también sigue el KPI de intensidad de la huella de carbono en el cual se ha obtenido una cifra de 17,76 toneladas de CO₂/M € facturado, referenciado a alcances 1 y 2.

2.2.1 Compromiso con la reducción de la huella de carbono

Garnica está comprometida con la reducción de su huella de carbono, estableciendo acciones para monitorizar su emisión de gases de efecto invernadero, así como objetivos de reducción de su huella.

Garnica definió dentro de su hoja de ruta de ESG el compromiso de alineamiento con el Acuerdo de París para sus emisiones en alcance 1 y 2 según el cual, para limitar el calentamiento global a 1,5 °C, las emisiones de gases de efecto invernadero deben alcanzar su punto máximo antes de 2025 como muy tarde y disminuir un 43% de aquí a 2030. Garnica toma como año base para su medición de huella de alcances 1 y 2 el año 2019. Partiendo de ese año base y hasta la fecha la compañía ha logrado reducir sus emisiones de alcance 1 y 2 en un 78% vs el año base, un 35% superior frente al objetivo marcado.

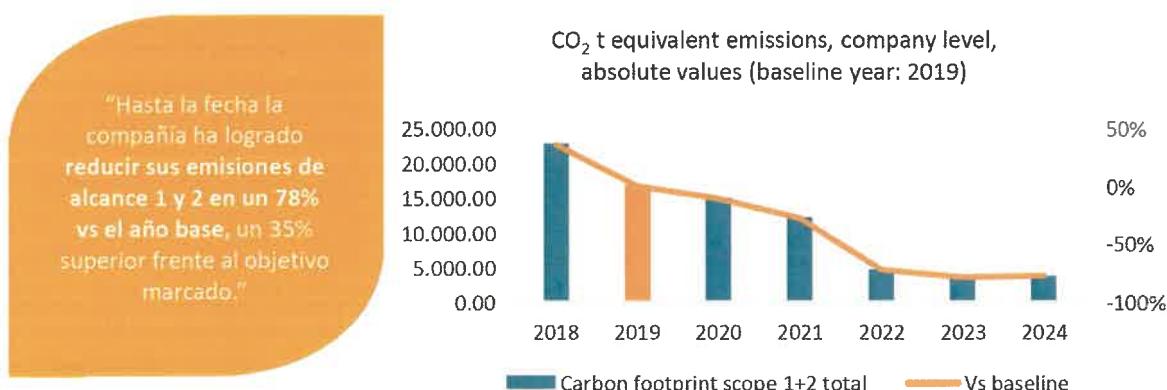


Figura 11. Evolución histórica huella de carbono Grupo Garnica (alcances 1 y 2)

Esta tendencia se debe a los pasos dados por la compañía para el cambio en el tipo de suministro energético, optando por fuentes de energía de carácter renovable.

"En el año 2024 Garnica ha reducido en un 44% sus emisiones de CO₂ en alcances 1, 2 y 3, respecto al año 2022"

Tal y como se ha mencionado, desde el ejercicio 2022 Garnica mide también su huella de carbono alcance 3. Con el establecimiento de ese año base y el cálculo de los ejercicios siguientes, el objetivo para 2025 es diseñar un plan concreto de reducción de la huella de carbono, en el marco de la iniciativa "Science Based Targets Initiative (SBTI)²¹". El plan incluirá acciones para reducción de la huella en las categorías calculadas, como por ejemplo, el uso de resinas alternativas para la fabricación de los tableros o la optimización de las operaciones logísticas.

La organización mide la huella de carbono de todos sus centros de trabajo. La información registrada de manera voluntaria Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico²² se ha ampliado también a alcance 3 y recoge la actividad de todos los centros de trabajo de la empresa, unificado en un único registro para todo el Grupo.



2.2.2 Captura de carbono

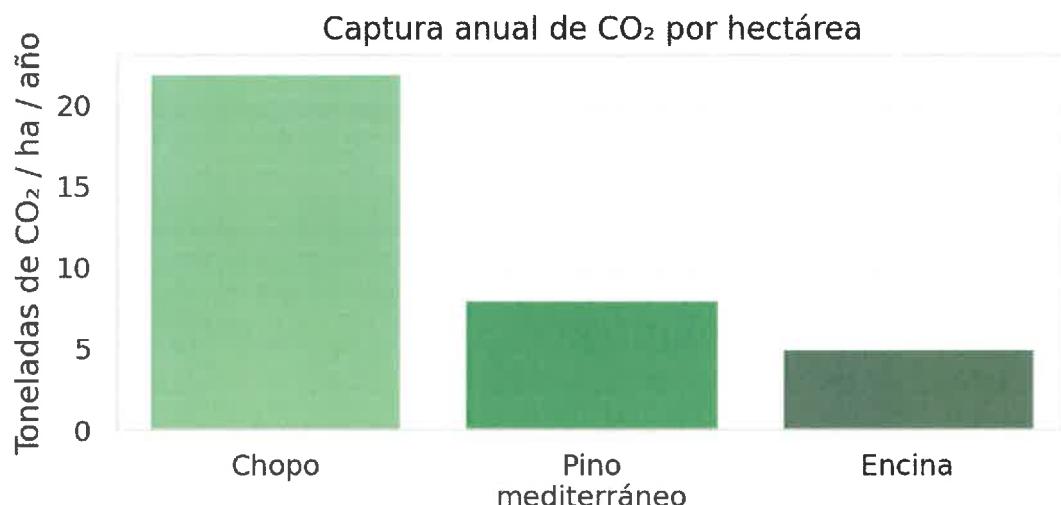
El producto fabricado por Garnica tiene una huella de carbono neta positiva próxima a los 550 kg de CO₂/m³ de tablero fabricado. Esta huella de carbono neta positiva se debe por un lado a la captura de carbono en el tablero contrachapado ya que en torno al 50% del peso seco de la madera es carbono y, por otro, gracias a la eficiencia energética en el proceso productivo de Garnica. Esta huella de carbono positiva ha sido comprobada mediante el análisis de ciclo de vida llevado a cabo para la obtención de las Declaraciones Ambientales de Producto (Ver punto 2.9).

Tn CO ₂ eq capturadas en tablero comercializado	Emisiones totales alcance 1+2+3 (Tn eq CO ₂)	Balance 2024 (Tn eq CO ₂)
154.343,25	58.489,66	-95.853,59

Figura 12. Datos del balance de CO₂ de Garnica en 2024: emisiones totales calculadas vs captura en tablero comercializado.

²¹ <https://sciencebasedtargets.org/>

²² <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/registro-huella.html>



Entre las diferentes especies forestales las plantaciones de chopo o choperas destacan por su gran potencial mitigador climático ya que una hectárea de chopo media en España captura unas 22 toneladas de CO₂ al año, una cifra muy superior a la mayor parte de las especies mediterráneas. Además, el carbono capturado en esta madera tiene un largo ciclo de vida ya que los productos fabricados por Garnica tienen una vida útil muy superior al de otros productos forestales. Entre las principales aplicaciones del tablero de Garnica se encuentran la fabricación de cocinas de alta gama y mobiliario de caravanas, usos con un gran valor añadido y un ciclo de vida medio de varias décadas.

En el balance de captura de carbono del tablero contrachapado de Garnica juega un papel fundamental la emisión minimizada de carbono, gracias a la ubicación estratégica de las fábricas del Grupo en las principales cuencas de crecimiento del chopo, lo que permite reducir en transporte de materias primas, así como el elevado porcentaje de energías renovables utilizadas en la producción del tablero, o al uso de energía renovable en las instalaciones productivas de la organización, entre otros aspectos.

2.2.3 Adaptación al cambio climático

La estrategia de adaptación y mitigación al cambio climático de Garnica se enmarca dentro de su roadmap estratégico de ESG. Dentro del mismo se incluyen acciones concretas dirigidas a la reducción de emisiones, mitigación y adaptación.

Garnica está comprometida con la reducción de su huella de carbono, estableciendo acciones para monitorizar su emisión de gases de efecto invernadero, así como objetivos de reducción de su huella para los tres alcances (1+2+3).

Respecto a la adaptación, en base a los diferentes escenarios de cambio climático analizados, los mayores riesgos identificados por Garnica se centran en el potencial impacto sobre el abastecimiento de materia prima, particularmente madera. Para minimizar este impacto, Garnica fomenta la investigación en mejora genética para aquellas especies forestales que suponen la mayor parte de su suministro. En concreto con el chopo, Garnica colabora con centros de investigación referentes en la materia mediante ensayos en vivero y plantaciones de nuevas variedades para estudiar su adaptación a las condiciones de cultivo en España. El objetivo es la selección de aquellas variedades de chopo más adaptadas a plagas, enfermedades y con mayor resiliencia ante eventos climáticos, así como ampliar la base genética de las plantaciones establecidas en España.



En el año 2024 Garnica ha participado junto a otros socios en el Grupo Operativo Biopoptech²³. GO BIOPOPTECH es el grupo operativo que busca la promoción del cultivo del chopo y uso en cascada de su madera hacia productos tecnológicos de alto valor añadido. Entre los objetivos del proyecto se encuentra el conocimiento de nuevas variedades de chopo y su adaptación ante diferentes variables climáticas y edáficas. Para ello se monitorizan diferentes parcelas de ensayo mediante técnicas como la fotogrametría aérea o el LIDAR y se ha llevado a cabo el ensayo tecnológico e industrial de varias variedades de chopo.

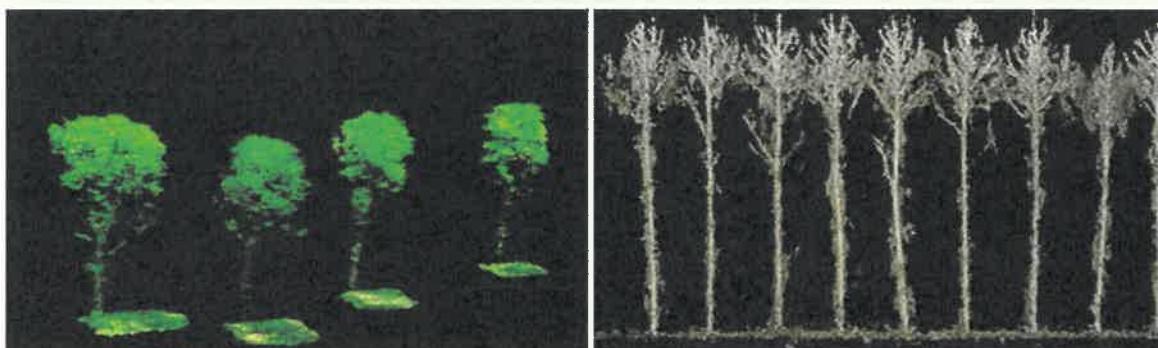


Figura 13. Nube de puntos LIDAR y fotogramétrica de árboles individualizados (Fuente: Forä)

Otros riesgos identificados por Garnica respecto a la adaptación de cambio climático se refieren a la mayor frecuencia de eventos climáticos extremos como grandes tormentas o inundaciones. Las grandes tormentas tienen un gran impacto sobre las masas forestales europeas y, actualmente tienen un periodo de recurrencia próximo a los 10 años. Entre los mayores eventos recientes en Europa cabe reseñar a Klaus en 2009, Lothar y Martin en 1999 y Daria en 1990, todas estas grandes tormentas tuvieron consecuencias notables sobre los recursos forestales en amplias zonas de Europa, algunas de las cuales también se sufren en la actualidad. La única estrategia mitigatoria ante estos riesgos reside en la dispersión geográfica que permita minimizar los riesgos de eventos de este tipo. Con este motivo Garnica ha ubicado sus fábricas de forma estratégica permitiéndole el acceso a cinco cuencas diferentes de abastecimiento de materia prima. Además, algunas de sus fábricas como las de Baños o Valencia de Don Juan se encuentran ubicadas en zonas con baja exposición a este tipo de eventos por la protección ofrecida por grandes sistemas montañosos frente a la dirección de vientos dominantes.

Además, el chopo, principal fuente de materia prima para Garnica, es una especie con una elevada adaptación a fenómenos extremos derivados del cambio climático como son las inundaciones extraordinarias. Se trata de un cultivo forestal adaptado a estos episodios de inundación, tal y como se recoge en la Guía de Adaptación al Riesgo de Inundación para Explotaciones Agrícolas y Ganaderas del MITECO²⁴. Por lo que se trata de un cultivo forestal que debería de ser fomentado en zonas inundables en sustitución de otros usos menos adaptados a estos episodios extremos.

