

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

GRUPO GARNICA PLYWOOD, S.A.U. y sociedades dependientes

Ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2020

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 Grupo Garnica Plywood S.A.U y sociedades dependientes (en adelante “Garnica”), correspondientes al ejercicio fiscal 2020, presentándose como un documento separado.

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 de la Sociedad.

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

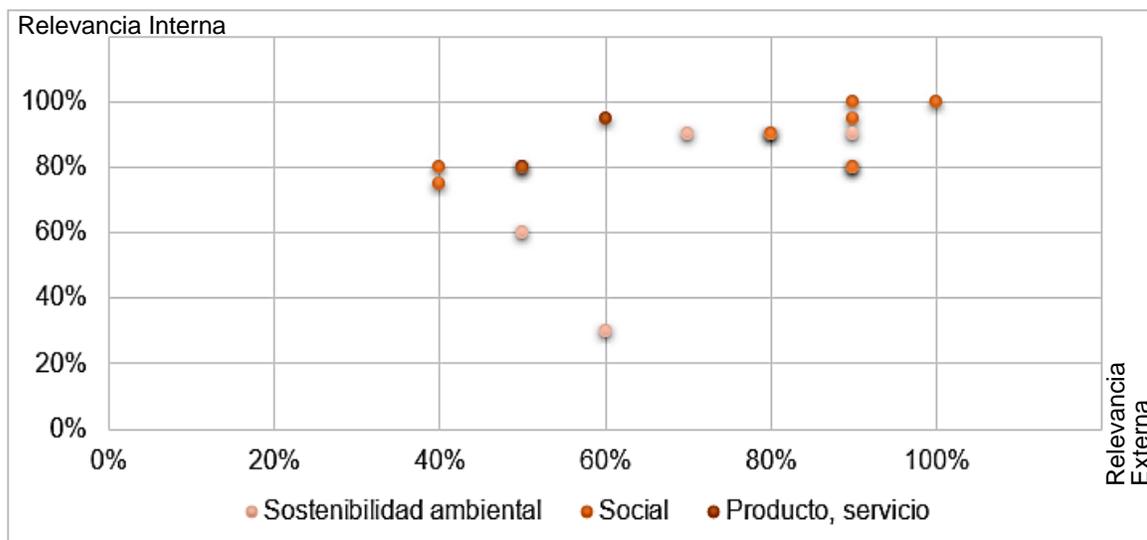
A nivel externo, se ha analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.

A nivel interno, Garnica ha identificado los principales asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la Compañía, evaluándose para ello todos los factores que afectan a la Sociedad 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 la Sociedad:

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020



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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

1. Sobre la compañía

Grupo Garnica Plywood, S.A. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes (en adelante “**Garnica**”) es un especialista en la producción de tablero contrachapado de chopo proveniente de bosques y plantaciones sostenibles. Con gran experiencia en la industria, la compañía exporta el 87% de su producción a 49 países de todos los continentes, siendo sus principales mercados Europa Occidental y Estados Unidos. Cuenta con seis centros productivos y más de 1.100 empleados.

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 608 clientes que dispone en 49 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.

A continuación, se detalla la misión, visión y valores de Garnica.

MISIÓN

Producir un contrachapado excepcional con maderas procedentes de plantaciones sostenibles gracias a nuestro saber-hacer, sorprendiendo a nuestros clientes en todo el mundo gracias a nuestros productos, nuestro servicio y nuestro asesoramiento experto; comprometiéndonos con la innovación, el desarrollo de nuevos productos y el Lean Thinking; apasionándonos por la excelencia operacional, el trabajo en equipo, el desarrollo de personas y la creación de valor, y siendo una organización fuerte, en continuo crecimiento que trasciende a personas y generaciones.

VISIÓN

“Desafiamos lo habitual para ser referente mundial de nuestro sector, produciendo un contrachapado extraordinario, procedente de plantaciones sostenibles.”

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Ser referente a nivel global en la promoción del uso de la madera como elemento capaz mejorar la calidad de vida, no solamente a nivel individual sino colectivo.

Además, ser reconocidos por la ilusión y profesionalidad que demuestra en el desarrollo de su desempeño. Por último, pretende construir una organización fuerte y solvente que permanezca en el tiempo a través de una relación sólida con todos los que tienen relación e interés en ella.

VALORES

SOMOS Y HACEMOS GARNICA

- Sencillez: Somos directos, abiertos y transparentes en nuestras relaciones.
- Entusiasmo y espíritu ganador: Somos positivos y luchamos con ilusión por conseguir lo que nos proponemos.
- Compromiso con la organización: Nos dedicamos plenamente al trabajo sin regatear esfuerzos anteponiendo el proyecto de empresa a otros intereses individuales o departamentales.

CREEMOS EN LAS PERSONAS, EN SU PROFESIONALIDAD Y DESARROLLO

- Respeto: Tratamos a las personas con consideración y respeto, aceptando las decisiones de equipo como propias.
- Auto-exigencia, rigor y responsabilidad: Somos autoexigentes, realizamos los trabajos con alto rendimiento y rigor, responsabilizándonos de su ejecución y de sus resultados.
- Aprendizaje continuo: Cada día, nos esforzamos en aprender y en enseñar para desarrollar mayores competencias profesionales.

DESAFIAMOS LO HABITUAL, SOMOS INNOVADORES

- Flexibilidad: Somos abiertos y receptivos a los cambios, y nos adaptamos con agilidad y rapidez a las nuevas situaciones.
- Inconformismo, iniciativa: Somos inconformistas con la situación tal como es y proponemos cambios para hacer mejor el trabajo y aportar más valor.
- Superación: Asumimos objetivos ambiciosos y no escatimamos esfuerzos en su logro.

CREAMOS VALOR Y PENSAMOS EN CLAVE LEAN

- Identificación del “desperdicio”: Descubrimos el desperdicio y nos focalizamos en su reducción.
- Aflorar problemas: Identificamos y exponemos los problemas que surgen en el trabajo, y somos metódicos y perseverantes en su solución, buscando causas y no culpables.
- Mejorar continuamente: Trabajamos con estándares, comparamos nuestros resultados respecto a ellos y actuamos con método y sistemática en consecuencia.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

TRABAJAMOS MANO A MANO CON NUESTROS CLIENTES

- Cercanía al cliente: Escuchamos a nuestros clientes, conocemos sus actividades para entender y responder eficientemente a sus necesidades y expectativas.
- Servicio: Tenemos actitud de servicio y cumplimos en calidad y plazo todos los compromisos adquiridos con los clientes.
- Solucionar problemas: Reaccionamos con prontitud ante los problemas de los clientes, ofreciendo soluciones útiles para corregir y prevenir errores y/o aportar más valor.

1.1.1 Líneas de negocio

El negocio de Garnica se centra en la producción de tablero contrachapado a base de chopo.

La gama de productos de Garnica se organiza en ocho marcas o familias de tablero. Las denominaciones de estas familias de producto tratan de abarcar conceptos amplios en torno a un beneficio fundamental.

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

Este subproducto consta eminentemente de astilla, generada tanto de la corta y desenrollo del chopo como de la propia producción del tablero. La astilla se emplea para la fabricación de tableros de partículas, como el aglomerado.

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

1.1.2 Estructura

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.

Todos los empleados dependen de la figura del presidente, del que a su vez cuelga directamente el Director Ejecutivo (CEO) de Garnica. Del CEO nacen los departamentos encabezados por los directores y representados en una jerarquía inferior por los responsables de departamento y finalmente los técnicos y operarios. Garnica organiza sus principales departamentos mediante la siguiente estructura: Departamento de Calidad y Medioambiente, Departamento Comercial y Marketing, Departamento Industrial, Departamento de Finanzas, Departamento Producción, Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Innovación y Desarrollo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

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

- Consejo de administración
Se reúne trimestralmente y está formado por los accionistas, consejero externo, Presidente, CEO, Director Financiero, Secretario no consejero y Vicesecretario no consejero.
- Comité ejecutivo
Se reúne mensualmente cuando no hay consejo de administración y está formado por accionistas, Consejero externo, Presidente, CEO y Director Financiero.
- Comité de Dirección
Se reúne mensualmente y está formado por el CEO y los directores de los departamentos Financiero, Comercial, Producción, I+D+i, Recursos Humanos e Industrial.
- Strategic Comitee
Se reúne bimensualmente y está formado por el Comité de Dirección y el Presidente.

