

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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

Ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2019

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 2019, 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.

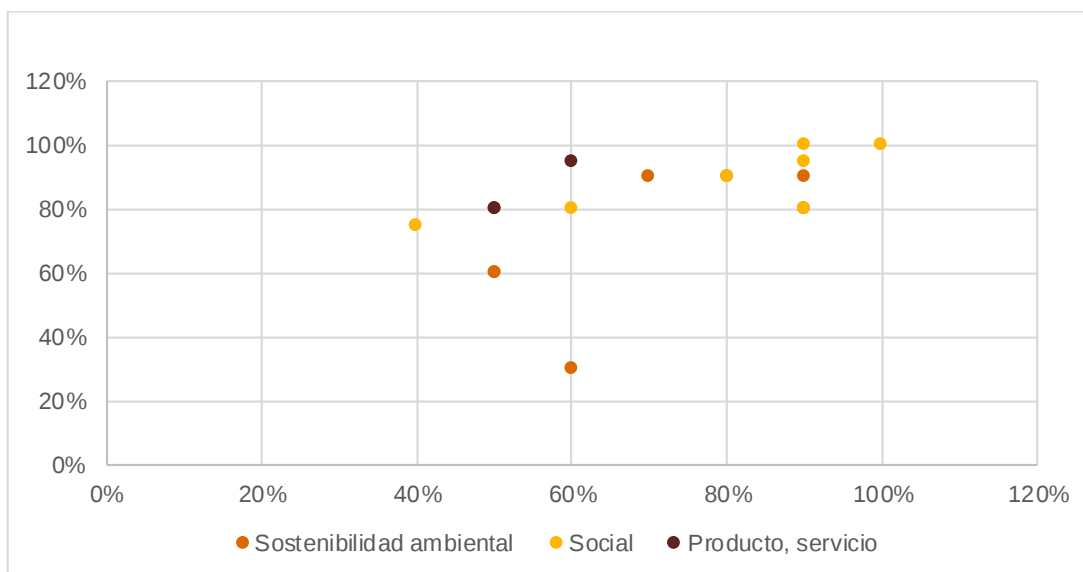
A nivel externo, se ha analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.

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 2019



Area/categoría	Asunto relevante	Relevancia Interna	Relevancia Externa
Sostenibilidad ambiental	Fomentar consumo madera local de plantaciones sostenibles	90%	90%
Sostenibilidad ambiental	Certificación forestal	60%	50%
Sostenibilidad ambiental	Cambio climático	90%	80%
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%	60%
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%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

1. *Sobre la compañía*

Grupo Garnica Plywood S.A.U 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 86% de su producción a 47 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 500 clientes que dispone en 47 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 2019

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 2019

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 nueve 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 y Estrategia, Departamento Producción, Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Innovación y Desarrollo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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 Comittee
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 2019



1.2 Entorno empresarial y mercados

Garnica exporta el 86% de su producción y está presente en 47 países de todos los continentes. Sus principales mercados son Europa Occidental y Estados Unidos.

ALEMANIA	EGIPTO	ISRAEL	REPÚBLICA CHECA
ANDORRA LA VELLA	EMIRATOS ÁRABES UNIDOS	ITALIA	REPUBLICA DOMINICANA
ARGENTINA	ESLOVAQUIA	KOREA DEL SUR	RUMANIA
AUSTRALIA	ESLOVENIA	LETONIA	SUDÁFRICA
AUSTRIA	ESPAÑA	MALTA	SUECIA
BÉLGICA	ESTONIA	MÉXICO	SUIZA
CANADÁ	FINLANDIA	MONGOLIA	TAIWÁN
CHIPRE	FRANCIA	NORUEGA	TURQUÍA
COLOMBIA	GRAN BRETAÑA	NUEVA ZELANDA	URUGUAY
COSTA RICA	GRECIA	POLONIA	USA
CUBA	HOLANDA	PORTUGAL	VIETNAM
DINAMARCA	IRLANDA	PUERTO RICO	

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

- Auge del chopo como madera para el contrachapado

El chopo se ha consolidado como materia prima para la fabricación de contrachapado, sustituyendo a otras maderas como, por ejemplo, las maderas provenientes de bosques tropicales. El chopo al ser una madera proveniente de plantaciones sostenibles y árboles clonados ha ganado una gran aceptación en los mercados, especialmente, el europeo.

El auge en el consumo del contrachapado del chopo no ha venido acompañado de un aumento de las plantaciones de chopo, lo que va a provocar que en los próximos años exista una oferta más restringida. Garnica en este sentido ha optado por una fuerte apuesta del fomento de la populicultura a través de su departamento forestal y la diversificación de materias primas de sus productos.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Garnica en este sentido ha optado por una fuerte apuesta del fomento de la populicultura a través de su departamento forestal y la diversificación de materias primas de sus productos.