²³ El grupo operativo GO-BIOPOPTECH ha recibido para su proyecto de innovación una subvención de 596.871,75 €. El importe del proyecto es cofinanciado al 100% con fondos procedentes del Instrumento de Recuperación Europeo (EU Next Generation), tal como se establece en el Real Decreto 169/2018, de 23 de marzo. <https://gobiopoptech.es/>

²⁴ <https://adaptecca.es/sites/default/files/documentos/guia-adaptacion-al-riesgo-inundacion-explotaciones-agricolas-ganaderas.pdf>

2.3 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

2.3.1 Emisiones contaminantes:

El impacto atmosférico de la actividad de la organización procede, fundamentalmente, de los focos de emisión de las calderas de biomasa, que están debidamente regulados según normativa vigente. Las emisiones de estos focos se monitorizan mediante mediciones periódicas de los principales gases de combustión y de partículas, para garantizar que los mismos se mantienen dentro de los umbrales admisibles según los permisos otorgados y la normativa vigente.

Las emisiones atmosféricas de contaminantes generadas por el conjunto de las calderas de las plantas de Garnica en 2024 y 2023 fueron:

Datos ²⁵	2024	2023	Evolución
NOx (Tn/año)	273	304	-10%
SOx (Tn/año)	18	10	+80%
CO (Tn/año)	479	197	+143%
Partículas PM (Tn/año)	107	197	-46%

Figura 14 : Datos de contaminación total a la atmósfera.

Los cálculos de estas emisiones totales son estimaciones y se realizan en función de los resultados de las mediciones puntuales que se realizan de manera periódica (frecuencia anual, bienal o trienal, según los permisos en cada caso). Por ese motivo, los efectos de condiciones concretas y puntuales pueden tener una gran repercusión en el resultado global y no ser totalmente representativos de las emisiones del año completo.

No obstante, se observa una importante reducción en la emisión de partículas, lo que en buena medida se debe a la instalación de sistemas adicionales de filtración de los gases de salida, que se ha llevado a cabo en dos de las plantas de trabajo del Grupo. Está previsto que estas inversiones continúen en 2025 y 2026, lo que llevará a una reducción significativa de esta carga contaminante.

2.3.2 Contaminación acústica y lumínica:

La contaminación acústica procede de la circulación de vehículos fuera de las naves de las fábricas y de la gestión de los parques de madera (descarga de madera y alimentación). Se realizan mediciones periódicas conforme a la normativa vigente al respecto, para garantizar que los niveles de ruido en el entorno de las instalaciones se mantienen dentro de los umbrales de la normativa local y nacional aplicable. A lo largo de 2024 se han implantado medidas, como apantallamientos en las proximidades de puntos con emisión de ruido, mejorando los niveles en el entorno de las instalaciones.

La contaminación lumínica, en el caso de Garnica, no es relevante debido a su tipo de actividad.

2.4 Consumo de energía

Garnica prioriza el consumo de fuentes de energía de carácter renovable como la biomasa o la energía eléctrica de fuentes renovables.

El consumo energético por uso directo de combustibles en la organización se concreta en el uso de combustibles tanto en calderas, para la generación de calor para el proceso productivo, como para el funcionamiento de vehículos:

- Uso de combustibles renovables (biomasa) de forma mayoritaria en calderas, para la producción de calor para las fases productivas que lo requieren, reaprovechando para este proceso subproductos de madera de su proceso, fomentando la maximización en el uso del recurso y la economía circular.
- Uso de combustibles fósiles, empleados para el funcionamiento de vehículos para el transporte de materiales y, extraordinariamente, para la producción de calor para el proceso productivo, en calderas auxiliares.

Consumo energético	2024	2023	Evolución
Combustibles renovables (GJ) (*)	1.233.467	1.063.720	(+16%)
Combustibles fósiles (GJ) (**)	41.285	36.760	(+12%)
Energía eléctrica (GJ)	185.270	169.964	(+9 %)

(*) Datos de energía renovable generada a partir de biomasa.

(**) Datos agregados para todos los combustibles fósiles, no se desglosan al no considerarse información suficiente.

“El consumo energético de origen renovable sobre el total de energía consumida fue del 93% en el año 2024”.

“Del consumo eléctrico, el 70% corresponde a los centros de trabajo de España, con un consumo eléctrico de procedencia 100% renovable.”



En cuanto a autoproducción de energía eléctrica, la planta de **Garnica Plywood Baños de Río Tobía II** cuenta con una instalación fotovoltaica para autoconsumo, que cubre aproximadamente el 10% del consumo anual total de la planta.

Imagen 3. Placas solares instaladas sobre la fábrica de Baños II para la generación de energía renovable

2.4.1 Medidas de ahorro energético

Durante 2024 se han realizado las auditorías de eficiencia energética periódicas en las plantas productivas del Grupo en España, registrándose las conclusiones del estudio ante la Administración y estableciéndose Medidas de Ahorro Energético (MAEs) para cada uno de los centros.

Dentro de las acciones ejecutadas en 2024 tras las auditorías, se ha implantado una plataforma de monitorización de consumos eléctricos y se han establecido comités de energía en las plantas productivas de España con el objetivo de establecer y dar seguimiento a acciones de reducción del consumo de energía.

2.5 Consumo de materiales

La principal materia prima consumida por la organización, tanto en cantidad como en importancia estratégica, es la madera. Las entradas principales son la madera en rollo y, en menor proporción, chapa ya procesada. Las entradas totales de madera suman en torno a 654.632 toneladas para el conjunto de la organización en 2024.



Imagen 4. Madera de chopo en el cargadero

Las materias primas de fuentes renovables están formadas principalmente por madera, ya que supone un 98% del total. Las no renovables están compuestas principalmente por resinas, que suponen más del 74% de la totalidad de materias primas de origen no renovable, seguidas por otros materiales inorgánicos para la elaboración de adhesivos.

El consumo de materias primas generado por las plantas de Garnica en 2024 se ha visto aumentado debido a una mayor producción:

Consumo de materias primas	2024	2023	Evolución
Materias primas de fuentes renovables (Tn)²⁵	667.399	524.757	+27%
Materias primas de fuentes no renovables (Tn)²⁶	16.220	13.743	+39%

“El 98% de las materias primas utilizadas por Garnica en 2024 proceden de fuentes renovables”.

El aprovechamiento óptimo de estas materias primas es clave para el funcionamiento de la empresa; los rendimientos de cada proceso de aprovechamiento se miden de manera continua para su optimización.

Además de los productos principales generados en el proceso (chapa/tablero), los subproductos juegan un papel clave para el aprovechamiento de los recursos naturales. Astillas y otros subproductos forestales se aprovechan como materia prima para otras industrias, así como combustible para funcionamiento de procesos propios o venta a clientes.

2.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales.

El agua constituye un recurso natural esencial para la vida. Si bien la actividad de Garnica no es especialmente demandante de agua, es clave controlar el consumo de este recurso y ajustarlo únicamente al imprescindible.

2.6.1 Consumo de agua y medidas de reducción de uso.

El agua consumida procede tanto de redes de abastecimiento municipal como de aprovechamientos subterráneos. Se destina en todos los casos a usos consuntivos.

Consumo de agua	2024	2023	Evolución
Agua procedente de redes locales (m³)	19.642	16.116	(+22 %)
Agua procedente de otras fuentes de suministro (m³)	13.075	10.976	(+19 %)

El consumo de agua de la organización está destinado fundamentalmente a higiene y saneamiento y labores de limpieza. Tan solo un 11% del consumo total realizado en 2024 se destinó al propio proceso productivo industrial y un 16% se destinó al riego estival de parque de madera para su conservación.

El indicador de consumo de agua, tanto la procedente de red como de otras fuentes, ha experimentado un incremento interanual significativo, pero se sitúa en el entorno de la media de los últimos 4 años y es coherente con las fluctuaciones productivas de la organización.

²⁵ Consideraremos materiales renovables aquellos materiales procedentes de recursos abundantes que se reponen con rapidez mediante ciclos ecológicos o procesos agrícolas, de modo que los servicios proporcionados por estos y otros recursos vinculados no están en peligro y siguen disponibles para próximas generaciones siempre que el uso actual no exceda la renovación neta durante el período considerado.

²⁶ Consideraremos materiales no renovables a los recursos que no se pueden renovar en períodos cortos de tiempo.

Como medidas preventivas para tratar de reducir el consumo de agua, los consumos se monitorizan mensualmente y se ha establecido un cuadro de mando para su control, con el fin de detectar de manera temprana fugas, desviaciones respecto consumos ordinarios u otros problemas.

2.6.2 Vertido de aguas residuales.

El vertido de aguas residuales de las plantas de la organización se realiza mayoritariamente a redes de saneamiento municipales, siendo el vertido de aguas empleadas para uso sanitario. Se realizan analíticas periódicas para controlar que se cumplen los parámetros de vertido previstos en los permisos, controlándose DQO, DBO o sólidos totales entre otros parámetros. De esta manera, se asegura, que el vertido no afecta al correcto funcionamiento de las estaciones de tratamiento de aguas residuales a las que llegan los vertidos para su tratamiento.

2.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos.

2.7.1 Producción y gestión de residuos.

La actividad industrial de Garnica implica la generación de residuos de distinta naturaleza. Fundamentalmente, cenizas procedentes de las calderas, residuos originados en tareas de mantenimiento de equipos (aceites, pinturas, envases de estos, etc.), etc.

El tratamiento de estos residuos se externaliza, entregándose para ello a gestores autorizados, dando prioridad a la reducción, gestión de reutilización y reciclado frente a la de depósito en vertedero.

Se indican los datos de producción de residuos en 2024 y 2023:

Residuos generados	2024	2023	Evolución
Residuos peligrosos (Tn)	622	1.182	(-47%)
Residuos no peligrosos (Tn)	6.291	3.973	(+58%)

En cuanto al destino de los residuos producidos, los residuos se entregan a gestores autorizados y las operaciones de tratamiento que realizan éstos son fundamentalmente de recuperación (más de un 80% de los residuos se destinan a recuperación).

2.7.2 Reducción y reutilización. Economía circular.

Dentro de la política Medio Ambiental de Garnica, un punto clave es la gestión Lean, enfocándose especialmente en la mejora de la planificación y la eficacia de los procesos, como medida para identificar y reducir el desperdicio. Desperdicios en el sentido más amplio del término, que incluyen también los de materiales, con lo que se logra reducir el volumen de residuos.

Como medida preventiva para tratar de reducir el volumen de residuos y garantizar una correcta segregación de los mismos, cada trabajador recibe, durante su proceso de acogida, formación específica de cara a sensibilizar sobre este asunto e instarles a reducir el consumo, como medio para reducir el volumen de residuos.

En base a la autorización concedida por la Administración francesa en 2023, durante 2024 se han empleado por primera vez cenizas procedentes de las calderas de biomasa de la planta de Garnica Samazan como fertilizante en terrenos agrícolas. Este avance constituye un perfecto ejemplo de economía circular, reutilizando lo que hasta ese momento era un residuo, que aplicado como abono aporta minerales como calcio, potasio, fósforo, magnesio.... Y regula el pH, ayudando al crecimiento de las cosechas.

“Durante 2024, tras obtener los permisos necesarios, se han empleado cenizas procedentes de las calderas de biomasa de la planta de Garnica Samazan como fertilizante en terrenos agrícolas. Este avance constituye un perfecto ejemplo de economía circular”.



Imagen 5. Aplicación de cenizas como abono en terrenos agrícolas

Garnica obtiene, comercializa o reutiliza como combustible subproducto que se obtiene tanto de la explotación forestal que lleva a cabo como del proceso de transformación de la madera en sus instalaciones.

Los subproductos forestales (puntas, tronquillos, cortezas, ramas, etc.) tienen un uso importante como materias primas para la fabricación de otros productos como madera de sierra, tablero de fibras, tablero de partículas, aislantes en base a madera o la generación de energía (biomasa). Respecto al material forestal es prioritario para Garnica maximizar el aprovechamiento (rendimiento) del mismo tanto en su propio proceso productivo como aprovechando el subproducto restante en los procesos de otras industrias para mejorar la circularidad del ciclo productivo y valorizar en la mayor medida posible el recurso forestal.

