



**Global Garnica Holding, S.L.
y sociedades dependientes**

Estado de Información No Financiera

Índice

SOBRE ESTE INFORME	pag 1
1. SOBRE LA COMPAÑÍA	pag 4
1.1 Modelo de negocio	pag 4
1.1.1 Líneas de negocio	pag 6
1.1.2 Estructura	pag 6
1.2 Entorno empresarial y mercados	pag 8
1.3 Tendencias	pag 10
1.4 Estrategia de negocio	pag 12
1.4.1 Objetivos y estrategias	pag 12
1.4.2 KPIs	pag 13
1.4.3 Riesgos	pag 16
1.5 Políticas	pag 18
2. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	pag 20
2.1 Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión	pag 20
2.1.1 Organización de responsabilidades medioambientales	pag 20
2.1.2 Provisiones y garantías para riesgos ambientales	pag 20
2.1.3 Control de requisitos normativos	pag 20
2.1.4 Origen responsable de la madera	pag 20
2.2 Emisiones de gases de efecto invernadero	pag 20
2.2.1 Compromiso con la reducción de la huella de carbono	pag 20
2.2.2 Captura de carbono	pag 20
2.2.3 Adaptación al cambio climático	pag 26
2.3 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	pag 20
2.3.1 Emisiones contaminantes:	pag 20
2.3.2 Contaminación acústica y lumínica:	pag 20
2.4 Consumo de energía	pag 20
2.4.1 Medidas de ahorro energético	pag 20
2.5 Consumo de materiales	pag 30
2.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales	pag 30
2.6.1 Consumo de agua y medidas de reducción de uso.	pag 30
2.6.2 Vertido de aguas residuales.	pag 30
2.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos.	pag 31
2.7.1 Producción y gestión de residuos.	pag 31
2.7.2 Reducción y reutilización. Economía circular.	pag 31
2.7.3 Uso de materias primas recicladas.	pag 34
2.7.4 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	pag 35
2.8 Protección de la biodiversidad.	pag 35
2.9 Análisis de impactos de los productos: Declaraciones Ambientales de Producto (EPDs):	pag 37

3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS pag 38

3.1 Información sobre empleados	pag 38
3.1.1 Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 31 de diciembre de 2024 y 2023.	pag 38
3.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2024 y 2023.	pag 41
3.1.3 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	pag 42
3.1.4 Retribución total promedio bruta de la plantilla en 2024 y 2023, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros)	pag 43
3.1.5 Brecha salarial (**)	pag 44
3.1.6 Compromiso con Salario Digno	pag 45
3.2 Organización del trabajo y desconexión laboral	pag 45
3.3 Empleados con discapacidad	pag 46
3.4 Formación y capacitación de los empleados	pag 47
3.5 Respeto, igualdad y desarrollo profesional de sus trabajadores	pag 48
3.5.1 Empleados cubiertos en convenio	pag 48
3.5.2 Igualdad	pag 48
3.5.3 Relaciones sociales	pag 4849
3.6 Salud y seguridad laboral	pag 4849
3.6.1 Cumplimiento Normativo y Herramientas de Gestión	pag 4849
3.6.2 Auditorías Externas de Seguridad y Salud	pag 4850
3.6.3 Departamento de Seguridad y Salud	pag 4850
3.6.4 Comunicación de Alertas de Seguridad y Buenas Prácticas	pag 4851
3.6.5 Indicadores de Seguridad y Salud	pag 4852
3.7 Absentismo	pag 55

4. ÉTICA E INTEGRIDAD pag 56

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno	pag 56
4.1.1 Sistema Interno de información	pag 5859
4.1.2 Protección de los consumidores	pag 61
4.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores	pag 62
4.2.1 Homologación y evaluación periódica de proveedores	pag 62
4.2.2 Sostenibilidad cadena de suministro	pag 62
4.3 Respeto a los Derechos Humanos	pag 64

5. OTRA INFORMACIÓN pag 66

5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales ..	pag 66
5.2 Información fiscal y otros	pag 69

SOBRE ESTE INFORME

Global Garnica Holding, S.L. y sociedades dependientes
Ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2025
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 (“Ley de Información no Financiera y Diversidad”) y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Global Garnica Holding, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, todas ellas podrán ser referidas de forma conjunta como “Garnica” o “Grupo Garnica”), correspondientes al ejercicio fiscal 2025, presentándose como un documento separado.