- Subidas de costes y precios

Durante el ejercicio de 2019 ha habido un constante incremento de costes en las materias primas, servicios, transporte, personal y otros procesos productivos que han impactado de forma directa en la actividad de Garnica.

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.

- Arancel al producto chino en USA

La guerra comercial entre China y Estados Unidos es un conflicto comercial iniciado en 2018 y anunciado por el presidente americano Donald Trump que consiste en la imposición de aranceles millonarios a los productos chinos bajo el artículo 301 de la Ley de Comercio de 1974, argumentando un historial de «prácticas desleales de comercio» y el robo de propiedad intelectual.

De esta situación se han visto favorecidos otros exportadores: el comercio entre las dos potencias se ha visto remplazado por el originario de otros países como España.

- Tipo de cambio fluctuante

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 valores cercanos a 1,24 \$/€ en 2018 a 1,12 en 2019.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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 *a cuanto 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.

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 a los mismos.

Principales riesgos en cuanto a productos:

- Aparición en el mercado de productos ligeros alternativos.
- Gran número de referencias internas que se gestionan.

Principales riesgos en cuanto al mercado:

- Economía fluctuante; negocio sujeto a ella.
- Dificultad para mantener/subir precios de venta.
- Comportamiento agresivo de la competencia.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Principales riesgos en cuanto a recursos/tecnología:

- Potenciales problemas de abastecimiento de materias primas de plantación europea.
- Inestabilidad y suministro poco fiable de exóticas africanas.
- 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.

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:

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

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).

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- 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. Así mismo, 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.

2.1.1 Organización de responsabilidades medioambientales

Garnica dispone de un Responsable de Medio Ambiente 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- 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 2019, manteniendo los límites por siniestro estipulados en 2018.

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.

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	2019	2018	Evolución
Emisiones Alcance 1 (Tn Eq CO ₂)	4.535	4.538	0%
Emisiones Alcance 2 (Tn Eq CO ₂)	13.760	18.241	-25%

(*) No se dispone de datos de alcance 3

La organización mide la huella de carbono de sus centros de trabajo en España, estando inscrita 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). Para su centro de trabajo situado en Francia, no se realizan iniciativas similares.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Para 2020 está previsto, incluir dentro de este registro tanto las oficinas centrales como la fábrica de Maderas de Llodio.

En 2019, dentro de la actuación registrada en dicho Ministerio, se han establecido objetivos de reducción de las emisiones de CO₂ aplicando el siguiente paso del programa “Calculo, Reduzco, Compenso”, para la planta de Valencia de Don Juan, ya que fue la primera en la inscripción en el mencionado registro. Será un primer paso para la implantación de estos objetivos en el resto de centros productivos del Grupo en un futuro.

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.

La propia actividad que desarrolla la compañía supone un sumidero de carbono, ya que la especie de madera empleada mayoritariamente es el chopo. Esta es una especie de plantación, de rápido crecimiento, que puede absorber hasta 11 toneladas de CO₂ al año por hectárea.

Además, dentro de las inversiones ejecutadas en 2019, se ha llevado a cabo la renovación de equipos siguiendo criterios de eficiencia energética.

2.2.1. Adaptación al cambio climático

Garnica se encuentra realmente diversificada, al haber situado sus plantas de producción en múltiples localizaciones, lo que mitiga el riesgo del cambio climático. Por dicho motivo, no se posee ninguna política formalizada que trate este tema.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Las emisiones atmosféricas de contaminantes generadas por las plantas de Garnica en 2019 y 2018 fueron:

Datos ¹	2019	2018	Evolución
NOx (Tn/año)	181	181	0%
SOx (Tn/año)	6	25	-76%
CO (Tn/año)	367	490	-25%
Partículas PM ₁₀ (Tn/año) (*)	50	43	16%

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

Se estima que dichos indicadores disminuyan 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. 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 2019 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.

¹ No se ha realizado medición de emisiones en 2019 para la fábrica de Maderas de Llodio. Se han extrapolado los datos tomando como referencia la medición de 2018.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Así mismo, se consume energía eléctrica procedente de red. Se indican los datos de consumo tanto del ejercicio 2019 como 2018, medido en giga-julios. Se estima que dichos indicadores disminuyan 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	2019	2018	Evolución
Combustibles renovables (GJ)	787.265	668.366	18%
Combustibles fósiles (GJ) (*)	64.739	64.333	1%
Energía eléctrica (GJ)	227.711	229.469	-1%

(*) 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.