El subproducto obtenido del proceso industrial se reutiliza como combustible en las calderas de biomasa de las plantas de Garnica o se comercializa como materia prima para otras industrias.



Figura 14. Esquema modelo productivo Garnica



Garnica participa de forma activa en proyectos de investigación focalizados en la economía circular. Durante el año 2024 la empresa ha participado dentro del consorcio internacional del proyecto Inguma²⁷, financiado por la Unión Europea.

El proyecto Inguma tiene como objetivo desarrollar un panel sándwich de base biológica utilizando núcleos lignocelulósicos y micelio. Esta innovadora iniciativa de investigación se centra en el diseño y la fabricación de paneles sándwich sostenibles, ligeros y de alto rendimiento mediante la integración de materiales de base biológica como alternativas a los núcleos sintéticos convencionales. En el corazón del proyecto se encuentra el uso de **fibras lignocelulósicas**, un componente natural y abundante de la biomasa vegetal, combinadas con micelio, la estructura similar a una raíz de hongos conocida por su rápido crecimiento, biodegradabilidad y propiedades mecánicas.

El objetivo del Proyecto Inguma no es solo reducir el impacto ambiental de los materiales de construcción y fabricación, sino también demostrar la viabilidad de los principios de la economía circular en el desarrollo de compuestos avanzados. Al reemplazar espumas a base de petróleo o núcleos minerales con materiales derivados de residuos agrícolas y crecimiento de hongos, el proyecto explora nuevas fronteras en la ciencia de materiales verdes. A través de la colaboración interdisciplinaria y la creación de prototipos experimentales, Inguma busca validar el rendimiento mecánico, las propiedades de aislamiento térmico y la integridad estructural de estos paneles biosándwich. La visión a largo plazo incluye aplicaciones en arquitectura, embalaje, muebles y otras industrias donde los materiales ligeros pero fuertes y responsables con el medio ambiente son cada vez más demandados.

Garnica desempeña un papel central en el proyecto Inguma aportando su experiencia en productos de madera de ingeniería al desarrollo y fabricación de los paneles sándwich de base biológica. En concreto, Garnica es la responsable de la producción de los **biopaneles**, que están compuestos por **chapas de chopo** unidas con un **adhesivo de base biológica** suministrado por HELLAS, partner especializado en soluciones de química verde. Estos biopaneles sirven como capas exteriores (o pieles) de la estructura del sándwich, proporcionando resistencia, rigidez y un acabado superficial de alta calidad. Además de fabricar los biopaneles, **Garnica también se encarga del montaje del panel sándwich final**, integrando el núcleo lignocelulósico y micelio con las chapas de chopo.

2.7.3 Uso de materias primas recicladas.

La producción de tablero contrachapado se realiza fundamentalmente a partir de chapas obtenidas desde madera en rollo por distintos procesos (en el caso de Garnica, la producción por desenrollo es el sistema principal). Por la naturaleza de este material, la obtención a partir de materia prima reciclada no es posible.

²⁷ <https://www.inguma-biobased.eu/the-project/> - El proyecto INGUMA es una iniciativa financiada por la Unión Europea en el marco del programa Horizonte Europa, con el número de acuerdo de subvención 101135070. Su objetivo es desarrollar materiales de construcción innovadores basados en recursos biológicos, promoviendo los valores de la Nueva Bauhaus Europea: sostenibilidad, inclusión y estética.



Imagen 6. Embalaje a partir de cartón 100% reciclado.

No obstante, Garnica considera este criterio para la compra de otros materiales, como es el caso de los materiales de embalaje.

En este caso, **Garnica emplea cartonaje²⁸ y flejes de PET procedentes 100% de material reciclado**. Utiliza además envoltura de film plástico de LDPE con entre un 70 y 90% de material reciclado (para mantener sus características técnicas, este material no permite un 100% de contenido en material reciclado). La madera empleada para embalaje - rulos y tableros de protección cuando son necesarios- se obtiene en la medida de lo posible del rechazo de los distintos procesos productivos de la propia empresa o de terceros, evitando el uso de materias primas vírgenes

alimentos

Garnica no trabaja con alimentos ni cuenta con comedores en sus centros productivos, por lo que este asunto no es relevante dentro de su actividad.

2.8 Protección de la biodiversidad.

Todos los centros productivos de Garnica se encuentran ubicados en zonas industriales, sin afección a zonas protegidas. Cada uno de estos centros productivos cuenta con las pertinentes autorizaciones de actividad, dentro de las que se revisan las afecciones. De esta forma, no se considera que la actividad productiva de Garnica tenga efectos significativos sobre la biodiversidad.

Sin embargo, Garnica impulsa la gestión forestal sostenible y responsable a través de las fuentes de suministro de madera por las que opta, madera procedente de plantaciones de origen próximo a sus centros de trabajo como materia prima principal. La organización prioriza el uso de maderas procedentes de plantaciones de zonas templadas, que otorgan mayores garantías de sostenibilidad que las procedentes de zonas tropicales.

En la madera Garnica apuesta fundamentalmente por aquellas especies de origen local, de plantación con elevada trazabilidad. Las principales especies utilizadas por Garnica en su proceso productivo son el chopo, el pino y el eucalipto, siendo el chopo la especie principal.

El origen de estas proviene de España, Francia y Portugal. Garnica emplea maderas de proximidad, fomentando la promoción de plantaciones de rápido crecimiento y bosques gestionados de forma sostenible. Uno de los objetivos de Garnica es promover el uso de especies locales de plantación como las mencionadas anteriormente. Para ello Garnica promueve en el mercado productos alternativos a especies tropicales como el tablero Durable como alternativa con gran durabilidad en exterior o los tableros decorativos con eucalipto (Elegance Globulus) como una alternativa para aplicaciones decorativas. La empresa monitoriza también de forma activa las ventas de gamas de producto que contengan especies tropicales, en concreto la gama Tradition. En el año 2024 las ventas de tablero con caras de chapa tropical han supuesto un mínimo porcentaje del 6% de las ventas.

2.7.5 Acciones para combatir el desperdicio de

²⁸ <https://www.garnica.one/blog/nuevo-diseno-embalajes-sostenibles.html>



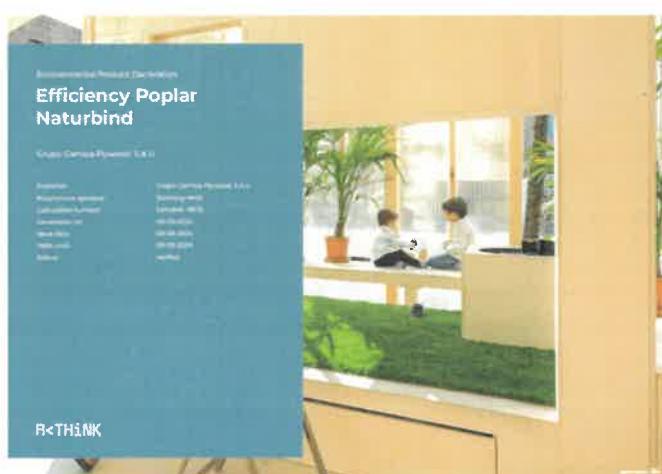
Así mismo, Garnica impulsa las certificaciones de gestión forestal sostenible entre los propietarios forestales. Estas certificaciones de gestión forestal fomentan el uso responsable de los recursos forestales, el cumplimiento de principios económicos y sociales y también ambientales.

2.9 Análisis de impactos de los productos: Declaraciones Ambientales de Producto (EPDs):

Comprometida con reducir el impacto ambiental de sus productos y mejorar la información aportada a sus clientes al respecto, Garnica está trabajando en la realización de análisis de ciclos de vida de sus productos para, entre otros, elaborar Declaraciones Ambientales de Producto (EPDs)²⁹ en base a ellos.

Las Declaraciones Ambientales de Producto son informes normalizados en los que se indican de una manera sistematizada información cuantificable y verificada sobre el impacto ambiental de un material.

Estos informes son públicos y se encuentran disponibles al público, en el caso de Garnica, en la plataforma Environdec³⁰, una de las más reconocidas a nivel internacional a este respecto.



Durante 2024 se ha elaborado la EPD para el nuevo producto Naturbind, que se ha realizado en base a los requisitos del sistema nacional holandés ("Nationale Milieu Database": [Environmental database Binnenwanden; constructie: Efficiency Poplar Naturbind](#)).

²⁹ <https://www.garnica.one/blog/materiales-garnica-cuentan-con-certificacion-epd.html>

³⁰ <https://www.environdec.com/home>

3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Un promedio anual de 1.034 profesionales forma parte del Grupo Garnica en el año 2024, principal activo de la compañía. Como herramientas para su gestión, existen herramientas como políticas y procedimientos que aseguran la trazabilidad y homogeneidad de los procesos y decisiones en materia de recursos humanos. Estos procedimientos parten de una premisa básica: respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y a su intimidad, bajo principios de confianza y respeto mutuos.

A 31 de diciembre de 2024, el número de empleados era de 1.039, todos ellos con contrato directo con la empresa. En este documento y en los indicadores a continuación, se hace referencia únicamente a este colectivo.



La mayor parte de los empleos generados por Garnica se ubican en sus centros de trabajo industriales ubicados en zonas rurales. La gestión forestal y su cadena de valor generan empleos estables en zonas rurales, de gran importancia para la fijación de población en el territorio.

3.1 Información sobre empleados

3.1.1 Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 31 de diciembre³¹ de 2024 y 2023

Distribución de empleados por sexo	Evolución	2024		2023	
		Total	%	Total	%
Hombres	(2,58%)	832	80,08%	854	81,49%
Mujeres	6,70%	207	19,92%	194	18,51
TOTAL	(0,86%)	1.039	100%	1.048	100%

³¹ Personas físicas en activo a cierre de ejercicio, independientemente de su jornada laboral.

Distribución de empleados por categoría	Evolución	2024		2023	
		Total	%	Total	%
Alta dirección y consejeros	(50,00%)	1	0,09%	2	0,19%
Mandos intermedios	4,14%	151	14,53%	145	13,84%
Técnicos y administrativos	0,72%	138	13,28%	139	13,26%
Operarios	(1,71%)	749	72,09%	762	72,71%
TOTAL	(0,86%)	1.039	100%	1.048	100%

De los cuales:

Distribución de empleados por categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Alta dirección y consejeros	1	0,10%	0	-
Mandos intermedios	118	14,18%	33	15,94%
Técnicos y administrativos	68	8,17%	70	33,82%
Operarios	645	77,53%	104	50,24%
TOTAL	832	100%	207	100%

Distribución por edad	Evolución	2024		2023	
		Total	%	Total	%
<30	14,95%	123	11,84%	107	10,21%
30-50	1,16%	695	66,89%	687	65,55%
>50	(12,99%)	221	21,27%	245	24,24%
TOTAL	(0,86%)	1.039	100%	1.048	100%

Distribución de empleados por país	Evolución	2024		2023	
		Total	%	Total	%
España	0,46%	875	84,22%	871	83,11%
Francia	(9,47%)	153	14,73%	169	16,13%
USA	-	8	0,77%	8	0,76%
Holanda	300%	3	0,28%	-	-
TOTAL	(0,86%)	1.039	100%	1.048	100%

Distribución de empleados por contrato	Evolución	2024		2023	
		Total	%	Total	%
Jornada completa	0,30%	1.015	97,69%	1.012	96,56%
Jornada parcial	(33,33%)	24	2,31%	36	3,44%
TOTAL	(0,86%)	1.039	100%	1.048	100%

De los cuales:

Distribución de empleados por contrato	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Jornada completa	809	97,24%	206	99,52%
Jornada parcial	23	2,76%	1	0,48%
TOTAL	832	100%	207	100%

Distribución de empleados por contrato	Evolución	2024		2023	
		Total	%	Total	%
Indefinido	(1,32%)	974	93,74%	987	94,1%
Temporal	6,56%	65	6,26%	61	5,82%
TOTAL	(0,86%)	1.039	100%	1.048	100%

De los cuales:

Distribución de empleados por contrato	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Indefinido	781	93,87%	193	93,24%
Temporal	51	6,13%	14	6,76%
TOTAL	832	100%	207	100%

3.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2024 y 2023.