Garnica localiza su sede social y oficinas centrales en Logroño, además cuenta con seis centros de producción, cinco en España y uno en Francia, a los que se sumarán las nuevas instalaciones en Troyes (Francia):

- Baños de Río Tobía I (La Rioja): La fábrica donde nació Garnica y la más versátil de Garnica ya que produce todo tipo de referencias, especializada en pedidos personalizados.
- Fuenmayor (La Rioja): Especializada en I+D+i y productos de valor añadido, cuenta con una línea de acabado de barniz y pintado.
- Valencia de Don Juan (León): es la fábrica con mayor capacidad y eficiencia de Garnica y posee la prensa más grande de Europa.
- Oficinas centrales en Logroño (La Rioja). Nace con el objetivo de centralizar y optimizar servicios: departamentos Comercial, Marketing, Técnico, de Producción y de Calidad.
- Baños de Río Tobía II (La Rioja): Especializada en tablero de formato gigante con un largo de 3.100 mm, para construcción y decoración.
- Samazan (Francia): especializada en fabricación de chapa de chopo para abastecer al resto de fábricas.
- Maderas de Llodio (País Vasco): comprada en abril de 2018 por Garnica y especializada en contrachapado con pino radiata, una madera local y sostenible.
- Troyes (Francia): Futuro proyecto de Garnica en el nordeste de Francia.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020



1.2 Entorno empresarial y mercados

Garnica exporta el 87% de su producción y está presente en 49 países de todos los continentes. Sus principales mercados son Europa Occidental y Estados Unidos.

Alemania	Ecuador	Irlanda	Reino Unido
Andorra	EE.UU.	Italia	República Checa
Argentina	Egipto	Letonia	Sudáfrica
Australia	Emiratos Árabes Unidos	Liechtenstein	Suecia
Austria	Eslovaquia	Malta	Suiza
Bélgica	Eslovenia	México	Taiwán
Canadá	España	Noruega	Turquía
China	Estonia	Nueva Zelanda	Vietnam
Chipre	Federación de Rusia	Países Bajos	Bulgaria
Colombia	Finlandia	Polonia	Montenegro
Corea del Sur	Francia	Portugal	Qatar
Costa Rica	Grecia	Puerto Rico	Singapur
Dinamarca			

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La madera procedente de chopo es relativamente nueva, de calidad óptima (clones elegidos para producir madera) y sostenible, que comienzan a utilizarse en los años 70.

- Los inicios de contrachapado de chopo en España La industria del tablero contrachapado en España comenzó en los años 70 especializada en el tablero de envase. A partir de los 90 se desarrolló la industria del tablero industrial y comenzó a expandirse.
- El contrachapado de chopo en el mundo. En la década de los 90 el tablero de contrachapado de chopo comenzaba a introducirse en el mercado europeo de la fabricación muebles interiores de caravanas.
- El gran cambio del XXI. El gran cambio se produce cuando a principios del siglo XXI, China comienza con la fabricación de contrachapado de chopo y recubierto con especies tropicales.
- Contrachapado de chopo europeo alternativa a los tropicales. Las dificultades de la explotación forestal en países tropicales hicieron que el tablero de chopo europeo se convirtiera en la gran alternativa
- Consumidores cada vez más concienciados y exigentes. El consumidor está cada vez más concienciado con el medio ambiente, sumado a la necesidad de responder a una mayor demanda de madera, impulsando el producto de contrachapado de chopo.
- La actualidad del mercado español. Actualmente el contrachapado de chopo español suministra la mayor parte del contrachapado de calidad que se exporta en el mundo.

1.3 Tendencias

El mercado del contrachapado ha estado marcado por una serie de factores o hitos que han afectado tanto positiva como negativamente a la actividad de la compañía.

- **Freno de la actividad económica debido a crisis causada por la COVID-19**

De los meses de marzo a junio la actividad económica mundial se vio bruscamente retraída. El confinamiento domiciliario y el cierre de actividades esenciales y no esenciales frenó de forma generalizada la entrada de pedidos durante la primera ola de la pandemia.

- **Subidas de costes y precios**

Diversas circunstancias de mercado conllevaron un aumento de costes de determinadas materias primas como la madera, además de subidas en otros servicios productivos como son el transporte, el personal o la energía eléctrica. El aumento de los costes se ha visto asumido a través del incremento de los precios de los productos de contrachapado, así como una optimización en la gestión de los costes internos de Garnica de cara a estabilizar y controlar la situación.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- **Aceleración de la transformación digital e internacionalización**

La crisis del coronavirus ha acelerado la digitalización de las empresas y la necesidad de internacionalizar los productos y servicios. La transformación digital de los procesos ha pasado a ser una prioridad en las empresas que necesitan desarrollar su negocio en entornos remotos. Es importante generar canales de comunicación digital gracias a nuevos desarrollos tecnológicos y a la automatización de procesos para llegar a cabo tanto una buena gestión en remoto como ser capaces de acceder a nuevos mercados internacionales.

- **Innovación como un valor estratégico**

Detectar nuevas necesidades del mercado y ofrecer soluciones es clave en el éxito de las empresas. En este sentido, Garnica dispone de un equipo de I+D+i que de forma sistemática desarrolla mejoras de eficiencia de procesos productivos, avances en maquinaria y combinación de materias primas que permiten innovar en productos con diferentes niveles de especificaciones técnicas, certificaciones o necesidades del cliente.

- **Nuevo modelo de construcción sostenible**

Cambio de modelo de la arquitectura tradicional por arquitectura sostenible que implica el uso de materiales que tengan un impacto positivo en el medio ambiente y la salud de las personas. El uso de materiales naturales con procedencia sostenible certificada se impone frente al uso de materiales nocivos o de orígenes tropicales. La madera de chopo es la principal materia prima de los productos de Garnica, siendo un árbol de rápido crecimiento que absorbe grandes cantidades de Co2, además de que fomenta el empleo en áreas rurales dado que está cultivado en plantaciones sostenibles certificadas pequeños pueblos en España y Francia.

- **Aumento de la demanda de materiales de construcción para reformas en el hogar**

La pandemia ha generado que los usuarios de los hogares conciban estos espacios como algo que va más allá de una vivienda tradicional. El confinamiento domiciliario ha hecho que los hogares sean los lugares donde se hace todo: las oficinas se han trasladado a los hogares demandando nuevos espacios y mobiliario, se busca ganar espacio exterior ampliando y mejorando las zonas de terraza, así como mejoras en los baños, cocinas y habitaciones.

En consecuencia, una gran mayoría de la población ha realizado o ha plantificado una reforma en su hogar que ha propiciado una mayor demanda de materiales de construcción como son los tableros contrachapados.

- **Crece el interés en las caravanas y los vehículos camperizados**

La crisis de la covid-19 ha hecho crecer el interés en el uso de caravanas y furgonetas camper para las vacaciones. Este tipo de vehículos ofrecen un método de viaje seguro y autónomo en el turismo doméstico. Esto se traduce en un aumento de la demanda de tableros de contrachapado, ideales para el sector del transporte y la movilidad.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- **Auge de los proyectos de bricolaje en el hogar - DIY**

El confinamiento causado por la crisis sanitaria ha generado mucho tiempo libre en el hogar que ha sido en parte cubierto por proyectos de bricolaje “Do-it-your-self”. Desde la fabricación de mobiliario, elementos decorativos y pequeñas reformas llevadas a cabo en el hogar. Se ha producido un aumento de materiales para la fabricación de dichos proyectos a través de centros de distribución para usuarios particulares.

- **Efectos de los tipos de cambio**

Las variaciones en los tipos de cambio de la moneda han afectado significativamente a la actividad de Garnica en los diferentes mercados, especialmente en Estados Unidos.

El tipo de cambio pasó de 1,11 \$/€ en enero de 2020 a 1,22 en diciembre del mismo año.

1.4. Estrategia de negocio

1.4.1 Objetivos y estrategias

Garnica establece prioridades y objetivos sobre los que trabajar de forma estratégica, entre los que se encuentran trabajar de forma activamente en una gestión correcta y más eficiente de los costes.

Garnica buscará optimizar el mix de su venta promocionando aquellos productos prioritarios para la empresa y potenciando otros que disponen de un atractivo margen y no implican una excesiva complejidad productiva.