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 846.000 toneladas para el conjunto de la organización.

Las materias primas de fuentes renovables están formadas principalmente por madera, ya que supone un 99% del total. Las no renovables están compuestas principalmente por resinas, ya que suponen el 66% de la totalidad, seguidas por otros materiales inorgánicos para la elaboración de adhesivos.

Consumo de materias primas	2019	2018	Evolución
Materias primas de fuentes renovables (Tn)	856.797	903.858	-5%
Materias primas de fuentes no renovables (Tn)	25.558	27.378	-7%

Se estima que dichos indicadores disminuyan 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.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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

2.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

El consumo de agua de la organización está destinado fundamentalmente a saneamiento y labores de limpieza. Aproximadamente un 25% del consumo total en 2019 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	2019	2018	Evolución
Agua procedente de redes locales (m ³)	18.016	16.625	8%
Agua procedente de otras fuentes de suministro (m ³)	8.424	7.302	15%

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 2019

Se indican los datos de producción de residuos en 2019 y 2018. Se estima que dichos indicadores podrían disminuir 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.

Residuos generados	2019	2018	Evolución
Residuos peligrosos (Tn)	172	165	4%
Residuos no peligrosos (Tn) (*)	4.251	4.805	-12%

(*) 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

3. *Gestión de los recursos humanos*

Un promedio anual de 1.128 profesionales forman parte del Grupo Garnica en el año 2019, 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.

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 2019, el número de empleados era de 1.107, 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 y clasificación profesional*

3.1.1.1 *Distribución de los empleados a 31/12/2019*

Distribución de empleados por sexo	Nº	%
Hombres	939	84,59%
Mujeres	168	15,14%
Total	1.107	100%

Distribución de empleados según clasificación profesional	Nº	%
Alta dirección	2	0,18%
Mandos intermedios	121	10,90%
Técnicos y administrativos	126	11,35%
Operarios	858	77,30%
Total	1.107	100%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Distribución de empleados por edad	Nº	%
<30 años	146	13,15%
30-50 años	737	66,40%
>50 años	224	20,18%
Total	1.107	100%

Distribución de empleados por país	Nº	%
España	921	82,97%
Francia	186	16,76%
Total	1.107	100%

Distribución de empleados por tipo de contrato	Nº	%
Indefinido	973	87,66%
Temporal	134	12,07%
Total	1.107	100%

Distribución de empleados por tipo de contrato	Nº	%
Jornada completa	1.042	93,87%
Jornada parcial	65	5,86%
Total	1.107	100%

3.1.1.2 Distribución de los empleados a 31/12/2018

Distribución de empleados por sexo	Nº	%
Hombres	954	85,48%
Mujeres	162	14,52%
Total	1.116	100%

Distribución de empleados según clasificación profesional	Nº	%
Alta dirección	3	0,27%
Mandos intermedios	92	8,24%
Técnicos y administrativos	143	12,81%
Operarios	878	78,67%
Total	1.116	100%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Distribución de empleados por edad	Nº	%
<30 años	153	13,71%
30-50 años	736	65,95%
>50 años	227	20,34%
Total	1.116	100%

Distribución de empleados por país	Nº	%
España	947	84,86%
Francia	169	15,14%
Total	1.116	100%

Distribución de empleados por tipo de contrato	Nº	%
Indefinido	956	85,66%
Temporal	160	14,34%
Total	1.116	100%

Distribución de empleados por tipo de contrato	Nº	%
Jornada completa	1.065	95,43%
Jornada parcial	51	4,57%
Total	1.116	100%

3.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2019 y 2018.

		2019		2018	
Distribución por sexo	Evolución	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Hombres	6%	846	129	778	139
Mujeres	-3%	139	14	143	14
Total	5%	985	143	921	153

Distribución por edad	Evolución	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
<30	19%	114	39	96	33
30-50	5%	670	76	619	91
>50	-3%	201	28	206	29
Total	5%	985	143	921	153

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Distribución según clasificación profesional	Evolución	2019		2018	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Alta dirección	-33%	2	0	3	0
Mandos intermedios	20%	94	1	79	0
Técnicos y administrativos	-19%	111	13	136	17
Operarios	8%	778	129	704	136
Total	5%	985	143	921	153

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

Distribución por sexo	Evolución	2019		2018	
		Nº	%	Nº	%
Hombres	44%	23	82,14%	16	88,89%
Mujeres	150%	5	17,86%	2	11,11%
Total	56%	28	100%	18	100%