Distribución por sexo	Evolución	2024		2023	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Hombres	(12,00%)	793	42	895	55
Mujeres	(7,00%)	190	9	201	13
TOTAL	(11,17%)	983	51	1.096	68

Distribución por edad	Evolución	2024		2023	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
<30	(10,16%)	108	7	113	15
30-50	(8,39%)	671	17	733	18
>50	(18,95%)	204	27	250	35
TOTAL	(11,17%)	983	51	1.096	68

Distribución de empleados por categoría	Evolución	2024		2023	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Alta dirección y Consejeros	-	2	-	2	-
Mandos intermedios	0,68	146	-	147	-
Técnicos y administrativos	(19,39%)	131	2	151	14
Operarios	(11,41%)	704	49	796	54
TOTAL	(11,17%)	983	51	1.096	68

Distribución por sexo	Evolución	2024		2023	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombres	(12,01%)	808	27	906	43
Mujeres	(7,44%)	197	2	209	6
TOTAL	(11,17%)	1.005	29	1.115	49



Distribución por edad	Evolución	2024		2023	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
<30	(10,94%)	114	0	127	1
30-50	(8,39%)	686	2	741	10
>50	(18,60%)	205	27	247	38
TOTAL	(11,17%)	1.005	29	1.115	49

Distribución por clasificación profesional	Evolución	2024		2023	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Alta dirección y Consejeros	-	2	-	2	-
Mandos intermedios	(0,68%)	146	-	147	-
Técnicos y administrativos	(19,39)	130	3	161	4
Operarios	(11,41%)	727	26	805	45
TOTAL	(11,17%)	1.005	29	1.115	49

3.1.3 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Distribución por sexo	Evolución	2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
Hombres	(12,01%)	808	27	906	43
Mujeres	(7,44%)	197	2	209	6
TOTAL	(55,45%)	45	100%	101	100%

Distribución por edad	Evolución	2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
<30	(54,54%)	5	11,11%	11	10,9%
30-50	(68,33%)	19	42,22%	60	59,4%
>50	(30,00%)	21	46,67%	30	29,7%
TOTAL	(55,45%)	45	100%	101	100%

Distribución por clasificación profesional	Evolución	2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
Alta dirección y Consejeros	-	-	0,0%	-	0,0%
Mandos intermedios	(50,00%)	4	8,89%	8	7,9%
Técnicos y administrativos	(88,24%)	2	4,44%	17	16,8%
Operarios	(48,68%)	39	86,67%	76	75,3%
TOTAL	(55,45%)	45	100%	101	100%

3.1.4 Retribución total promedio bruta³² de la plantilla en 2024 y 2023⁹, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros).

Remuneración total promedio por sexo	2024	2023	Evolución
Hombres	35.959,09	33.359,33	7,79%
Mujeres	32.049,62	31.050,87	3,22%
TOTAL	35.175,19	32.919,45	6,85%

Remuneración total promedio por edad	2024	2023	Evolución
<30	31.054,67	26.882,17	15,52%
30-50	35.997,94	33.231,99	5,59%
>50	35.091,08	35.160,88	2,38%
TOTAL	35.175,19	32.919,45	6,85%

Distribución según clasificación profesional 2024	Hombres	Mujeres	Evolución hombres	Evolución mujeres
Mandos intermedios	63.489,77	53.908,98	(15,10%)	(7,63%)
Técnicos y administrativos	42.429,86	32.167,82	13,63%	10,61%
Operarios	29.181,03	25.401,96	12,29%	9,36%
TOTAL	35.959,09	32.049,62	7,79%	3,22%

(*) Se excluye la función de Alta Dirección para proteger el acceso a datos personales.

³² Remuneración promedio: Para el cálculo de la retribución media se ha considerado el salario correspondiente a cada empleado anualizado a un año/ejercicio de trabajo y a tiempo/jornada completa, más los variables/incentivos reales percibidos durante el ejercicio. Se han excluido 8 empleados de fuera de España y Francia para no desvirtuar la muestra con salarios en moneda extranjera.

⁹ Remuneración promedio 2021: Para el cálculo de la retribución media se ha considerado el importe bruto obtenido correspondiente a cada empleado anualizado a un año/ejercicio de trabajo y a tiempo/jornada completa. Se ha descontado el tiempo que dicho trabajador ha estado en situación de ERTE, por no estar siendo remunerado por la empresa, con el fin de que la remuneración promedio sea más realista y comparable con el ejercicio anterior.

Distribución según clasificación profesional 2024	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios	78.885,31	58.360,45
Técnicos y administrativos	37.321,71	29.082,38
Operarios	25.985,24	23.227,24
TOTAL	33.359,33	31.050,87

(*) Se excluye la función de Alta Dirección para proteger el acceso a datos personales.

3.1.5 Brecha salarial (**)

Distribución según clasificación profesional 2024	Hombres	Mujeres	Evolución
Mandos intermedios	15,09%	21,96%	(6,87%)
Técnicos y administrativos	24,10%	22,1%	2,00%
Operarios	13,07%	10,6%	2,47%

(*) Se excluye la función de Alta Dirección para proteger el acceso a datos personales.

(**) El porcentaje de brecha salarial de ha calculado por clasificación profesional, según: 1 - (salario promedio mujeres/salario promedio hombres)

3.1.6 Compromiso con Salario Digno

Garnica está comprometida con el pago de un salario digno a todos sus trabajadores. Tanto en España como en Francia este salario digno viene es inferior al marcado por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y Garnica se asegura que los convenios colectivos, que cubren al 100% de los trabajadores, estipulen salarios que, en cualquier caso, se encuentren por encima de dicho SMI. De acuerdo a benchmarks internacionales.³³

De esta manera, siendo el SMI de 2024 de 15.876,00 euros brutos anuales para España y 21.203,04 euros brutos anuales para Francia, los salarios mínimos estipulados por convenio en Garnica son en todos los casos superiores a estos umbrales. Los salarios mínimos estipulados en los convenios de Garnica en España oscilan entre los 16.110,16 - 25.294,00 euros brutos anuales y en el caso de Francia 22.932,00 euros brutos anuales

3.2 Organización del trabajo y desconexión laboral

Garnica cumple con la normativa aplicable en países en los que la desconexión laboral está regulada por ley. En los países en los que no existe normativa específica, se cumplen aquellas cuestiones que pueden estar relacionadas con la conciliación familiar y profesional y derechos de los trabajadores, por ejemplo, la reducción de jornada por guarda legal, que cualquier empleado que cumpla con los requisitos establecidos por la legislación aplicable puede solicitar.

Garnica tiene implantada una política de teletrabajo y trabajo flexible que combina trabajo presencial en los centros de trabajo con la modalidad de trabajo no presencial, cuyas reglas básicas son:

1. El horario estándar de presencia física en oficinas o centros productivos es el siguiente:

- De lunes a jueves, entrada entre las 8.00 y 9.30 y salida entre las 17.00 y las 19.00.
- Los viernes, entrada a las 8.00 y 9.30 salida entre las 15:00 y las 16:30h.

2. El horario de disponibilidad en modalidad no presencial, es decir, en las franjas en que se trabaja desde el propio domicilio, necesariamente requiere de flexibilidad para que la persona organice su tiempo de la manera que considere más adecuada a su situación personal y/o familiar, si bien hay unas franjas obligatorias de disponibilidad para llamadas, videoconferencias o medios de trabajo "On-line". Estas son las siguientes:

- De lunes a jueves, entre las 10.00 y 12.00 y entre las 15.00 y las 17.00.
- Los viernes entre las 9.00 y las 12.30.

En base a estos principios establecidos, pero fundamentalmente a la responsabilidad y a la confianza, Garnica no ha impuesto un procedimiento automático de desconexión, sino que será una responsabilidad individual de la persona, tanto en el papel de empleado/a como en el papel de jefe o responsable de ese empleado/a.

La regla fundamental es que **Flexibilidad y Desconexión van unidas**, si bien **antes de las 8.00 y después de las 19.00** cualquiera haciendo uso de su autoorganización y flexibilidad puede trabajar, pero no debe esperar respuesta de otros.

³³ <https://wageindicator.org/salary/living-wage/workers-trade-unions>



3.3 Empleados con discapacidad

Dentro de las acciones para asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, a finales de 2024, hay un total de 18 empleados con discapacidad, desarrollando las funciones asignadas en igualdad de condiciones. A finales de 2023, hubo un total de 18 empleados con discapacidad.

Distribución por sexo	Evolución	2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
Hombres	6,25%	17	94,44%	16	88,89%
Mujeres	(50,00%)	1	5,56%	2	11,11%
TOTAL	-	18	100,00%	18	100,00%

Distribución por edad	Evolución	2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
<30	-	1	5,56%	0	0,00%
30-50	(8,33%)	11	61,11%	12	66,67%
>50	-	6	33,33%	6	33,33%
TOTAL	-	18	100,00%	18	100,00%

Distribución por clasificación profesional	Evolución	2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
Mandos intermedios	(50,00%)	1	5,56%	2	11,11%
Técnicos y administrativos	-	2	11,11%	2	11,11%
Operarios	7,14%	15	83,33%	14	77,78%
TOTAL	-	18	100,00%	18	100,00%

Con el objetivo de favorecer la integración, en la medida en que se van llevando a cabo modificaciones sustanciales de las instalaciones, se van acometiendo mejoras de accesibilidad orientadas a disponer de unas instalaciones adecuadas a todas las personas que forman parte de la empresa.



3.4 Formación y capacitación de los empleados

La formación es un área clave para la gestión de los recursos humanos y asegurar así la competitividad de Garnica.

Se dispone de un Plan de Formación, que refleja la importancia que tiene para la empresa la inversión en el desarrollo y capacitación de las personas que forman parte de ella.

La atracción y retención del talento, así como la formación de los empleados, son grandes objetivos de la gestión de los recursos humanos.

Las acciones formativas anuales responden a necesidades detectadas por el equipo de mandos intermedios por departamento y centro de trabajo, y revisado y aprobado posteriormente por la dirección de la empresa.

Horas de formación según sexo	2024	2023	Evolución
Hombres	5.733	5.094	12,54%
Mujeres	2.375	1.156	105,45%
TOTAL	8.108	6.250	(29,73%)

Horas de formación por clasificación profesional	2024	2023	Evolución
Alta dirección	-	-	(-%)
Mandos intermedios	3.062	2.535	(20,78 %)
Técnicos y administrativos	2.253	1.152	(95,57%)
Operarios	2.793	2.563	(8,97 %)
TOTAL	8.108	6.250	(29,73%)

Horas de formación según tipo	2024	2023	Evolución
Idiomas	3.504	364	(862,64%)
Informática	427	38	(1.023,68%)
Compras, producción, logística	-	196	(100%)
Gestión	-	218,5	(100%)
Seguridad y Salud	3.189	3.929	(18,83%)
Calidad	4	-	(100%)
Finanzas	60	75	(20%)
Mejora Continua	196	-	(100%)
Recursos humanos	515	291	(76,98%)
Mantenimiento	108	548	(80,29%)
Marketing y ventas	105	275,5	(61,96 %)
Forestal	-	315	(100%)
TOTAL	8.108	6.250	(29,73%)



3.5 Respeto, igualdad y desarrollo profesional de sus trabajadores

Garnica impone en la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados y la empresa partir siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y a su intimidad, bajo principios de confianza y respeto mutuos.

De la misma forma, las relaciones entre los empleados, la empresa y sus colaboradores deberán estar basadas en los criterios anteriores, y en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

Garnica prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas, tal y como se manifiesta en el Código Ético³⁴ de la compañía. También defiende que no debe tolerarse ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia.

A tal respecto, Garnica velará por que las empresas con las que se relaciona en su actividad profesional respeten los Convenios Internacionales en materia laboral y la normativa sobre Derechos Humanos, rechazando de forma expresa cualquier relación comercial con empresas o particulares que fomenten conductas contrarias a los derechos de los trabajadores o ciudadanos extranjeros. Tal y como se define en el Código Ético Garnica podrá supeditar la contratación de proveedores y colaboradores externos a la aceptación sin reservas de las premisas incluidas en el Código Ético.