En este ejercicio se continuará implantando la “Plataforma de crecimiento” lanzando un nuevo sistema operativo interno, intensificando esfuerzos en implantar un sistema de excelencia máxima en *como se hacen las cosas*, trabajando en la puesta en marcha de un nuevo proyecto en Troyes.

Por último, Garnica trabajará activamente en aplicar los principios de excelencia en servicio y calidad en los mercados.

1.4.2 KPIs

La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del “Global Reporting Initiative”, tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Tal y como se explica en este Informe, los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

1.4.3 Riesgos

Garnica realiza una evaluación periódica de los riesgos vinculados a su actividad, en el marco de la gestión de la Calidad, según los requisitos de la norma ISO 9001 e ISO 14001 en la que se basa su Sistema de Gestión.

Los riesgos y oportunidades estratégicos se analizan y se plasman en el Plan Estratégico de la compañía, que se elabora en un Comité de la Alta Dirección de la empresa.

Los riesgos se revisan anualmente dentro de la Revisión por la Dirección, estableciéndose acciones en relación con los mismos.

Principales riesgos en cuanto a productos:

- Productos sustitutivos en base a otros materiales en segmentos clave.
- Competencia con productores en mercados emergentes con bajos costes de producción.
- Gran número de referencias internas que se gestionan.

Principales riesgos en cuanto al mercado:

- Alto nivel de incertidumbre económica.
- Crisis económica derivada de la pandemia, velocidad recuperación en las diferentes geografías.
- Volatilidad de ciertos mercados y segmentos.
- Impacto tipo de cambio.

Principales riesgos en cuanto a recursos/tecnología:

- Potenciales problemas de abastecimiento de materias primas.
- Dependencia de ciertos proveedores para productos estratégicos.

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 Formación**

Garnica, y en especial el departamento de Recursos humanos, adecuan la evolución de la formación a través de planes anuales que por medio de controles y encuestas de valoración individuales posibilitan medir el índice de satisfacción y la eficacia de dichas acciones formativas. La meta prioritaria es la optimización y mejora continua de los planes formativos de Garnica.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La política de Formación pretende que la mejora del desempeño individual interaccione de forma directamente proporcional en el crecimiento de la organización empresarial y la consecución de sus objetivos.

Los planes de formación se sustentan en tres pilares básicos:

1. Formación en herramientas de gestión avanzada (Mejora continua, Calidad, Producción, Finanzas, etc.).
2. Formación orientada al Plan de Negocio Garnica y sus objetivos estratégicos para el ejercicio en curso.
3. Asentamiento definitivo del Plan de Formación Estándar básico, satisfaciendo las necesidades e inquietudes individuales de nuestros trabajadores (central y fábricas).

- **Política de Prevención de Riesgos Laborales**

Garnica considera que la prevención de riesgos laborales es un objetivo prioritario. La seguridad y la salud laboral es una tarea primordial y colectiva, en la que están implicados, además de la Dirección, todos los miembros de la organización, por su impacto en la vida laboral de cada individuo y en su rendimiento en el puesto de trabajo. El compromiso que adquiere Garnica en materia de seguridad y salud es un factor clave que contribuye al liderazgo empresarial y que se apoya en estos principios:

1. La Seguridad y Salud es un factor primordial dentro del trabajo.
2. La Seguridad y Salud es responsabilidad de todos y está liderada desde la Dirección de Garnica y gestionada por toda la línea de mando. La Seguridad y Salud es una responsabilidad individual y hacia el compañero, en todos sus niveles y como tal debe de gestionarse.
3. La Prevención está integrada en todos los procesos. La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todos los trabajos se realizará de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.
4. Todos los trabajos serán planificados y realizados pensando en la prevención de riesgos laborales, tanto de nuestros empleados como de los externos.
5. Todo accidente puede ser evitado.

- **Política de Calidad y Medio Ambiente**

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

Todas las premisas establecidas en dicha política deben servir 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

2. *Gestión medioambiental*

2.1 *Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión*

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

Para ello, Garnica dispone de una Política de Calidad y Medio Ambiente que establece los criterios básicos para su Sistema de Gestión Integrado.

Nuestros principales compromisos en materia de medio ambiente son:

- Proteger y mejorar el medio ambiente, previniendo y/o minimizando los impactos medioambientales perjudiciales de nuestras actividades.
- Fomentar la madera de chopo y su certificación sostenible como alternativa industrial ecológica y como recurso económico para las zonas rurales.
- Implantar y mantener los requisitos de los sistemas de certificación de Cadena de Custodia (relacionados con el uso de maderas con sellos de origen respetuoso con el medio ambiente).
- Mejora de nuestro entorno social y mayor eficiencia económica y, por lo tanto, optimización del uso de los recursos.

El Sistema de gestión de Garnica, implantado en base a las normas ISO 9001 e ISO 14001 (para todos sus centros de trabajo excepto Maderas de Llodio S.A. y Garnica Samazan S.A.S.), está certificado desde el año 2003 y 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. Comprende la producción de chapa y tablero, es decir, las principales actividades de la sociedad. El sistema se somete a auditorías internas y externas con periodicidad, al menos, anual.

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 riesgos ambientales. Asimismo, se revisan anualmente los principales indicadores ambientales relacionados con los aspectos ambientales 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

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 trabajo.

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 serían:

- Seguro de Responsabilidad Civil, que cubre el riesgo de contaminación accidental con límite de 10 millones de euros por siniestro. El Grupo cuenta con una póliza adicional de segunda capa que duplica este importe.
- Multi-seguro empresa, que cubre el riesgo por derrame de mercancías con límite de 600.000 euros por siniestro.

Estas pólizas han sido prorrogadas en 2020, manteniendo los límites por siniestro estipulados en 2019.

2.1.3 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

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.

2.2 Emisiones de gases de efecto invernadero

La emisión de gases de efecto invernadero de Garnica se centra, en cuanto a emisiones directas (alcance 1), a la quema de combustibles para generar energía y calor para los procesos, así como al parque móvil de la compañía.

De manera indirecta, las emisiones de la compañía proceden de la producción eléctrica que Garnica consume de red (alcance 2), así como del transporte de sus empleados, compras de proveedores, contratistas y actividades subcontratadas, como el transporte por carretera de sus productos (alcance 3(*)).

Datos	2020 ¹	2019	Evolución
Emisiones Alcance 1 (Tn Eq CO ₂)	4.239	4.535	-7%
Emisiones Alcance 2 (Tn Eq CO ₂)	10.730	13.760	-22%

(*) No se dispone de datos de alcance 3

En mitigación climática, 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.

La organización mide la huella de carbono de sus centros de trabajo en España, estando inscritos en el Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica (alcances 1+2) todos los centros productivos ubicados en España. La iniciativa comenzó en 2015 y en 2020 se ha cumplido el hito de registrar también el centro productivo de Maderas de Llodio. Para su centro de trabajo situado en Francia, no se realizan iniciativas similares.

Durante 2020 se han realizado también los inventarios de datos necesarios para las auditorías de eficiencia energética, que se renuevan cuatrienalmente. Durante estas auditorías, se revisan los perfiles de consumo energético de las plantas productivas ubicadas en España y se establecen posibles medidas para ahorro y mejora de la eficiencia energética de las instalaciones. Además, la gestión Lean de sus centros de trabajo lleva a una mayor eficiencia en los procesos de fabricación; se fomenta la mejora continua y la reducción de los residuos y consumo energético.

Además, dentro de las inversiones ejecutadas en 2020, se han llevado a cabo inversiones de cara al ahorro energético, así como la renovación de equipos siguiendo criterios de eficiencia energética.

¹ Para su cálculo, se han tenido en cuenta los factores de conversión del último informe de MITECO disponible.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Así mismo, Garnica forma parte de un proyecto de medición de la huella de carbono de los transportes por carretera que realiza, tanto a nivel interno como envíos a clientes, con el fin de aportar información a sus clientes y de monitorizar su actividad.