Distribución por sexo	Evolución	Nº	%	Nº	%
<30	-25%	3	10,71%	4	22,22%
30-50	67%	15	53,57%	9	50,00%
>50	100%	10	35,71%	5	27,78%
Total	56%	28	100%	18	100%

Distribución por sexo	Evolución	Nº	%	Nº	%
Alta dirección	-100%	0	0,00%	1	5,56%
Mandos intermedios	200%	3	10,71%	1	5,56%
Técnicos y administrativos	17%	7	25,00%	6	33,33%
Operarios	80%	18	64,29%	10	55,56%
Total	56%	28	100%	18	100%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

3.1.4 Retribución total promedio bruta de la plantilla en 2019 y 2018, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros):

Remuneración total promedio por sexo	2019	2018	Evolución
Hombres	30.775,67	31.145,06 €	-1%
Mujeres	27.961,76	27.924,36 €	0%
Total	30.404,48	30.664,45 €	-1%

Remuneración total promedio por edad	2019	2018	Evolución
<30	26.329,21	25.459,46	3%
30-50	30.369,78	30.252,69	0%
>50	34.155,68	39.141,12	-13%
Total	30.404,48	30.664,45 €	-1%

Distribución según clasificación profesional	2019			
	Hombres	Mujeres	Evolución hombres	Evolución mujeres
Alta dirección(*) y Mandos intermedios	70.533,19	46.902,75	-11%	5%
Técnicos y administrativos	38.983,19	27.363,43	12%	-7%
Operarios	26.474,27	24.565,27	2%	6%
Total	30.404,48	30.664,45	-2%	10%

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

Distribución según clasificación profesional	2018(**)	
	Hombres	Mujeres
Alta dirección(*) y Mandos intermedios	78.936,86 €	44.834,38 €
Técnicos y administrativos	34.868,81 €	29.416,79 €
Operarios	25.931,12 €	23.124,32 €
Total	31.145,06 €	27.924,36 €

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

(**) Los cálculos anteriores no incorporan información sobre los trabajadores de la planta de Llodio (adquirida en el mes de abril de 2018 por Garnica), que representa un 12% del total del personal al cierre del ejercicio 2018, si bien no se considera que esto afecte de forma significativa a las cifras incluidas en las tablas anteriores.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

3.1.5 Brecha salarial (**)

Distribución según clasificación profesional (%)	2019	2018 (***)	Evolución
Alta dirección (*) y Mandos intermedios	34%	43%	-22%
Técnicos y administrativos	30%	16%	86%
Operarios	7%	11%	-34%

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

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

(***) Al igual que en el punto 3.1.4., los cálculos anteriores no incorporan información sobre los trabajadores de la planta de Llodio.

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

Remuneración total promedio por sexo (*)	2019	2018	Evolución
Hombres	225	246	-8,54%
Mujeres	-	-	-
Total	225	246	-8,54%

(*) 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

3.3 Empleados con discapacidad

Dentro de las acciones para asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, a finales de 2019, hay un total de 18 empleados con discapacidad, desarrollando las funciones asignadas en igualdad de condiciones. A finales de 2018, hubo un total de 20 empleados con discapacidad.

				2019	2018
Distribución de empleados por sexo	Evolución	Nº	%	Nº	%
Hombres	-11%	17	94%	19	94%
Mujeres	0%	1	6%	1	6%
Total	-10%	18	100%	20	100%

Distribución de empleados por edad	Evolución	Nº	%	Nº	%
<30 años	0%	-	0%	-	0%
30-50 años	-6%	17	94%	18	90%
>50 años	-50%	1	6%	2	10%
Total	-10%	18	100%	20	100%

Distribución según clasificación profesional	Evolución	Nº	%	Nº	%
Técnicos y administrativos	0%	1	6%	1	5%
Operarios	-11%	17	94%	19	95%
Total	-10%	18	100%	20	100%

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

Horas de formación según sexo	2019	2018	Evolución
Hombres	10.886	13.072	-17%
Mujeres	2.579	3.796	-32%
Total	13.465	16.868	-20%

Horas de formación según clasificación profesional	2019	2018	Evolución
Alta dirección	197	53	272%
Mandos intermedios	4.768	6.854	-30%
Técnicos y administrativos	3.413	4.899	-30%
Operarios	5.087	5.062	0%
Total	13.465	16.868	-20%

Horas de formación según tipo	2019	2018	Evolución
LANGUAGES	3.366	3.443	-2%
INFORMATION TECHNOLOGY	2.312	3.396	-32%
PURCHASES, PRODUCTION, LOGISTICS	134	1.318	-90%
MANAGEMENT	1.796	1.499	20%
SAFETY&HEALTH	3.856	4.092	-6%
QUALITY	30	169	-82%
FINANCES	16	46	-65%
IMPROVEMENT	1625,7	234	595%
HUMAN RESOURCES	298	1.380	-78%
MAINTENANCE&TECHNICAL	31	1.221	-97%
FOREST	-	70	-100%
Total	13.465	16.868	-20%

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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 2019 ni 2018, no se ha producido ningún impacto significativo sobre este hecho.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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 de auditorías ha sido consolidado durante el ejercicio 2019.