3.5.1 Empleados cubiertos en convenio

La totalidad de los empleados de Garnica, tanto los centros situados en España como el de Francia, se encuentran cubiertos por el convenio colectivo nacional aplicable a su actividad, los convenios regionales del sector de la madera y, en el caso de Maderas de Llodio, por el convenio de empresa acordado con los representantes de los trabajadores. Estos convenios constituyen el instrumento regulador de las relaciones laborales en la Empresa, en el marco de la legislación laboral de los distintos países en los que opera el Grupo.

Este convenio incluye cláusulas sobre salud y seguridad, las cuales se encuentran adaptadas a la legislación local correspondiente.

3.5.2 Igualdad

Tal y como se recoge en el Código Ético Garnica no establece diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales, tales como, pero sin limitación, el sexo o la orientación sexual, la raza, la ideología, las opiniones políticas, la afiliación sindical, la nacionalidad, la religión, el estado civil o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social.

La igualdad de trato y no discriminación por cualquier causa o característica es importante para Garnica, así como fomentar la integración de todas las personas que forman parte de la empresa. Es fundamental asegurar un entorno de trabajo en el que se respete la diversidad y se garantice la igualdad de trato y de oportunidades.

En este ejercicio se está trabajando para adaptar el Plan para la Igualdad, a los últimos cambios normativos. El Plan para la Igualdad de Garnica se diseñó con el objetivo de incorporar la Igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en toda su organización, marcando para ello tres ámbitos de abordaje: Cultura y valores, Personas y Relación con el entorno.

En él se recogen un conjunto de objetivos que Garnica quiere cumplir en el horizonte temporal del Plan de Igualdad, incorporando adicionalmente las actividades a realizar para conseguirlos y el método de verificación del logro de estos.

³⁴ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

Adicionalmente, se elaborará un Protocolo de Acoso. En este documento se establecerá la comisión de seguimiento y análisis de este, así como indicadores de seguimiento y demás aspectos para tener en cuenta para garantizar su eficacia.

3.5.3 Relaciones sociales

Existe un Comité de Empresa en cada uno de los centros productivos, con diferente representación e integrantes. Se llevan a cabo reuniones periódicas y extraordinarias a petición de las partes. Todo ello está coordinado desde la Dirección de Recursos Humanos, asegurando directrices únicas y garantizando los derechos y libertades de las personas.

Está garantizada la libertad de asociación de los trabajadores, respetando en todo momento la legislación vigente a tal efecto.

3.6 Salud y seguridad laboral

Crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los involucrados en las actividades de Garnica, es un valor estratégico que requiere el compromiso por parte de todos. Este compromiso se refleja en el liderazgo de la dirección y en el constante esfuerzo de mejora por parte de sus empleados

Para lograr la plena integración de la Seguridad y Salud Laboral en las actividades de Garnica, se ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (SGSS) integrado en GES 2.0 (Garnica Excellence System) en base a la norma ISO 45001:2018. Este sistema abarca todas las fases de las actividades y operaciones realizadas por Garnica desde el diseño de sus productos hasta su comercialización.

En 2024 se ha continuado con el desarrollo, mejora e implantación de los documentos corporativos en materia de Seguridad y Salud integrados en el Sistema Integrado de Gestión GES 2.0 (Garnica Excellence System).

Este Sistema de Gestión se apoya en la Política Corporativa de Calidad, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Seguridad y Salud que en cuanto a seguridad y salud específicamente establece tres principios fundamentales:

1. **Protección como prioridad:** La Seguridad y el bienestar de los empleados constituye una prioridad esencial en todas las actividades realizadas.
2. **Responsabilidad compartida:** La responsabilidad en materia de Seguridad y Salud recae sobre todos los niveles de la organización, desde la dirección hasta el personal operativo, siendo un aspecto que debe integrarse en todos los procesos.
3. **Mejora continua:** Se persigue la mejora constante en todos los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y el bienestar en el entorno de trabajo.

3.6.1. Cumplimiento Normativo y Herramientas de Gestión

Uno de los objetivos primordiales de la Compañía es, mejorar el registro de aquellos requisitos relativos a cumplimiento normativo. Para ello, en 2022 se contrató la plataforma INTRAL, una herramienta que permite identificar, evaluar y documentar el cumplimiento de la normativa legal vigente de todos los centros de trabajo. Durante el año 2024 se ha continuado con su implantación.

Por otro lado, debido a la contratación e implantación del módulo GMAO de SAP en las tareas de mantenimiento se decidió no renovar la licencia de la plataforma GIRASAL de TUV SUD que nos ayudaba a gestionar todas las instalaciones sujetas a reglamentación de seguridad industrial. Con ello pretendemos integrar el mantenimiento legal en las tareas de mantenimiento, facilitando por tanto la gestión del cumplimiento legal en instalaciones de especial peligrosidad.

3.6.2. Auditorías Externas de Seguridad y Salud

Para garantizar el correcto cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos, se llevan realizando desde el año 2018 auditorías internas de seguridad y salud en las fábricas, que lleva a cabo el cuadro de mando de forma periódica y cubre la totalidad de las instalaciones, incluyendo las actividades realizadas por subcontratistas. Dichas auditorías no solo documentan la supervisión

de los lugares de trabajo, sino que se focalizan en los comportamientos, reforzando los positivos y corrigiendo los negativos, y, en el reporte de sugerencias de mejora.

En el año 2024 se completó de manera exitosa una prueba piloto en la planta de Valencia de Don Juan con la empresa MLEAN para automatizar el proceso de gestión de las acciones correctivas y planes de acción derivadas de esas auditorías u observaciones. El objetivo es que durante el año 2025 y 2026 se vaya implantando en el resto de las plantas.

Estas auditorías son uno de los pilares que impulsan la mejora de las condiciones de trabajo a través de la comunicación de riesgos, situaciones y actos inseguros. Además, contribuyen a fortalecer la cultura de seguridad, asegurando que los procesos de trabajo se revisen y mejoren conforme a las mejores prácticas y la normativa vigente.

A finales de 2024 se realizó la cuarta auditoría legal al Servicio de Prevención Mancomunado, con la finalidad de validar su gestión desde la más alta exigencia, para impulsar la corrección de todas sus desviaciones, observaciones y sugerencias de mejora. Dicha auditoría ha sido ejecutada por LRQA, entidad externa de reconocido prestigio a nivel internacional y autorizada por la autoridad laboral.

A través de la realización periódica de estas auditorías, Grupo Garnica reitera su compromiso con la Seguridad y Salud de sus empleados, buscando siempre el cumplimiento de la normativa, la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas que optimicen las condiciones de trabajo y minimicen los riesgos laborales.

3.6.3. Departamento de Seguridad y Salud

Durante el año 2024 se produjeron varias salidas de personal en el Departamento de Seguridad y Salud, tanto dentro del Departamento Corporativo como de alguna de las plantas. Dichos puestos se fueron cubriendo a lo largo de ese mismo año para intentar mantener su composición en 9 personas con dedicación total a estas tareas más una persona en prácticas en la planta de Samazán, además de otras 2 personas con dedicación parcial, suponiendo un equipo total de 12 personas.

Actualmente, el Departamento Corporativo de Seguridad y Salud está formado por el Director del Departamento y Técnico de Soporte, quienes brindan apoyo a todos los centros de trabajo de Grupo Garnica, incluidos los de Francia, aunque éstos últimos no son forman parte del Servicio de Prevención Mancomunado. A su vez, el departamento está respaldado por un equipo de 10 personas entre Responsables y Técnicos, con dedicación total a tareas de seguridad y salud en las plantas del Grupo, suponiendo un equipo total de 12 personas.

El Servicio de Prevención Mancomunado asegura la coordinación y el apoyo continuo a todos los centros, garantizando todas las instalaciones cuenten con el respaldo necesario en materia de prevención y seguridad.

3.6.4. Comunicación de Alertas de Seguridad y Buenas Prácticas

La comunicación constante entre las plantas sobre riesgos, incidentes y medidas preventivas es una de las estrategias efectivas para mejorar la seguridad en todas las instalaciones. Estas comunicaciones no solo permiten identificar y gestionar de manera más eficiente los riesgos, sino que también favorecen la transferencia de conocimientos y experiencias que contribuyen a fortalecer la cultura de seguridad en toda la compañía.

A lo largo de 2024, se compartieron un total de 9 alertas de seguridad y buenas prácticas entre las distintas plantas del grupo. Estas alertas fueron generadas a partir de incidentes, situaciones de riesgo o nuevas observaciones relacionadas con la seguridad laboral. El objetivo principal de estas alertas es prevenir incidentes futuros al informar a todas las plantas sobre posibles riesgos identificados y las acciones correctivas o preventivas que se deben aportar. Además de las alertas, se compartieron buenas prácticas, las cuales son ejemplo de procedimiento efectivos para reducir riesgos y mejorar la seguridad. Este intercambio de información fomenta la colaboración, mejora la respuesta ante riesgos y fortalece la implementación de procedimientos de seguridad, permitiendo una mejora continua de las estrategias de prevención.

Dentro de las iniciativas destinadas a mejorar la Cultura de Seguridad en la empresa se llevan desarrollando jornadas de concienciación con Responsables y Managers con el propósito de crear en éstos esa cultura de Seguridad y que sean capaces de trasladarla a todos los trabajadores que tengan a su cargo, motivándoles para que vean, tanto en su Seguridad y Salud como en la de sus compañeros, un aspecto fundamental de su trabajo.

Con el objetivo de motivar para conseguir reducir la siniestralidad se ha decidido celebrar y premiar cada vez que se cumplan los hitos de 100 días, 200 días, etc. acumulados sin accidentes. Dichos logros se celebran con pequeñas recompensas simbólicas como café gratis a todos los trabajadores, fruta y pastas, etc. agradeciendo y reconociendo el esfuerzo de día a día de todos para prevenir accidentes.

En 2024 se siguieron promoviendo las Reglas de Oro de Seguridad y Salud de Garnica que se publicaron y difundieron en todos los centros de trabajo en 2021. Estas reglas establecen principios fundamentales que guían las decisiones y acciones diarias en materia de seguridad, y siguen siendo una herramienta clave para reforzar la cultura de seguridad.

3.6.5. Indicadores de Seguridad y Salud

El desempeño en materia de seguridad, se mide mediante un conjunto de indicadores específicos, que permiten evaluar la evolución de la gestión de Seguridad y Salud Laboral. Estos indicadores reflejan el esfuerzo continuo por garantizar un entorno laboral seguro y saludable, y su evolución en 2024 evidencia el compromiso constante con la mejora de las condiciones de trabajo:

Indicadores	Evolución	Valor del indicador en 2024			Valor del indicador en 2023		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes con baja (*) (LTIR)	2,6%	20,38	35,96	34,97	29,94	36,48	34,07

Índice de accidentes registrables (**) (TRIR)	5,9%	71,33	77,28	76,19	59,89	75,62	71,93
Índice de gravedad (***) (SR)	(43,02%)	0,76	1,17	1,09	0,14	2,33	1,92
Nº de enfermedades profesionales	0%	0	2	2	0	2	2
Accidentes Registrables Garnica **** (RC)	(3,33%)	4	25	29	5	25	30
Índice de frecuencia de accidentes registrables Garnica***** (RCR)	11,6%	13,59	19,13	18,11	13,61	16,58	16,22
Indicador Proactivo de Seguridad y Salud *****(IPSYS)	0,80%	96,8%	-	-	96	-	-
Horas Trabajadas	(13,40%)	294.415	1.306.900	1601.315	-	-	1.849.034

(*) LTIR (Lost Time Incident Rate) = (Nº de accidentes con baja/ Nº de horas trabajadas) *1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes con baja.

(**) TRIR (Total Recordable Incident Rate) = (Nº de accidentes registrables (según OHSA) /Nº horas trabajadas) *1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes con baja y sin baja, accidentes que han requerido tratamiento médico.

(***) SR (Severity Rate) = (Nº de jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja/Nº total horas trabajadas) *1000. Este índice hace referencia a la gravedad de los accidentes con baja.