Además, el producto fabricado por Garnica tiene una huella de carbono neta positiva próxima a los 800 kg de CO₂/m³ de tablero fabricado. Esta huella de carbono neta positiva se debe a la captura de carbono en el tablero contrachapado ya que en torno al 50% del peso seco de la madera es carbono así como a la eficiencia energética y el uso de energía renovable en los procesos productivos. La mayor parte de la energía consumida por Garnica en los procesos de fabricación procede de fuentes de energía renovables. Para reducir las emisiones en el transporte de materia prima, Garnica ha realizado importantes inversiones con el objetivo de situar sus centros productivos junto a las principales cuencas de suministro de madera.

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. Los mayores consumidores de tablero de Garnica son los fabricantes de caravanas y mobiliario de cocina, entre otros, usos con un gran valor añadido y un ciclo de vida medio de varias décadas.

2.2.1. Adaptación al cambio climático

Si bien Garnica no posee ninguna política formalizada en cuanto a su estrategia de adaptación y mitigación del cambio climático, sí que se desarrollan acciones en este sentido.

Por un lado, 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.

Por otro lado, en cuanto 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.

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

de recurrencia próximo a los 10 años. Entre los mayores eventos recientes en Europa cabe reseñar a Klaus (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 MITECO](#)

2.3 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

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

Las emisiones atmosféricas de contaminantes generadas por las plantas de Garnica en 2020 y 2019 fueron:

Datos ²	2020	2019(*)	Evolución
NOx (Tn/año)	225	181	24%
SOx (Tn/año)	11	6	83%
CO (Tn/año)	112	367	-69%
Partículas PM ₁₀ (Tn/año) (*)	31	50	-38%

(*) 2019. Datos agregados para todos los centros de trabajo salvo para Samazan, donde no se disponen datos de medición.

Los cálculos de estas emisiones totales se realizan en función de los resultados de las mediciones que se realizan de manera puntual, una vez al año como norma general, por lo que los efectos de condiciones puntuales pueden tener una gran repercusión. Por ese motivo, resulta difícil determinar tendencias en los mismos.

² Se ha calculado conforme a la última medición disponible de cada foco.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Todos los focos de emisión cuentan con dispositivos para la reducción de emisiones contaminantes, mediante ciclones para decantación de partículas, así como filtros de mangas y/o filtros electrostáticos.

Durante 2020 se han acometido distintas actuaciones enfocadas en la reducción de la contaminación difusa por partículas liberadas a la atmósfera como mejora de la limpieza en las instalaciones, mejora de sistemas de extracción y captación en procesos generadores de polvo en las fábricas.

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.

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

2.4 Consumo de energía

El consumo energético directo 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 biomasa en calderas, para la producción de calor para sus procesos, reaprovechando para este proceso subproductos forestales de su proceso.
- Uso de combustibles fósiles, para el funcionamiento de vehículos para el transporte interno de materiales y, extraordinariamente, de calderas.

Así mismo, se consume energía eléctrica procedente de red. Se indican los datos de consumo tanto del ejercicio 2020 como 2019, medido en giga-julios. La evolución de estos indicadores ha disminuido ligeramente en 2020 debido a la disminución de la actividad originada por la aparición del Coronavirus COVID-19, no siendo posible evaluar a futuro su impacto real.

Consumo energético	2020	2019	Evolución
Combustibles renovables (GJ)	658.351	787.265	-16%
Combustibles fósiles (GJ) (*)	61.403	64.739	-5%
Energía eléctrica (GJ)	227.185	227.711	0%

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

Dentro del uso de combustibles en calderas, se prioriza siempre la biomasa, renovable y neutra en carbono, como combustible principal.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Se establecen medidas dentro de los presupuestos anuales destinadas a la reducción del consumo eléctrico, particularmente por iluminación (cambio de luminarias convencionales por otras de bajo consumo, instalación de detectores de presencia, etc.).

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 839.000 toneladas para el conjunto de la organización.

Las materias primas de fuentes renovables están formadas principalmente por madera, ya que supone un 96% del total. Las no renovables están compuestas principalmente por resinas, ya que suponen el 70% 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 2020 y 2019 fueron:

Consumo de materias primas	2020	2019	Evolución
Materias primas de fuentes renovables (Tn) ³	878.826	856.797	3%
Materias primas de fuentes no renovables (Tn) ⁴	21.870	25.558	-14%

El indicador de consumo de materias primas, tanto renovables como no renovables ha aumentado ligeramente en 2020 debido al crecimiento de la actividad de la sociedad en los últimos meses del ejercicio, por las actuales tendencias explicadas en el punto 1.3., no siendo posible evaluar a futuro su impacto real.

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.

³ Consideramos 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.

⁴ Consideramos materiales no renovables a los recursos que no se pueden renovar en periodos cortos de tiempo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

2.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

El consumo de agua de la organización está destinado fundamentalmente a saneamiento y labores de limpieza. Aproximadamente un 25% del consumo total en 2020 se destina al propio proceso productivo.

El agua consumida procede fundamentalmente de redes de abastecimiento local y se vierte también principalmente a redes de saneamiento municipales:

Consumo de agua	2020	2019	Evolución
Agua procedente de redes locales (m ³)	13.259	18.016	-26%
Agua procedente de otras fuentes de suministro (m ³)	6.270	8.424	-26%

El indicador de consumo de agua, tanto la procedente de red como de otras fuentes, ha experimentado un descenso sustancial en 2020. Esto se debe, por un lado, a mejoras en puntos de alta demanda que se realizaron a finales de 2019 y también debido a la reducción de la actividad originada por la aparición del Coronavirus COVID-19, no siendo posible evaluar a futuro su impacto real.

Cada trabajador recibe, durante su proceso de acogida, formación específica de cara a sensibilizar sobre este asunto e instarles a reducir el consumo de agua. Además, los valores del indicador de consumo de agua se hacen públicos en los centros de trabajo con Sistema de Gestión Ambiental certificado.

2.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos

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.

La actividad industrial de la empresa implica la generación de residuos de distinta naturaleza; cenizas procedentes de las calderas, residuos originados en tareas de mantenimiento de equipos (aceites, pinturas, envases de los mismos, etc.), cenizas, 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.

Como medida para tratar de reducir el volumen de residuos, 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Se indican los datos de producción de residuos en 2020 y 2019:

Residuos generados	2020	2019	Evolución
Residuos peligrosos (Tn)	228	172	33%
Residuos no peligrosos (Tn) (*)	3.017	4.251	-29%

(*) Cenizas procedentes de calderas, recortes de madera, residuos de mantenimiento de equipos, etc.

No se incluyen aquí, al no considerarlos como residuos, el material no aprovechable de nuestros procesos que se obtiene tanto en el bosque como en el aprovechamiento de la madera en rollo. Esos subproductos forestales (puntas, tronquillos, cortezas, ramas, etc.) tienen un uso importante como materias primas para otros procesos distintos de la fabricación de chapa, así como para combustibles (biomasa).

2.8 Acciones para combatir el desperdicio de 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.

2.9 Protección de la biodiversidad a través de la Gestión Forestal

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, así como con el mantenimiento de grupos de gestión forestal certificados dentro de los estándares PEFC y FSC.

A través de estas certificaciones de gestión forestal, se fomenta el uso responsable de los recursos forestales, el cumplimiento de principios económicos y sociales y también ambientales.

En este sentido, dentro del grupo de gestión forestal FSC, parte de la superficie de las plantaciones de chopo se destina a reserva del patrimonio natural, realizándose un seguimiento para la mejora de las zonas con valores relevantes para la conservación.

Así mismo, 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

3. *Gestión de los recursos humanos*

Un promedio anual de 1.084 profesionales forma parte del Grupo Garnica en el año 2020, 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.

Durante este 2020, Grupo Garnica aprobó un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por Fuerza Mayor, que afectó en España a un total de 462 empleados durante un total acumulado de 9.592,92 días entre los meses de marzo y julio. El motivo de dicha decisión fue la situación derivada de la pandemia provocada por el virus COVID-19 y, y las consecuencias derivadas de la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, así como el resto de normativa que con carácter restrictivo limitó la circulación de personas y mercancías tanto en nuestro país como en el resto de países donde se encuentran sus clientes, viéndose afectada además, por la falta de suministro y materia prima para poder llevar a cabo el proceso productivo con normalidad. Por su parte, en Francia se aplicaron medidas de “activite partielle” que afectaron a un total de 177 trabajadores, por un total acumulado de 21.249,25 horas de trabajo entre los meses de marzo y agosto.