Adicionalmente, en 2018 se realizó la primera auditoría legal del Servicio de Prevención Mancomunado, con la finalidad de validar su gestión desde la más alta exigencia, para impulsar la corrección de todas sus desviaciones, observaciones y sugerencias de mejora. Dicha auditoría legal fue realizada por una entidad externa autorizada por la autoridad laboral. En 2019 se ha incorporado 1 técnico de Prevención a Garnica, habiendo un total de 8 con dedicación total a tareas de seguridad y salud.

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 2019 se han seguido consolidando dichas alertas por sus buenos rendimientos.

También en 2019 se ha generado 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.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

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 2018 se recoge en la siguiente tabla:

INDICADORES	Evolución	Valor del indicador en 2019			Valor del indicador en 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes con baja(*) (LTIR)	41%	18,47	43,22	39,63	29,75	27,95	28,15
Índice de accidentes registrables(**) (TRIR)	19%	48,02	105,87	97,48	54,54	85,07	81,73
Índice de gravedad(***) (SR)	128%	0,24	1,86	1,62	0,67	0,71	0,71
Nº de enfermedades profesionales	100%	-	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, la Sociedad ha recibido un premio otorgado por Asepeyo, por su sistema de prevención debido a su eficiente sistema de seguridad y salud implementado.

Otro 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

3.7 Absentismo²

De manera mensual, se lleva a cabo el análisis y seguimiento de los datos de absentismo. En 2019, el total de horas de ausencia por contingencias comunes o contingencias profesionales ha sido de 80.428 horas. En 2018, el total de horas de absentismo fue de 63.266 horas.

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.

Se está trabajando en la elaboración del Plan de Igualdad, así como el Protocolo de Acoso. En ambos documentos se establece la comisión de seguimiento y análisis de los mismos, así como indicadores de seguimiento y demás aspectos a tener en cuenta para garantizar su eficacia.

² Absentismo: Se tiene en cuenta cualquier tipo de incapacidad por parte del trabajador que de 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 2019

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

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 2019 ni 2018, el buzón ético 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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.

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 2019, el Grupo ha recibido un total de 531 quejas y reclamaciones de clientes externos.

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.

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 re-evalúan 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 2019

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 auditorías 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 peligrosos, 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 2018, 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.

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.

Adicionalmente, Garnica no ha detectado durante 2019 ni 2018 casos de discriminación ni operaciones con proveedores con casos de trabajo forzoso u obligatorio ni trabajo infantil.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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 promuevan la sostenibilidad en el entorno de la producción del contrachapado.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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 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.

En 2019, Garnica ha destinado 22.008 euros a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. En 2018, la cantidad aportada fue de 22.779 euros.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

5.2 Información fiscal y otros

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

Área geográfica	2019	2018	Evolución
España	22.522	37.849	-40%
Francia	(515)	(1.168)	-56%
	22.007	36.681	-40%

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

Área geográfica	2019	2018	Evolución
España (*)	3.731	6.223	-40%
Francia (**)	-	-	-
	3.731	6.223	-40%

(*) 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 2019 ha recibido una subvención de capital de 200 miles de euros, mientras que en 2018 no recibió ninguna subvención en capital. Por otro lado, el grupo ha recibido subvenciones de explotación de 243 miles de euros en 2019 mientras que en 2018 recibió tales subvenciones por un importe total consolidado de 41 miles de euros.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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
Riesgos	1.4.2.	102-15

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

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
- 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
- Consumo de energía, medidas y uso de renovables	2.4	302-1
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	2.2	305-1/305-2/305-3
- 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. No material
- Empleados con discapacidad	3.3.	405-1

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Organización del tiempo de trabajo		
- Organización del trabajo	3.2.	103- Empleo
- Número de horas de absentismo	3.7.	403-2
- 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.	403-2
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	3.6.	403-2
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, 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
- Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	3.10	407-1
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.	4.4.	408-1/409-1
Corrupción y soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	4.1.	103- Anticorrupción
- 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 2019

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
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	4.2.	No material 416-1/103- Seguridad y salud
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	4.2.	103- Seguridad y salud. No material
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