(****) RC (Recordable Cases) = (Nº de accidentes con baja en los que se ha probado relación entre la causa y la lesión)

(*****) RCR (Recordable Case Rate) = (Nº de accidentes con baja en los que se ha probado relación entre la causa y la lesión/Nº horas trabajadas) *1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes declarados en los que se ha probado relación entre la causa y la lesión).

(******) IPSYS (Indicador proactivo de Seguridad y Salud). Hace referencia a 10 actividades proactivas de Seguridad y Salud.

En 2024 se continua con la monitorización de los 3 indicadores creados en 2022, considerados imprescindibles para medir el desempeño de Seguridad y Salud de una forma más objetiva (RC y RCR) y proactiva (IPSYS).

Por un lado, el RC y RCR reflejan únicamente los accidentes con baja de trabajo en los que se ha probado la relación entre la causa y la lesión. En 2024 se contabilizaron 27 accidentes con baja que no entraron en esta clasificación.

IPSYS, por otro lado, es un indicador proactivo del desempeño de seguridad y salud de proceso más que de resultados - que recoge 10 actividades de Seguridad y Salud que son necesarias para sentar las bases de un sistema de gestión de Seguridad y Salud diligente.

Dos de los avances más importantes realizados en 2024 han estado relacionados con la mejora de elementos, dispositivos y procedimientos de seguridad de maquinaria, especialmente en las líneas de producción de las plantas de Valencia de don Juan y de Llodio y en la renovación de la flota de carretillas de las plantas de La Rioja y de Valencia de Don Juan, exigiendo que todas ellas fueran equipadas con los dispositivos de seguridad más avanzados disponibles hasta el momento (cámaras de detección de peatones, check-list de arranque, sensores de choques...) para reducir al mínimo los riesgos creando un ambiente más saludable y seguro dentro de nuestras plantas. También el refuerzo de las medidas de prevención de higiene industrial fue otro de los focos del año 2024.



Imagen 7. Nuevas carretillas equipadas con dispositivos de seguridad más avanzados.

Dentro del progreso en la mejora de sistemas de seguridad que se realizaron en 2024, la protección de incendios continuó siendo otra de las prioridades en las que las fábricas del grupo trabajaron, no solo con la mejora de las instalaciones sino con la mejora de los procedimientos de trabajo, alineados con las recomendaciones de la compañía de seguros.

En colaboración con el departamento de RRHH, en 2024 se lanzaron diversas iniciativas relativas a la promoción de la salud dentro del programa de bienestar del empleado “Garnica Health”, en las que se ofreció tanto la práctica de deporte (ej. pádel, participación en la carrera de la mujer contra el cáncer) como charlas sobre aspectos de salud importantes como el mindfulness, etc. Este programa fué relanzado a finales del año 2023 con el nombre de “Garnica Inspire” con el objetivo de inspirar al equipo de colaboradores de Garnica a través de la salud física y mental, la comunicación y la motivación y empoderamiento.

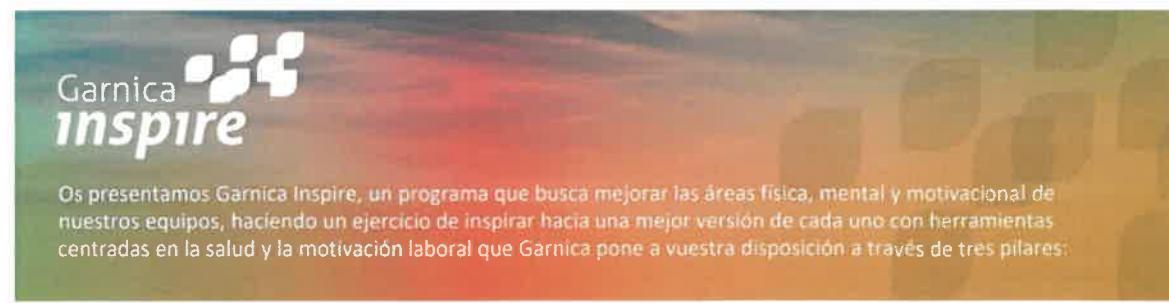


Figura 16. Comunicación lanzamiento programa bienestar empleado Garnica Inspire.

3.7 Absentismo³⁵

De manera mensual, se lleva a cabo el análisis y seguimiento de los datos de absentismo. En 2024, el total de horas de ausencia por contingencias comunes o contingencias profesionales ha sido de 180.598 horas. En 2023, el total de horas de absentismo fue de 161.457 horas.

³⁵ Absentismo: Se tiene en cuenta cualquier tipo de incapacidad por parte del trabajador que dé lugar a una ausencia a su puesto de trabajo. Este término excluye las ausencias permitidas como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad, los días de libre disposición, la representación sindical o las visitas médicas.

4. ÉTICA E INTEGRIDAD

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

La ética y su cumplimiento son para Grupo Garnica pilares fundamentales para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Garnica se compromete a través de las políticas integradas dentro de su “Sistema de Gestión de Compliance Penal” o “Modelo de Prevención de Delitos” y, en especial, de conformidad con su Código Ético³⁶ y su Política Anticorrupción³⁷, a llevar a cabo su actividad vigilando el impacto que ésta pudiera tener en diferentes ámbitos teniendo como principio institucional aspirar a conseguir y mantener una conducta ética irreprochable.

El “Modelo de Prevención de Delitos” (MPD), también conocido como el “Sistema de Gestión de Compliance Penal” fue aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Garnica Plywood, S.A.U., junto con sus dos políticas principales, Código Ético y la Política Anticorrupción, , en sesión de 15 de diciembre de 2020 y aplica tanto a Global Garnica Holding, S.L., Garnica Corporate Services, S.A.U., Zeus VI Spain, S.L.U., y Grupo Garnica Plywood, S.A.U., en su condición de sociedades holding, como a todas las filiales en España y en Francia (todas ellas, en adelante, a estos efectos, podrán ser conjuntamente referidas como, “Garnica” o el “Grupo”).

Tanto el Código Ético como la Política Anticorrupción resultan de aplicación a todas las sociedades españolas y francesas que integran el Grupo, así como a todos los empleados, directivos e integrantes de los órganos de administración de las sociedades del Grupo, en los términos contenidos en el mismo.

De acuerdo con nuestro Sistema de Gestión de Compliance Penal, todas las sociedades del Grupo desarrollan su actividad empresarial en todos los ámbitos de actuación, de acuerdo con unos valores y principios de obligado cumplimiento, recogidos en su Código Ético que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman parte del Grupo en el desarrollo de su actividad empresarial, y que son inamovibles e irrenunciables.

Asimismo, conforme al compromiso escrito alcanzado por el Consejo de Administración de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. en la fecha anteriormente referida, Grupo Garnica tiene tolerancia cero a la comisión de cualquier ilícito penal en el seno de su organización (y, en especial, a la corrupción) de forma directa o a través de terceros con los que colabore o interactúe y para ello, Garnica pone todos los medios a su disposición para identificar cualquier tipo de riesgo de comisión de delito en sus diferentes áreas y/o por parte de los terceros con los que colabora, estableciendo medidas de control preventivas y correctivas, que luego monitoriza a través de los miembros del Órgano de Supervisión y Vigilancia del Modelo de Prevención de delitos, así como a través de sus mecanismos de diligencia debida en la contratación con terceros.

³⁶ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

³⁷ <https://www.garnica.one/uploads/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197.pdf>

En este contexto, los empleados, directivos y administradores de Garnica deben actuar de acuerdo con su Código Ético y resto de políticas de Compliance, cumpliendo los valores de la organización en él contenidos y priorizando los intereses de la compañía frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones o actuaciones.

Con ocasión de la Política de Diligencia Debida, también Grupo Garnica solicita a sus proveedores, prestadores de servicio y clientes, que se adhieran a nuestro Código Ético y Política Anticorrupción, manifestando su compromiso al cumplimiento íntegro de la legalidad vigente y la puesta por su parte de medidas de prevención en el seno de su organización anticorrupción, fraude o cualquier otro ilícito.

- **Código Ético:**

El Código Ético de Garnica, junto con las políticas corporativas internas, representa el compromiso de Garnica con el estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento, el buen gobierno corporativo, la transparencia, la responsabilidad social, la independencia y demás principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación.

En particular, entre los principios recogidos en el Código Ético destacan (i) el principio de legalidad, que establece el firme compromiso de desarrollar todas las actividades empresariales de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, dando cumplimiento a las leyes, los contratos y las obligaciones que de estos últimos se derivan, así como a los buenos usos y prácticas mercantiles; (ii) el principio de conducta ética irreprochable, que supone, entre otras cuestiones, evitar conductas que, aun sin violar la normativa vigente, infrinjan cualesquiera principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación y (iii) el principio de responsabilidad social corporativa.

Adicionalmente, este Código responde a las obligaciones de prevención aplicables en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y, en particular, a lo establecido en el modelo de prevención de delitos de la Sociedad y del Grupo.

Por otro lado, una de las políticas más significativas integradas por el Sistema de Gestión de Compliance Penal de Garnica es la Política Anticorrupción, cuyo objeto principal es llevar un adecuado control específico sobre los riesgos penales, y, en particular, aquellos asociados a la comisión de cualesquiera ilícitos relacionados con el delito de corrupción, en su más amplia acepción, así como cualesquiera otros relacionados.

- **Política Anticorrupción:**

La Política Anticorrupción, entre otras cuestiones, establece la prohibición general de dar o aceptar regalos u otras atenciones corporativas de terceros por parte de los empleados o directivos de Garnica en el desarrollo de su actividad profesional, salvo que, no estando prohibidas por la Ley, sean de valor económico irrelevante o simbólico, y respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales que no afecten a la toma de decisiones o desempeño profesional. A modo de ejemplo se prohíbe como norma general aceptar o pagar a terceros (clientes, proveedores u otros colaboradores u stakeholders) gastos de desplazamiento u alojamiento, salvo autorización expresa emitida por el Compliance Officer.

Del mismo modo, esta Política prohíbe de forma categórica dar o aceptar recibir cualquier obsequio o "cosa de valor" que pudiera ser considerado como cualquier tipo de soborno o de pago sin causa legal, o acto de corrupción, incluyendo el ofrecimiento o promesa, directo o indirecto, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.

- **Política de Diligencia Debida**

La tercera de las políticas que ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. fue la Política de Diligencia Debida, en marzo de 2021. Esta política establece los controles y medidas de diligencia que debemos de adoptar a la hora de mantener relaciones jurídicas o de negocio con terceros, principalmente, con clientes, proveedores y potenciales empleados o candidatos. Recoge una serie de pautas de conducta y de indagaciones de diligencia que debemos adoptar para evitar que una situación de non compliance de un tercero, o daño reputacional, pueda afectar negativamente a nuestro grupo o nuestro negocio. Hay que destacar de esta política el principio de "Confía, pero Verifica" y que las medidas de control se exigen, de forma previa y a lo largo de toda la relación negocial. Como regla común aplicable a todas las categorías de interesados, hacemos adherirse a los terceros con los que vamos a contratar a nuestro Código Ético y Política Anti-corrupción, de forma que les hacemos manifestar un compromiso contra la comisión de cualquier tipo de ilícito penal e infracción y que les alineamos con nuestros principios y valores.

En los contratos con clientes y proveedores se añade una causa de vencimiento anticipado para el caso de que nuestra contraparte cometiera un ilícito o no respete nuestras políticas internas de compliance.

4.1.1 Sistema Interno de información

Por último, Grupo Garnica, dispone de una herramienta de detección de riesgos relativos a actuaciones contrarias al Código Ético u otras políticas de Compliance, accesibles para todos los interesados de las sociedades pertenecientes a Garnica. Se trata del Canal de Denuncias (actualmente denominado “Sistema Interno de Información”, a través del cual cualquier empleado, directivo o colaborador de Garnica puede comunicar de forma anónima cualquier conducta inapropiada, irregular o ilícita conocida al Comité Ético de Garnica.

A través de esta herramienta, toda conducta inapropiada que sea denunciada será analizada por el Compliance Officer y, en su caso asimismo por el Comité Ético, debiendo tomarse las medidas disciplinarias que procedan en cada caso, tras el consiguiente proceso de investigación.