Por otro lado, se dispone de una herramienta informática (Success Factors), en fase final de implantación, que permitirá una gestión más eficiente de los aspectos relacionados con la compensación, formación, o evaluaciones del desempeño.

A 31 de diciembre de 2020, el número de empleados era de 1.157, todos ellos con contrato directo con la empresa. En este documento y en los indicadores a continuación, se hace referencia únicamente a este colectivo.

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 diciembre⁵ de 2020 y 2019:

Distribución de empleados por sexo	Evolución	2020		2019	
		Total	%	Total	%
Hombres	3,51%	972	84,01%	939	84,59%
Mujeres	10,12%	185	15,99%	168	15,14%
TOTAL	4,52%	1.157	100%	1.107	100%

⁵ Personas físicas en activo a cierre de ejercicio, independientemente de su jornada laboral.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Distribución de empleados por categoría	Evolución	2020		2019	
		Total	%	Total	%
Alta dirección y Consejeros	50,00%	3	0,26%	2	0,18%
Mandos intermedios	9,92%	133	11,50%	121	10,90%
Técnicos y administrativos	2,38%	129	11,15%	126	11,35%
Operarios	3,96%	892	77,10%	858	77,30%
TOTAL	4,52%	1.157	100%	1.107	100%

Distribución de empleados por edad	Evolución	2020		2019	
		Total	%	Total	%
<30 Años	14,38%	167	14,43%	146	13,15%
>=30 Años, =< 50 Años	4,48%	770	66,55%	737	66,40%
> 50 Años	-1,79%	220	19,01%	224	20,18%
TOTAL	4,52%	1.157	100%	1.107	100%

Distribución de empleados por país	Evolución	2020		2019	
		Total	%	Total	%
España	7,27%	988	85,39%	921	82,97%
Francia	-9,14%	169	14,61%	186	16,76%
TOTAL	4,52%	1.157	100%	1.107	100%

Distribución de empleados por contrato	Evolución	2020		2019	
		Total	%	Total	%
Jornada completa	2,78%	1.071	92,57%	1.042	93,87%
Jornada parcial	32,31%	86	7,43%	65	5,86%
TOTAL	4,52%	1.157	100%	1.107	100%

Distribución de empleados por contrato	Evolución	2020		2019	
		Total	%	Total	%
Indefinido	3,08%	1.003	86,69%	973	87,66%
Temporal	14,93%	154	13,31%	134	12,07%
TOTAL	4,52%	1.157	100%	1.107	100%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

3.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2020 y 2019.

Distribución por sexo	Evolución	2020		2019	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Hombres	-4,92%	843	84	846	129
Mujeres	2,61%	137	20	139	14
Total	-3,90%	980	104	985	143

Distribución por edad	Evolución	2020		2019	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
<30	-1,31%	123	28	114	39
30-50	-2,68%	672	54	670	76
>50	-9,61%	185	22	201	28
Total	-3,90%	980	104	985	143

Distribución según clasificación profesional	Evolución	2020		2019	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Alta dirección y Consejeros	50,00%	3	0	2	0
Mandos intermedios	40,00%	132	1	94	1
Técnicos y administrativos	-3,23%	108	12	111	13
Operarios	-8,71%	737	91	778	129
Total	-3,90%	980	104	985	143

Distribución por sexo	Evolución	2020		2019	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombres	-4,92%	900	27	964	11
Mujeres	2,61%	129	28	128	25
Total	-3,90%	1.029	55	1.092	36

Distribución por edad	Evolución	2020		2019	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
<30	-1,31%	149	2	151	2
30-50	-2,68%	688	38	718	28
>50	-9,61%	192	15	223	6
Total	-3,90%	1.029	55	1.092	36

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Distribución según clasificación profesional	Evolución	2020		2019	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Alta dirección y Consejeros	50,00%	3	0	2	0
Mandos intermedios	40,00%	131	2	92	3
Técnicos y administrativos	-3,23%	106	14	114	10
Operarios	-8,71%	789	39	884	23
Total	-3,90%	1.029	55	1.092	36

3.1.3 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

Distribución por sexo	Evolución	2020		2019	
		Nº	%	Nº	%
Hombres	-65%	8	61,54%	23	82,14%
Mujeres	0%	5	38,46%	5	17,86%
Total	-54%	13	100%	28	100%

Distribución por edad	Evolución	Nº	%	Nº	%
<30	-33%	2	15,38%	3	10,71%
30-50	-53%	7	53,85%	15	53,57%
>50	-60%	4	30,77%	10	35,71%
Total	-54%	13	100%	28	100%

Distribución por clasificación profesional	Evolución	Nº	%	Nº	%
Alta dirección	-	0	0,00%	0	0,00%
Mandos intermedios	-67%	1	7,69%	3	10,71%
Técnicos y administrativos	-57%	3	23,08%	7	25,00%
Operarios	-50%	9	69,23%	18	64,29%
Total	-54%	13	100%	28	100%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

3.1.4 Retribución total promedio bruta⁶ de la plantilla en 2020⁷ y 2019, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros):

Remuneración total promedio por sexo	2020	2019	Evolución
Hombres	31.996,82	30.775,67	3,97%
Mujeres	28.115,83	27.961,76	0,55%
Total	31.433,62	30.404,48	3,38%

Remuneración total promedio por edad	2020	2019	Evolución
<30	26.043,03	26.329,21	-1,09%
30-50	31.544,82	30.369,78	3,87%
>50	34.966,26	34.155,68	2,37%
Total	31.433,62	30.404,48	3,38%

Distribución según clasificación profesional	2020			
	Hombres	Mujeres	Evolución hombres	Evolución mujeres
Alta dirección(*) y Mandos intermedios	68.188,58	50.068,68	-3,32%	6,75%
Técnicos y administrativos	35.786,06	25.904,32	-8,20%	-5,33%
Operarios	26.262,24	23.487,50	-0,80%	-4,39%
Total	31.996,82	28.115,83	3,97%	0,55%

(*) Se agrupan las funciones de Dirección y Mandos para proteger el acceso a datos personales.

Distribución según clasificación profesional	2019	
	Hombres	Mujeres
Alta dirección(*) y Mandos intermedios	70.533,19	46.902,75
Técnicos y administrativos	38.983,19	27.363,43
Operarios	26.474,27	24.565,27
Total	30.775,67	27.961,76

(*) Se agrupan las funciones de Dirección y Mandos para proteger el acceso a datos personales.

⁶ 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.

⁷ Remuneración promedio 2020: 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

3.1.5 Brecha salarial (**)

Distribución según clasificación profesional (%)	2020	2019	Evolución
Alta dirección (*) y Mandos intermedios	26,57%	34%	-21,84%
Técnicos y administrativos	27,61%	30%	-7,96%
Operarios	10,57%	7%	50,94%

(*) Se agrupan las funciones de Dirección y Mandos para proteger el acceso a datos personales.

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

3.1.6 Remuneración bruta promedio de órganos de gobierno, en miles de euros:

Remuneración total promedio por sexo (*) ⁸	2020	2019	Evolución
Hombres	195	225	-13,21%
Mujeres	-	-	-
Total	195	225	-13,21%

(*) Se agrupan las funciones de Alta Dirección y Consejeros.

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.

La empresa no ha identificado un riesgo en relación a la desconexión de sus empleados fuera de la jornada laboral, por ello, no se disponen de políticas específicas.

Cabe destacar a este respecto, que durante el año 2020 y motivadas por la situación derivada de la pandemia provocada por el virus COVID-19, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Implantación de teletrabajo para todas las personas cuyo puesto de trabajo no requiera una presencia permanente desde el 11 de marzo hasta el 11 de mayo.
- Establecimiento de un sistema de presencia/teletrabajo (2/3 días) para todos los puestos de trabajo cuya presencia permanente no sea imprescindible desde el 11 de mayo hasta fin de año.

⁸ Para el cálculo de la retribución media se ha considerado el salario correspondiente a cada empleado anualizado a un año/ejercicio de trabajo

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- Establecimiento de un sistema de ocupación de puestos de oficina, limitaciones de aforo y turnos semanales de presencia en oficinas, que permitiesen respetar las distancias de seguridad entre puestos y cumplir con todas las medidas de prevención de contagio por COVID-19.
- Flexibilización del sistema de presencia/teletrabajo para aquellas personas con dificultad para conciliar el esquema de trabajo 2/3 de presencia mínima física con otras cuestiones domésticas y personales de distinta índole.
- Registro de jornada en teletrabajo mediante la aplicación Woffu, del mismo modo que se realiza para el trabajo en oficinas.
- Puesta a disposición de los trabajadores de equipos informáticos y material auxiliar para el correcto desempeño de sus funciones durante el teletrabajo (portátiles, teclados, pantallas, sillas ergonómicas, etc.).