El Canal de Denuncias inicialmente originado se adaptó a la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante, “Ley 2/2023” o “Ley de Protección al Informante” que establece la obligatoriedad de implementar Sistemas Internos de Información en todas las empresas con una plantilla de cincuenta o más trabajadores. Esta Ley traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (en adelante, “Directiva Whistleblowing”).

Dicha adaptación se ha llevado a cabo a través de la implementación de las siguientes medidas/acciones:

- Aprobación por el Consejo de Administración de Global Garnica Holding, S.L. en fecha 13 de junio de 2023 de las siguientes políticas internas de Compliance: a) Política del Sistema de Información y b) el Procedimiento de Gestión de Informaciones Recibidas del Sistema Interno de Información.
- Designación por el Consejo de Administración del Grupo Garnica Plywood, SA.U. de un responsable del Sistema Interno de Información, coincidente con la figura actual de la *Compliance Officer*.

- La contratación de un nuevo SaS (Softwares as a Service) de gestión digital de las denuncias con el proveedor Whistleblowersoftware. Este programa de software gestiona un formulario online, al que se da acceso permanente en el Footer del Sitio Web de Garnica.

El sistema permite a cualquier interesado presentar sus denuncias de forma informada o anónima, de forma oral (por envío de nota de audio) o por escrito e incluso permite chatear con el Compliance Officer de forma anónima para facilitar más información.

A día de hoy, las denuncias pueden presentarse asimismo a través de buzones físicos instalados a la entrada de las oficinas centrales y de cada una de las plantas, así como en la dirección de correo electrónico whistleblowing@garnica.one. En todo caso, las comunicaciones recibidas son tratadas de modo estrictamente confidencial por la responsable del Sistema de Información, implantando las medidas necesarias que lo garanticen y se garantiza la indemnidad de las personas denunciantes y la ausencia de represalias contra las mismas, conforme a la legislación vigente.

4.1.2 Protección de los consumidores

4.1.2.1 Calidad de los productos:

Como sistema para garantizar la calidad del producto comercializado, los tableros fabricados por Garnica destinados a la construcción en Europa cuentan con marcado CE según el Reglamento de Productos de Construcción. En base a él, existen Declaraciones de Prestaciones disponibles para clientes y usuarios del producto en la web de la empresa, que recogen las principales características técnicas del producto.

Este marcado CE implica la existencia de un sistema completo de control de calidad del producto, materias primas y proceso productivo.

Adicionalmente, la empresa cuenta con sistemas certificados de gestión de la calidad según ISO 9001 para todos los centros productivos de tablero contrachapado.

Adicionalmente, varios de los productos ofrecidos en la gama de Garnica cuentan con certificados adicionales para determinadas características técnicas (emisiones de formaldehído, resistencia al fuego, etc.). La información sobre los mismos está disponible en la web corporativa, vinculada a cada tipo de producto.

4.1.2.2 Gestión de quejas y reclamaciones:

Garnica, con motivo de su actividad, no se relaciona ni entabla relaciones de negocio con consumidores según el concepto que este término tiene asociado la normativa española vigente, siendo una empresa que opera B to B, esto es, con otras empresas o profesionales autónomos que carecen de la consideración legal de "consumidor", a los efectos de lo dispuesto en la normativa vigente, en este caso, el artículo 3.1. del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

No obstante lo anterior, Garnica evalúa el 100% de sus proyectos desde el punto de vista de la calidad, el medio ambiente, la salud y la seguridad, lo que acaba redundando en la protección y beneficio de los consumidores finales. En concreto, Garnica se asegura de que, hasta el momento de la entrega de sus productos a sus clientes (empresarios), estos cumplan tanto los estándares de calidad, seguridad y salud propios como aquellos requisitos exigidos por el cliente, en estricto cumplimiento de la legislación aplicable.

En cuanto a los sistemas de reclamación puestos a disposición de nuestros clientes, si bien, Garnica, tal y como se ha mencionado, no opera en el marco de su actividad directamente con consumidores, sino con empresarios, dispone de un procedimiento para la gestión de

las quejas y reclamaciones de sus clientes, en el que estos pueden a su vez transmitirles las quejas de sus clientes finales, alguno de los cuales sí podría ostentar en alguna ocasión la condición legal de consumidor.

La comunicación de estas reclamaciones puede realizarse a las personas de contacto del cliente en la organización (comerciales, servicio de atención al cliente o departamento de Calidad). Estas quejas y reclamaciones quedan registradas en el ERP y programas de gestión de la empresa, dándose respuesta por escrito a los clientes sobre la resolución de estas y estableciéndose planes de acción en los casos en los que se requiera según la naturaleza de la reclamación. De esta manera, esa información nos permite establecer mejoras, con el afán de seguir esforzándonos por cumplir con las expectativas de nuestros clientes y mantener su confianza en nuestra marca.

En el ejercicio 2024, los expedientes de reclamación gestionados han supuesto un 0,17% en coste sobre el total de ventas, un valor próximo a la media histórica de la empresa.

4.1.2.3 Protección de datos:

Por último, independientemente de que Garnica no opera directamente con consumidores, y que las personas físicas con las que se relaciona actúan en su condición de representantes o personas de contacto de personas jurídicas, está altamente concienciada con la protección de los datos personales, especialmente en lo referente al tratamiento de datos de sus empleados, directivos, candidatos, accionistas y miembros de los órganos de administración, por lo que está totalmente comprometida con el cumplimiento de los principios y obligaciones recogidos en la normativa de protección de datos personales vigente, habiéndose adaptado tanto al REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos ("RGPD"), como a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales ("LOPDGDD").

4.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

La elección de proveedores de Garnica se hace atendiendo a criterios de calidad, servicio, seguridad y sostenibilidad, dentro del marco de la legalidad y el respeto a las buenas prácticas empresariales.

4.2.1 Homologación y evaluación periódica de proveedores

Garnica dispone de un procedimiento para la homologación de sus proveedores, mediante el cual se evalúa la calidad de los suministros para determinar si se ajustan a los requisitos de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente y al sistema productivo de la empresa. Garnica podrá supeditar la contratación de proveedores y colaboradores externos a la aceptación sin reservas de las premisas incluidas en el Código Ético. La empresa monitoriza de forma activa la adhesión de sus proveedores al código ético de la empresa. En base a datos de compras del año 2024 este porcentaje asciende al 95 %, el mismo valor que en 2023.

Además, la empresa también fomenta entre sus proveedores la evaluación de su desempeño en materia de ESG. Con ese objetivo se ha solicitado este año de forma piloto varios de los proveedores principales una evaluación 360 de tercera parte en materia de ESG, concretamente a través de la plataforma ECOVADIS (para más información sobre la plataforma ver punto 1.4.2). En concreto esta evaluación se encuentra disponible proveedores que suponen un 27% de las compras gestionadas desde el departamento de compras de Grupo Garnica.

Además de esta homologación inicial, se reevalúan periódicamente los suministros de cada proveedor, en base a criterios de calidad, coste, servicio y sostenibilidad, entre otros.

4.2.2 Sostenibilidad cadena de suministro

Garnica dispone de un Sistema de Diligencia Debida, establecido en base al Reglamento UE nº 995/2010 a través del cual evalúa todas sus compras de madera. Dentro del mismo, se valora el riesgo de cada suministro de maderas, determinando si existe un riesgo de origen ilegal y estableciendo medidas para eliminar ese riesgo en caso de que se determine que es significativo.

Para todos los proveedores que suministran productos derivados de la madera, Garnica exige el cumplimiento del Reglamento Europeo de la Madera - EUTR (transpuesto a la normativa española a través del Real Decreto 1088/2015) que tiene el fin de detener la circulación de madera aprovisionada ilegalmente en la Unión Europea.

En junio de 2023 se publicó el nuevo Reglamento (UE) 2023/1115, conocido como EUDR. Este Reglamento es relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación de determinadas materias primas y productos asociados a deforestación y degradación forestal, que supone un cambio normativo trascendental para las actividades afectadas y, entre ellas, la industria de la madera. Con el fin de adaptarse a este cambio normativo, Garnica ha establecido un proyecto específico con un equipo multidisciplinar que está trabajando en las nuevas obligaciones que se derivan de este Reglamento.

Garnica dispone así mismo de Sistemas de Cadena de Custodia en base a los dos estándares de mayor relevancia a nivel mundial para la gestión de madera certificada; PEFC y FSC®. Estos sistemas de gestión están implantados en todos los centros de trabajo del Grupo.

Garnica, en su operativa, prioriza a los proveedores y productos maderables que procedan de fuentes certificadas, tales como PEFC o FSC®. El 80% de las compras de chapa y el 31% de las de componentes de origen maderable tuvieron algún tipo de declaración PEFC/FSC en 2024.

La materia prima principal de la compañía es la madera (madera en rollo y, de manera mucho menor, la chapa ya transformada). Para estas materias primas, la procedencia en más del 99% es España, Francia y Portugal. La mayor parte de la madera en rollo es además gestionada de forma integral desde el equipo forestal de Garnica mediante la compra de la madera en pie y una trazabilidad completa desde la explotación forestal hasta su corte, transporte y consumo en fábrica. A priori, puede considerarse que la mayor parte de los suministros proceden de orígenes de bajo riesgo en cuanto a cumplimiento de normativa en materia forestal, así como de derechos y seguridad de los trabajadores.

Abastecimiento único:



Figura 17. Garnica destaca por su gran integración en la cadena de suministro.

Independientemente del origen de la materia prima suministrada, Garnica solicita a todos los proveedores de productos de origen maderable el compromiso con una serie de principios y valores de la compañía. Tal compromiso debe manifestarse por escrito, firmando una declaración de buenas prácticas al respecto. En esta declaración, se confirman factores como el respeto a la legislación local, nacional e internacional en ámbitos ambientales, laborales, fiscales, de respeto a los derechos humanos o de normativa de anticorrupción.

4.3 Respeto a los Derechos Humanos

Muy en línea con lo indicado en el apartado anterior, y, en cumplimiento de lo establecido en el Código Ético del grupo, Garnica desarrolla sus actividades, cumpliendo fielmente el principio de legalidad y el principio de conducta ética irreprochable, por tanto, con el compromiso de máximo respeto hacia la legalidad, especialmente los derechos humanos y las libertades públicas, y hacia los derechos de terceros, especialmente en asuntos como los derechos de los trabajadores y los derechos de propiedad industrial e intelectual, en un marco de sana competencia y de respeto a la dignidad.

Además, Garnica, conforme a su principio de conducta ética irreprochable, debe observar un comportamiento intachable en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar al prestigio de la empresa, o afectar de manera negativa a sus intereses, su reputación y su imagen pública. En línea con ello, Garnica, a la hora de adoptar sus decisiones de negocio, deberá tener en consideración siempre, no sólo si se cumple con la ley aplicable, qué por supuesto deberá respetarse, sino que valorará qué es lo que éticamente debe hacerse, qué es lo que está “bien”.

En concreto, tal y como se establece en el Código Ético del Grupo, en la Sección 6.1.1.:

“En el marco del principio de legalidad, Garnica deja expresa constancia de su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional.”

En particular, el Grupo se obliga a:

1. Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio;
2. Evitar prácticas discriminatorias o que socaven la dignidad de las personas;

3. *Respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados, así las responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente en cada país;*
4. *Implantar mecanismos de supervisión que permitan detectar y, en su caso, suprimir situaciones de riesgo de vulneración de los derechos humanos.*
5. *Velar por que las empresas con las que Garnica se relaciona respeten la legislación y los convenios internacionales en materia laboral, así como la normativa sobre derechos humanos, no entablando relaciones comerciales o de negocio con empresas, entidades o particulares que sean responsables o promuevan conductas contrarias a los derechos de los trabajadores o ciudadanos extranjeros."*

Hay que destacar por otro lado que, conforme a la Política de Diligencia Debida del grupo, integrante del Sistema de Gestión de Compliance Penal, que fue aprobada en marzo de 2021 por el Consejo de Administración de Grupo Garnica Plywood, S.A.U., los clientes, proveedores y otros terceros con los que se relacione deben adherirse al Código Ético vigente y a la Política Anticorrupción del grupo, haciéndoles por tanto extensivas a los mismos los citados compromisos.