3.3 Empleados con discapacidad

Dentro de las acciones para asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, a finales de 2020, hay un total de 26 empleados con discapacidad, desarrollando las funciones asignadas en igualdad de condiciones. A finales de 2019, hubo un total de 18 empleados con discapacidad.

		2020		2019	
Distribución de empleados por sexo	Evolución	Nº	%	Nº	%
Hombres	35%	23	88%	17	94%
Mujeres	200%	3	12%	1	6%
Total	44%	26	100%	18	100%
Distribución de empleados por edad	Evolución	Nº	%	Nº	%
<30 años	-	-	-	-	0%
30-50 años	41%	24	92%	17	94%
>50 años	100%	2	8%	1	6%
Total	44%	26	100%	18	100%
Distribución según clasificación profesional	Evolución	Nº	%	Nº	%
Mandos intermedios	100%	1	4%	-	-
Técnicos y administrativos	100%	2	8%	1	6%
Operarios	35%	23	88%	17	94%
Total	44%	26	100%	18	100%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

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 una Política 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. La eficacia y satisfacción de la formación es evaluada con un muestreo, con el objetivo de garantizar que la formación siga siendo de calidad y una inversión en el capital humano.

Durante este ejercicio, varios cursos planificados han tenido que ser pospuestos e incluso cancelados debido al COVID-19, lo que se muestra en la evolución del indicador.

Horas de formación según sexo	2020	2019	Evolución
Hombres	8.253	10.886	-24%
Mujeres	2.566	2.579	-1%
Total	10.819	13.465	-20%

Horas de formación según clasificación profesional	2020	2019	Evolución
Alta dirección	13	197	-93%
Mandos intermedios	2.915	4.768	-39%
Técnicos y administrativos	3.491	3.413	2%
Operarios	4.400	5.087	-14%
Total	10.819	13.465	-20%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Horas de formación según tipo	2020	2019	Evolución
LANGUAGES	2.846	3.366	-15%
INFORMATION TECHNOLOGY	704	2.312	-70%
PURCHASES, PRODUCTION, LOGISTICS	-	134	-100%
MANAGEMENT	80	1.796	-96%
SAFETY&HEALTH	4.831	3.856	25%
QUALITY	367	30	1.123%
FINANCES	-	16	-100%
IMPROVEMENT	972	1625,7	-40%
HUMAN RESOURCES	73	298	-76%
MAINTENANCE&TECHNICAL	752	31	2326%
MARKETING&SALES	54	-	100%
FOREST	140	-	100%
Total	10.819	13.465	-20%

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 Ético 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.

Durante 2020 ni 2019, no se ha producido ningún impacto significativo sobre este hecho.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

3.6 *Salud y seguridad laboral*

Crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los implicados en las actividades de Garnica, es un valor estratégico que requiere el compromiso por parte de todos y se refleja en el liderazgo de la dirección y 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, la Compañía está desarrollando un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (SGSS) en base a la norma ISO 45001:2018 que considera todas las actividades de Garnica, desde el diseño de sus productos hasta su comercialización. Este SGSS se apoya en la política corporativa de seguridad y salud que se basa en tres principios: la protección de la seguridad y salud es una tarea primordial dentro de nuestro trabajo, es responsabilidad de todos y debe estar integrada en todos los procesos. Debido a la pandemia por la COVID19, no se ha podido avanzar en el desarrollo de procedimientos en base a la norma ISO 45001:2018 tanto como se había planificado. No hay que olvidar que todas las actividades de Prevención de contagios COVID19 y registro de casos ha sido gestionado en primera línea por el Departamento de Seguridad y Salud Laboral.

Para garantizar el correcto cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos, en 2018 se implantó la realización de 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 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. Este programa se consolidó durante el ejercicio 2019 y continuó en 2020, aunque tuvo una reducción de auditorías durante los meses más duros de la pandemia por COVID19.

Adicionalmente, a finales de 2020 se ha realizado la segunda auditoría legal del Servicio de Prevención Mancomunado, siendo la primera en 2018, 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. Ambas auditorías han sido realizadas por una entidad externa autorizada por la autoridad laboral. En 2020 se ha mantenido el equipo de 8 técnicos con dedicación total a tareas de seguridad y salud, además de otro técnico con dedicación parcial, suponiendo un equipo total de 9 personas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Garnica vela por el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud por parte de su cadena de suministro y proveedores de servicios – ej. compra de madera, subcontratas de mantenimiento, agencias logísticas, etc. – estableciendo exigencias y promoviendo las buenas prácticas al respecto. Los técnicos de seguridad y salud de cada centro de trabajo revisan el cumplimiento de dichos requisitos por parte de los subcontratistas, e inician las acciones correctivas y preventivas que se consideren necesarias.

Algo que ocurre en una fábrica podría fácilmente suceder en otra, ya que los procesos y actividades son similares. Por tanto, la Compañía incide también en la comunicación de alertas de seguridad y en la estandarización de los procedimientos de seguridad y salud a nivel de toda la organización, con el objeto de garantizar la máxima eficiencia en la difusión y corrección de situaciones inseguras/riesgos y fomentar el trabajo en equipo. En 2018 se lanzó y consolidó esta iniciativa, compartiendo entre las fábricas 36 Alertas de Seguridad y Salud que se denominan internamente “flashes”. En 2020 y 2019, se han mantenido la realización de dichas aletas por sus buenos rendimientos.

También en 2019 se generó un procedimiento de gestión de visitas y subcontratas, el cual garantiza que se cumplan los estándares de seguridad de Garnica para terceros que visiten las plantas de producción. En 2020 se ha consolidado y, adicionalmente, se le ha añadido un anexo específico relativo a COVID19 con preguntas y normas de seguridad a aplicar por terceros.

Dentro de las iniciativas destinadas a mejorar la Cultura de Seguridad de la empresa, en 2018 se decidió instalar en todas las entradas de las fábricas, paneles informativos con varios mensajes positivos de seguridad visibles a todos los trabajadores, subcontratistas y visitantes: “La seguridad es lo primero”, “La seguridad está en nuestras manos, somos y hacemos Garnica – junto con un contador de accidentes con baja anuales y un contador de días sin accidentes.

El objetivo que tiene es de información y de motivación a los trabajadores a superar nuestro propio récord y/o premiar 100 días, 200 días, etc. acumulados sin accidentes. Dichos logros se celebraron 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

En lo relativo al desempeño en materia de seguridad, Garnica mide sus resultados con un conjunto de indicadores de Seguridad y Salud. La evolución de los indicadores de Seguridad y Salud en 2019 y 2020 se recoge en la siguiente tabla:

INDICADORES	Evolución	Valor del indicador en 2020			Valor del indicador en 2019		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes con baja(*) (LTIR)	-24%	14,93	32,77	30,10	18,47	43,22	39,63
Índice de accidentes registrables(**) (TRIR)	-19%	56,00	83,23	79,16	48,02	105,87	97,48
Índice de gravedad(***) (SR)	-23%	0,45	1,38	1,24	0,24	1,86	1,62
Nº de enfermedades profesionales	0%	-	1	1	-	1	1

(*) 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.

Estos indicadores, junto a la realización del análisis de riesgos, serán revisados por la Dirección de la Sociedad periódicamente.

Cabe destacar que, en el ejercicio 2019, la Sociedad recibió un premio otorgado por Asepeyo, por su sistema de prevención debido a su eficiente sistema de seguridad y salud implementado.

Uno de los avances más importantes realizados en 2019 fue la generación de procedimientos de adecuaciones de las maquinarias utilizadas en las plantas productivas en relación con la seguridad de su uso. Adicionalmente, la Sociedad también ha realizado una importante inversión en ropa de alta visibilidad para su plantilla, con el fin de poder evitar posibles atropellos dentro de la planta.