Adicionalmente, se incorpora en los contratos de prestación de servicios a suscribir con clientes y proveedores la siguiente cláusula de Manifestaciones y Garantías de Compliance:

Garnica opera principalmente en países desarrollados, no operando en localizaciones que permitan el trabajo forzoso ni el trabajo infantil. Salvo para aquellos proveedores en países con riesgo de respeto hacia los derechos humanos (ver punto 4.2 anterior), no existiendo por tanto una política corporativa que establezca compromisos específicos en materia de derechos humanos.

Garnica no ha detectado durante 2024 ni 2023 casos de discriminación ni operaciones con proveedores con casos de trabajo forzoso u obligatorio ni trabajo infantil.

En el caso de que se dieran tales circunstancias, la dirección de Garnica, acompañada de los miembros del Órgano de Supervisión y Vigilancia del modelo de prevención de Delitos, adoptaría de inmediato las medidas disciplinarias que se requieran en cada caso, teniendo como base el Código Ético y las recomendaciones que le indique el Comité de Ética y/o el Compliance Officer de la organización, con cargo vigente en cada momento

5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales

Garnica posee un modelo de producción verticalmente integrado único, práctico y rentable basado en la sostenibilidad y en el entorno rural. Mediante la promoción de plantaciones sostenibles locales, Garnica genera beneficios para las zonas rurales y, gracias a ello, contribuye a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

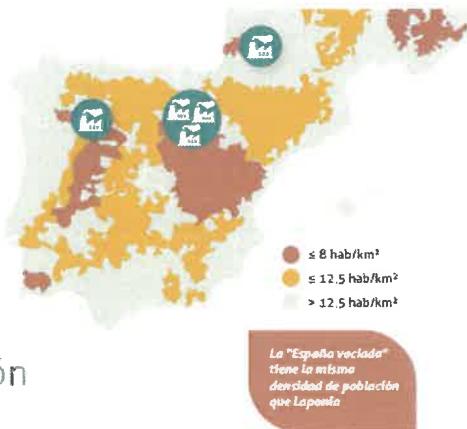
En este ámbito, Garnica influye directamente en el empleo de las zonas rurales limítrofes donde está ubicada, tanto de manera directa, al generar empleos en localidades cercanas, como indirecto, por medio de la generación de empleo a través de proveedores. Por otro lado, también fortalece el tejido empresarial local, por medio de la atracción de empresas auxiliares relacionadas con el sector maderero.

Garnica genera cientos de empleos directos e indirectos en el medio rural. Los centros productivos se ubican principalmente en zonas con baja densidad de población, en municipios con menos de 5.000 habitantes. Se estima que por cada dos hectáreas de chopo cosechadas se crea un puesto de trabajo.

5 fábricas en áreas con 1,600-5,000 habitantes

>900 empleos directos

Aprox. 75% de los empleos localizados en áreas de baja densidad de población



Fuente: Burillo-Cuadrado, Serranía Celtibérica

Figura 18. Garnica, motor de desarrollo rural en zonas con baja densidad de población. Fuente información para mapa: Mº P. Burillo-Cuadrado, 2019, Serranía Celtibérica³⁸.

Garnica también está presente en los procesos de explotación y transformación forestales, con el objetivo último de apoyar el fomento de la actividad forestal de calidad, controlada y sostenible.

La política de Garnica en este campo se basa en el compromiso de la empresa en el desarrollo social general y su entorno y con la creación de valor en las zonas en las que está presente y para con los grupos con los que tiene un interés. Las acciones de patrocinio y mecenazgo se fundamentan en la conciencia cívica y la identidad y cultura de la empresa, intentando transmitir la cultura y visión del entorno en una forma distinta a las labores comerciales.

Los criterios de Garnica para la selección de estas acciones son los siguientes:

1. Intención social, cultural y ambiental del proyecto.
2. Beneficio de la reputación corporativa que aporten a Garnica.
3. Prestigio de las instituciones que lo promueven.
4. La localización de los proyectos dando prioridad a aquellos lugares en los que Garnica tiene presencia y que apoyen el desarrollo de las comunidades en las que se realizan.
5. Grupos de interés a los que afecten los proyectos: grupos sociales en contacto con la empresa o más desvalidos.

³⁸ https://www.celtiberica.es/images/NUTS_A4.jpg

6. Colaboraciones o actividades con material de Garnica que aporte arte visual del producto.
7. Acciones que promocionen la sostenibilidad en el entorno de la producción del contrachapado.

Destacan, entre otras, las siguientes organizaciones con las que Garnica colabora en diferentes proyectos, iniciativas o patrocinios:



A continuación, se incluyen las acciones de colaboración y patrocinio que ha realizado Garnica a lo largo de los ejercicios 2024 y 2023:

2024

- Patrocinio Universidad del País Vasco³⁹.
- Patrocinio Pacto Mundial de la ONU
- Federación General Universidad de León y Empresa.
- Inscripciones Carrera Mujer 2024 - 82 corredoras⁴⁰.
- Patrocinio Concéntrico 2024⁴¹
- Donación becas Universidad de La Rioja curso 2024-2025⁴²
- Participación y patrocinio del I Congreso del Sur de León
- Iniciativas forestales: Merci Le Peuplier, Syndicat des Propriétaires Fonciers du marais Poitevin, FIBOIS, FIBNA, entre otros.



³⁹ <https://www.garnica.one/blog/garnica-renueva-convenio-colaboracion-universidad-pais-vasco.html>

⁴⁰ <https://www.garnica.one/blog/garnica-apoya-un-ano-mas-lucha-contra-cancer-en-vii-carrera-mujer.html>

⁴¹ <https://www.garnica.one/blog/materia-prima-garnica-vuelve-a-ser-protagonista-novena-edicion-concentrico.html>

⁴² <https://www.garnica.one/blog/garnica-financia-becas-estudiantes-master-ur.html>

2023

- Patrocinio UPV Máster Madera
- Suscripción Pacto Mundial de la ONU
- Patrocinio Fundación Rioja Deporte
- Inscripciones Carrera Mujer 2023 86 corredoras
- Patrocinio Concentrico 2023
- Patrocinio Propopulus
- Patrocinio Becas Máster UR curso 2023-2024
- Iniciativas forestales: Merci Le Peuplier, Plantons pour l'avenir y Confederación Forestalistas País Vasco.

En 2024, Garnica ha destinado 30.410 euros a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. En 2023, Garnica donó 9.500 euros.

5.2 Información fiscal y otros

- Beneficios de explotación por área geográfica (en miles de euros):

Área geográfica	2024	2023
España	(20.147)	(25.571)
Francia	2.222	2.363
Estados Unidos	3.120	1.002
Uruguay	(22)	(17)
Holanda	11	-
TOTAL	(14.816)	(22.223)

- Impuestos sobre beneficios pagados (en miles de euros):

Área geográfica	2024	2023
España	(205)	2.059
Francia (*)	39	69
Estados Unidos	45	1.546
Uruguay	-	-
Holanda	-	-
TOTAL	(121)	3.674

(*) No ha pagado impuestos al tener pérdidas y bases imponibles negativas de ejercicios anteriores.

- Subvenciones públicas recibidas:

El Grupo durante los ejercicios 2024 y 2023 no ha recibido ninguna una subvención de capital. Por otro lado, el grupo ha recibido subvenciones de explotación de 664 miles de euros en 2024 mientras que en 2023 no recibió tales subvenciones.

ANEXO

Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este estado

Con este estado de información no financiera, Garnica da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 diciembre. Sus contenidos están basados en el reporting anual que la compañía realiza en este ámbito conforme al marco de reporting de sostenibilidad de GRI, a partir del año actual.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Garnica ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para Garnica, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIs clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de Garnica.

Los aspectos no materiales para la Compañía solicitados por la ley son los siguientes: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire, acciones para combatir el desperdicio de alimentos, políticas de desconexión laboral.

Adicionalmente, Garnica ha elaborado un análisis de trazabilidad cuyo objetivo es relacionar los aspectos solicitados por la ley con los contenidos GRI asociados, publicados por la Compañía. Véase el índice de contenidos en tabla adjunta a continuación:

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio		
Informática	38	(1.023,68%)
Compras, producción, logística	196	(100%)
Gestión	218,5	(100%)
Seguridad y Salud	3.929	(18,83%)
Calidad	-	(100%)
Finanzas	75	(20%)
Mejora Continua	-	(100%)
Recursos humanos	291	(76,98%)
Mantenimiento	548	(80,29%)
Marketing y ventas	275,5	(61,96 %)
Forestal	315	(100%)
TOTAL	6.250	(29,73%)



Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio		
● Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1	2-1
● Organización y estructura	1.1	2-6
● Mercados en los que opera la compañía	1.2	2-6
● Objetivos y estrategias	1.4	2-6
● Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.3	201-2
Políticas	1.5	3-3
Resultados de las políticas y KPIs	Se da respuesta en todo el informe	3-3
Riesgos	1.4.3.	3-3/ 2-12/ 201-2/307-1
Cuestiones medioambientales		
- Global		
● Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad	2	3-3/ 2-22/ 2-23/ 2-24/ 2-25/ 301/ 302/ 303/ 304/ 305/ 306
● Provisiones y garantías para riesgos ambientales	2.1.2.	307-1
● Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2.1.1.	308
- Contaminación		
● Medidas asociadas a emisiones de carbono	2.2	3-3/ 302-5/ 302-6/ 305-7
● Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	2.3.	3-3
- Economía circular y prevención y gestión de residuos		
● Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	2.7	3-3
● Medidas asociadas a la gestión de residuos	2.7	306-2
● Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2.8 No material.	3-3
- Uso sostenible de recursos		
● Consumo de agua y suministro	2.6	303-5
● Consumo de materias primas y medidas	2.5	3-3/ 301-1
● Consumo de energía, medidas y uso de renovables	2.4	3-3/ 302-1/
- Cambio climático		
● Emisiones de efecto invernadero	2.2	3-3/ 305-1/ 305-2/ 305-5
● Medidas de adaptación al cambio climático	2.2.1.	3-3
● Metas de reducción de emisiones	2.2.	3-3
- Biodiversidad		
● Medidas de preservación e impactos causados en áreas protegidas	2.9	3-3

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Cuestiones sociales y relativas al personal		
- Empleo		
● Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	3.1.1.	3-3/ 2-7/ 405-1
● Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	3.1.1.	2-7
● Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.2.	2-7/ 405-1
● Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.3.	401-1
● Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.4.	405-2
● Brecha salarial	3.1.5.	405-2
● Remuneración media de consejeros y directivos	3.1.6.	2-19/ 2-20
● Políticas de desconexión laboral	3.2.	3-3
● Empleados con discapacidad	3.3.	405-1
- Organización del tiempo de trabajo		
● Organización del trabajo	3.2.	3-3
● Número de horas de absentismo	3.7.	403-2
● Medidas de conciliación familiar	3.2.	3-3
- Salud y seguridad		
● Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.6.	3-3/ 403-1/ 403-2/ 403-5/ 403-6/ 403-7/
● Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	3.6.	403-9
● Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	3.6.	403-10
- Relaciones sociales		
● Organización del diálogo social	3.10.	3-3
● Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.8.	2-30
● Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	3.8.	3-3/403-4
- Formación		
● Políticas implementadas en el campo de la formación	3.4.	3-3
● Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	3.4.	404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.3.	3-3
- Igualdad		
● Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	3.5. 3.9.	3-3
Derechos Humanos		
● Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, implementación de medidas de mitigación gestión y reparación	4.4.	3-3/ 2-23/ 2-24
● Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4.4.	406-1
● Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	3.10	3-3
● Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.	4.4.	3-3/ 408-1/ 409-1
Corrupción y soborno		



Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
● Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	4.1.	3-3/ 2-22/ 2-23/ 2-24
● Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	4.1.	3-3
● Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.1.	201-1
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
● Impacto de la actividad de la sociedad; empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	5.1.	3-3
● Diálogo con la comunidad local	5.1.	413-1
● Acciones de asociación o patrocinio	5.1.	2-28
Subcontratación y proveedores		
● Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	4.3.	3-3
● Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	4.3.	2-6
● Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	4.3.	308-2/ 414-2
Consumidores		
● Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	4.2. No material	3-3
● Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	4.2.	418-1
Información fiscal		
● Beneficios de explotación obtenidos por área geográfica	5.2.	3-3
● Impuestos sobre beneficios pagados	5.2.	207-4
● Subvenciones públicas recibidas	5.2.	201-4