Otro de los avances más importantes realizados en 2020 fue la mejora de la seguridad en trabajos en altura de las fábricas. Adicionalmente, también se ha continuado mejorando la seguridad de peatones, las extracciones de polvo y la seguridad de maquinaria. Otra novedad es la implantación en todas las plantas de máquinas de vending dispensadoras de Equipos de Protección Individual.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

En cuanto a la situación originada por el COVID-19, se han activado los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que han permitido la continuidad del negocio. Para ello, se ha llevado a la práctica la implementación de medidas organizativas para la gestión de la crisis, tanto individuales (gestión de situaciones de contagio o aislamiento), como colectivas.

Para ello se ha elaborado un Protocolo de Prevención y Actuación frente a la COVID-19 donde se establecen las acciones a seguir ante diferentes situaciones laborales que puedan darse en el escenario de emergencia de Salud Pública. Se han implantado las siguientes medidas para minimizar el riesgo de contagio:

- Creación de un Comité Central de Garnica para Covid-19 para el seguimiento diario de la situación, análisis nuevos requisitos legales, etc.
- Seguimiento diario de situación e incidencias de fábricas por Director Industrial
- Elaboración de Procedimiento de emergencia por contagio en planta.
- Gestión para la protección de personal de riesgo mediante la revisión de casos con el Servicio de Prevención de Medicina.
- Creación de registro de casos para documentar todas las comunicaciones relativas a COVID19 junto con las acciones adoptadas en consecuencia.
- Aprovisionamiento de Equipos de Protección Individual, materiales/servicios de limpieza y desinfección.
- Información a todo el personal del Riesgo de Contagio, cancelación de viajes a lugares de riesgo y precauciones generales.
- Organización de los puestos de trabajo asegurando la distancia de seguridad. En los casos necesarios se colocan paneles para separar los puestos de trabajo.
- Control diario de la temperatura y sintomatología a todo el personal (interno y externo)
- Información a todo el personal (interno y externo) sobre los riesgos y las medidas preventivas que se deben adoptar para prevenir y actuar frente a la COVID-19 (higiene personal, limpieza de manos, equipos de protección individual, ventilación).
- Fomento del teletrabajo en todos los puestos donde sea posible.

3.7 *Absentismo*⁹

De manera mensual, se lleva a cabo el análisis y seguimiento de los datos de absentismo. En 2020, el total de horas de ausencia por contingencias comunes o contingencias profesionales ha sido de 107.801 horas. En 2019, el total de horas de absentismo fue de 80.428 horas.

⁹ 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

El indicador de absentismo ha aumentado en 2020 debido, principalmente, a la aparición del Coronavirus COVID-19.

3.8 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, el del sector de la madera. 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.

3.9 Igualdad

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 ha formalizado el Plan para la Igualdad, en el cual se lleva años trabajando. El Plan para la Igualdad de Garnica se ha diseñado 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 los mismos.

Al finalizar el ejercicio, se realizará un informe anual de evaluación que muestre el grado de cumplimiento del plan y su impacto, y que servirá de orientación para reconducir aquellas acciones que se consideren oportunas para los siguientes ejercicios. Esta tarea la realizará el equipo de Igualdad, encargado de tratar de forma confidencial aquellos temas que así lo requieran, así como la información que se maneje para poder tomar alguna decisión o participar en las acciones contenidas en el plan.

Adicionalmente, se está trabajando en la elaboración de un Protocolo de Acoso. En este documento se establece la comisión de seguimiento y análisis del mismo, así como indicadores de seguimiento y demás aspectos a tener en cuenta para garantizar su eficacia.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

3.10 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.

4. Ética e integridad

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

La ética y su cumplimiento son para el Grupo pilares fundamentales para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Garnica se compromete a través de su Código Ético a llevar a cabo su actividad vigilando el impacto que ésta pudiera tener en diferentes ámbitos. En dicho documento se establece que Garnica no colabora con terceros en la violación de ninguna ley, ni en acciones que comprometan el principio de legalidad o que pudieran dañar la reputación de la empresa.

En este contexto, los empleados de Garnica deben actuar de acuerdo a su Código Ético, dando prioridad a los intereses de la compañía frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones o actuaciones.

Dicho Código previene sobre el hecho de dar o aceptar regalos u otras atenciones 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.

Además, Garnica prohíbe el acto de dar ni recibir cualquier forma de soborno o pago sin causa legal con cualquier finalidad, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, 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.

En el caso de que un empleado o directivo de Garnica recibiera un regalo o atención cuyo valor económico no fuera irrelevante o simbólico, y que no respondiera a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales que no afecten a la toma de decisiones o desempeño profesional, como norma general, el empleado o directivo devolverá el objeto y explicará la política de Garnica al respecto.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Cuando esto no fuera posible, el regalo o atención será entregado al departamento de Recursos Humanos para su entrega a asociaciones sociales, centros de caridad u organizaciones no gubernamentales de reconocido prestigio.

Por otro lado, dicho Código Ético garantiza un comportamiento de legalidad en todas las operaciones y transacciones de la sociedad, en especial en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de seguridad social, debiendo ser registradas contablemente de conformidad con la normativa contable aplicable en cada momento. Adicionalmente, dicho Código prohíbe explícitamente toda actividad que pudiera entrañar la falsificación o uso fraudulento de los mecanismos de pago utilizados por clientes o proveedores, debiendo cumplir en todo momento con las obligaciones integradas en la normativa de blanqueo de capitales.

Garnica, dispone de una herramienta de detección de riesgos relativos a actuaciones contrarias al Código Ético, accesible para todos los interesados de las sociedades pertenecientes a Garnica. Se trata de un buzón ético online, a través del cual se puede comunicar cualquier conducta inapropiada conocida al Comité Ético de Garnica. A través de esta herramienta, toda conducta inapropiada que sea denunciada será analizada por el Comité Ético, el cual tomará las medidas disciplinarias que procedan en cada caso. En todo el proceso, las comunicaciones recibidas serán tratadas de modo confidencial, implantando las medidas necesarias que lo garanticen.

En 2020 ni 2019, Garnica no ha recibido ninguna notificación ni denuncia relacionada con posibles casos de corrupción o soborno.

4.2 Protección de los consumidores

Garnica no tiene consumidores según el concepto que este término tiene asociado la normativa española, únicamente dispone de clientes.

La compañía evalúa el 100% de sus proyectos desde el punto de vista de la calidad, la salud y la seguridad. Garnica se asegura que hasta el momento de la entrega de sus productos éstos cumplan tanto los estándares de calidad, seguridad y salud propios como aquellos requisitos exigidos por el cliente y por la legislación aplicable.

En cuanto a los sistemas de reclamación, dada la actividad de la compañía, Garnica no trata directamente con los consumidores, pero sí dispone de un procedimiento para la gestión de las quejas y reclamaciones de sus clientes.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La comunicación de las mismas 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 de la empresa, dándose respuesta por escrito a los clientes sobre la resolución de las mismas y estableciéndose planes de acción en los casos en los que se requiera según la naturaleza de la reclamación. Durante el ejercicio 2020, el Grupo ha recibido un total de 488 quejas y reclamaciones de clientes externos. En 2019, la cantidad de quejas y reclamaciones recibidas suponía un total de 531, por lo que se han visto reducidas en un 8% respecto al ejercicio anterior.

Adicionalmente, Garnica está altamente concienciada con la protección de los datos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados, por lo que está totalmente familiarizada con la aplicación de los principios de la nueva Ley de Protección de Datos. Por dicho motivo, se encuentra certificada por un acreditador de seguridad de la información, a lo establecido en el 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.

4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

La elección de proveedores de Garnica se hace atendiendo a aspectos de calidad, plazo de entrega, precio y medioambientales, de tal modo que a todos los proveedores que suministran productos derivados de la madera a Garnica se les exige que cumplan con la normativa EUTR (Real Decreto 1088/2015) que tiene el fin de detener la circulación de madera aprovisionada ilegalmente en la Unión Europea.

4.3.1 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 y al sistema productivo de la empresa.

A partir de este proceso, se crea un listado de proveedores homologados que se actualiza periódicamente.

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

4.3.2 Sostenibilidad cadena de suministro

A pesar de no contar con una política de compras formalizada que integre cuestiones sociales o medioambientales, Garnica, en su operativa, prioriza a igualdad de condiciones, de los proveedores que posean certificados de “Gestión Forestal Sostenible” tales como PEFC o FSC.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Los proveedores del Garnica son principalmente de 4 orígenes: Europa, Cuenca del Congo (África), Norte América y China. Atendiendo al origen, se puede considerar que son de riesgo en cuanto a “trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos, forzosos u obligatorios” los proveedores localizados en África y China.

Para eliminar este riesgo, con los proveedores africanos se realizan in -situ auditorias anuales por una consultora externa, que verifican entre otras cosas, la seguridad y legalidad de los trabajadores de la fábrica, lo que garantiza que no haya trabajo infantil ni trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligroso, forzosos u obligatorios. Hasta la fecha en ninguna de las auditorías realizadas se han detectado no conformidades respecto a estos aspectos. En el informe de auditoría de proveedor de 2020, se puede contrastar que no existen evidencias de que ocurran estas cuestiones. En 2019, no han realizado ninguna auditoría a ningún proveedor, ya que estas tienen una determinada periodicidad, no siendo anual.

Solo hay un proveedor que envía material desde China, al iniciar la relación comercial con dicho proveedor en abril de 2017, nos facilitó un documento firmado por su “managing director” donde declara que sus operaciones están libres de trabajo infantil y de trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos, forzosos u obligatorios.

Adicionalmente, para 2021, se ha planeado incorporar en la política de compras la firma de una declaración responsable por parte de todos los proveedores de suministros. 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.

4.4 *Respeto a los Derechos Humanos*

Garnica desarrolla sus actividades bajo el 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, deberá observar un comportamiento ético 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.

Garnica opera principalmente en países desarrollados, con lo que esta circunstancia no es relevante para la Compañía ya que no opera 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 4.3 anterior), no existiendo por tanto una política corporativa que establezca compromisos específicos en materia de derechos humanos.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Adicionalmente, Garnica no ha detectado durante 2020 ni 2019 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 tomará las medidas disciplinarias que se requieran en cada caso, teniendo como base el Código Ético.

5. Otra información

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 también está presente también 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 base 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, intentado 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.
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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Destacan las siguientes organizaciones con las que colabora Garnica:

A continuación, se incluyen las acciones de colaboración y patrocinio que ha realizado Garnica a lo largo del ejercicio 2020 y 2019:

2020

- Patrocinio Concéntrico, Festival Internacional de Arquitectura y Diseño de Logroño.
- Patrocinio de la golfista femenina Carlota Ciganda.
- Patrocinio de la V carrera mujer investigación AECC La Rioja.
- Patrocinio del Club Deportivo Bañuelos.
- Patrocinio Propulus
- Colaboración en el folleto turístico de Baños de Río Tobía 2020.
- Colaboración con el Banco de Alimentos.

2019

- Colaboración en programa de fiestas San Mateo 2019
- Colaboración en programa de fiestas Baños de Río Tobía 2019
- Colaboración en programa fiestas Fuenmayor 2019
- Patrocinio Concéntrico, Festival Internacional de Arquitectura y Diseño de Logroño.
- Patrocinio de la golfista femenina Carlota Ciganda.
- Torneo de pádel realizado en Logroño.
- Patrocinio de la IV carrera mujer investigación AECC La Rioja.
- Patrocinio del Club de Fútbol Anguiano y Club Deportivo Bañuelos.
- Patrocinio Propulus
- Colaboración en el Máster de Madera de la Escuela de Arquitectura de la Universidad del País Vasco.
- Patrocinio deportivo del Club USM
- Patrocinio del tablero para el Madrid Design Festival 2019.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

En 2020, Garnica ha destinado 20.646 euros a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. En 2019, la cantidad aportada fue de 22.008 euros.

Adicionalmente, Garnica donó equipos de protección individual como mascarillas autofiltrantes (FFP2 y FFP3) además de gafas, biombos y guantes a hospitales locales que los necesitaban desesperadamente.

5.2 Información fiscal y otros

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

Área geográfica	2020	2019	Evolución
España	12.648	22.522	-44%
Francia	(4.563)	(515)	786%
	8.085	22.007	-63%

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

Área geográfica	2020	2019	Evolución
España (*)	2.557	3.731	-31%
Francia (**)	-	-	-
	2.557	3.731	-31%

(*) Pagos a cuenta realizados a la matriz cabecera del grupo fiscal al que pertenece la Sociedad así como individuales para la planta de Llodio adicionales al importe pendiente de pago por impuesto de sociedades del ejercicio.

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

- Subvenciones públicas recibidas: El Grupo durante el ejercicio 2020 ha recibido una subvención de capital de 90 miles de euros, mientras que en 2019 recibió una subvención en capital por 200 miles de euros. Por otro lado, el grupo ha recibido subvenciones de explotación de 103 miles de euros en 2020 mientras que en 2019 recibió tales subvenciones por un importe total consolidado de 243 miles de euros.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Anexo 1. 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		
- Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1	102-2
- Organización y estructura	1.1	102-7
- Mercados en los que opera la compañía	1.2	102-6
- Objetivos y estrategias	1.4	102-14
- Factores y tendencias que afecten a la evolución.	1.3	102-15
Políticas	1.5	103-Enfoque de gestión
	1.5	
	Se da respuesta en todo el informe	103-Enfoque de gestión
Resultados de las políticas y KPIS		
Riesgos	1.4.2.	102-15

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Cuestiones medioambientales		
Global		
- Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad	2	103-Enfoque de gestión
- Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2.1.2	102-11
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2.1.1.	103-Enfoque de gestión
Contaminación		
- Medidas asociadas a emisiones de carbono	2.2	103- Emisiones/ 305-5 /305-7
- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	2.3.	103- Emisiones
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	2.7	103-Residuos
- Medidas asociadas a la gestión de residuos	2.7	306-2
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2.8 No material.	103-Residuos
Uso sostenible de recursos		
- Consumo de agua y suministro.	2.6	103-Agua
- Consumo de materias primas y medidas	2.5	301-1/301-2
- Consumo de energía, medidas y uso de renovables	2.4	302-1/303-5
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	2.2	305-1/305-2/305-5
- Medidas de adaptación al cambio climático	2.2.1.	103- Emisiones
- Metas de reducción de emisiones	2.2.	103-Emisiones
Biodiversidad		
- Medidas de preservación	2.9	103-Biodiversidad
- Impactos causados en áreas protegidas	2.9	304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	3.1.1.	102-8/405-1
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	3.1.1.	102-8
- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.2.	102-8/405-1
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.3.	401-1
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados 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.	102-35
- Políticas de desconexión laboral	3.2.	103- Empleo.
- Empleados con discapacidad	3.3.	405-1

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Organización del tiempo de trabajo		
- Organización del trabajo	3.2.	103- Empleo
- Número de horas de absentismo	3.7.	103- Horas de absentismo
- Medidas de conciliación familiar	3.2.	103- Empleo
Salud y seguridad		
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.6.	103- Salud
- 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.	103- Relaciones
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.8.	102-41
- Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	3.8.	403-4
Formación		
- Políticas implementadas en el campo de la formación	3.4.	103-Formación
- Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	3.4.	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	3.3.	103- Diversidad e igualdad/103- No discriminación
Igualdad		
- Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	3.5.	103- Diversidad e igualdad/103- No discriminación
	3.9.	
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.	102-16/102-17/103- Evaluación DDHH/ 103- Libertad de asociación/103- Trabajo infantil y forzoso
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4.4.	406-1
	3.10	407-1
- Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	4.4.	
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.		408-1/409-1
Corrupción y soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	4.1.	103- Anticorrupción /205-2/205-3
- Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	4.1.	103- Anticorrupción
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.1.	413-1

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
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.	103- Comunidades locales/ 103- Impactos económicos indirectos
- Diálogo con la comunidad local	5.1.	413-1
- Acciones de asociación o patrocinio	5.1.	102-12/102-13
Subcontratación y proveedores		
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	4.3.	102-9
- Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	4.3.	103- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	4.3.	308-2/414-2/308-1/414-1
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	4.2. No material	416-1/103-
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	4.2.	Seguridad y salud 103- Seguridad y salud
Información fiscal		
- Beneficios de explotación obtenidos por área geográfica	5.2.	103-Desempeño económico
- Impuestos sobre beneficios pagados	5.2.	103-Desempeño económico
- Subvenciones públicas recibidas	5.2.	201-4/207-4