El Grupo encabezado por Global Garnica Holding, S.L. (anteriormente denominada “Global Montirat, S.L.”) se constituyó el 20 de diciembre de 2022 mediante una operación de adquisición en virtud de la cual Garnica Corporate Services, S.A.U. (anteriormente denominada “Global Tanaceto, S.L.U.”), entidad participada al 100% por Global Granica Holding, S.L., adquirió la totalidad de las participaciones sociales de Zeus VI Spain, S.L.U., de forma que, desde dicha fecha, Zeus VI Spain, S.L.U. y sus sociedades dependientes constituyen un subgrupo que forma parte de un grupo superior, cuya sociedad dominante es, a su vez, Global Garnica Holding, S.L., siendo esta sociedad de nacionalidad española la que formula estados financieros consolidados.

[A efectos comparativos se presenta la información anual del ejercicio 2024.](#)

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

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

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

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

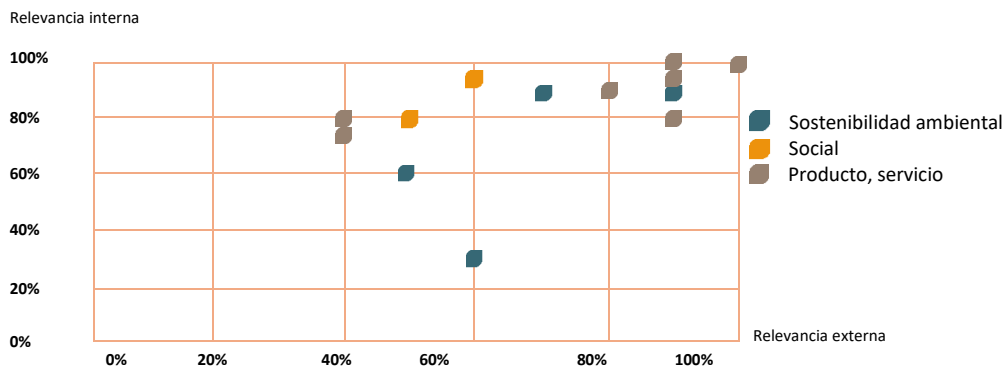
Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los responsables de las áreas no financieras junto con la Dirección del Grupo, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés.

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

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

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

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



Área/categoría	Asunto relevante	Relevancia Interna	Relevancia Externa
Sostenibilidad ambiental	Fomentar consumo madera local de plantaciones sostenibles	90%	80%
	Cambio climático	90%	90%
	Consumo de agua	30%	60%
	Protección recursos hídricos	60%	50%
	Reforestación	80%	90%
	Economía circular, reducción residuos	90%	70%
Social	Relaciones laborales	80%	90%

	Seguridad y salud	100%	90%
	Balance personal/profesional	95%	90%
	Desarrollo profesional	90%	80%
	Empleo rural	80%	40%
	Diversidad e igualdad	100%	100%
	Contribución comercial	75%	40%
	Apuesta por la innovación	80%	50%
Producto, servicio	Orientación al cliente	95%	60%
	Orientación exportadora	80%	50%

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

1. SOBRE LA COMPAÑÍA

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

1.1 Modelo de negocio

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

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



Figura 1. Misión, visión y valores Garnica

1.1.1 Líneas de negocio

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

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



Figura 2. Gamas comerciales producto Garnica

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

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

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

1.1.2 Estructura

Grupo Garnica se estructura mediante un modelo funcional que agrupa las distintas actividades empresariales en áreas y departamentos, con una jerarquía claramente definida y niveles de autoridad diferenciados.

A la fecha, Grupo Garnica —considerando como sociedad dominante, a los efectos del presente informe, a **Global Garnica Holding, S.L. (anteriormente denominada “Global Montirat”)**— está integrado en España por tres sociedades holding y seis sociedades filiales que operan como plantas productivas. La titularidad de estas filiales corresponde al 100%, directa o indirectamente, a **Grupo Garnica Plywood, S.A.U.**, sociedad que actúa como principal entidad operativa del Grupo y que, además de su actividad comercial y de distribución, presta servicios centrales a sus sociedades dependientes (RR. HH., Contabilidad, Medio Ambiente, I+D, Logística, entre otros).

El 100% del capital social de **Grupo Garnica Plywood, S.A.U.** pertenece a **Zeus VI Spain, S.L.U.**, sociedad íntegramente participada por **Garnica Corporate Services, S.A.U.**, la cual, a su vez, es propiedad al 100% de Global Garnica Holding, S.L., sociedad cabecera del Grupo.

A continuación, se incorpora el organigrama societario del Grupo.

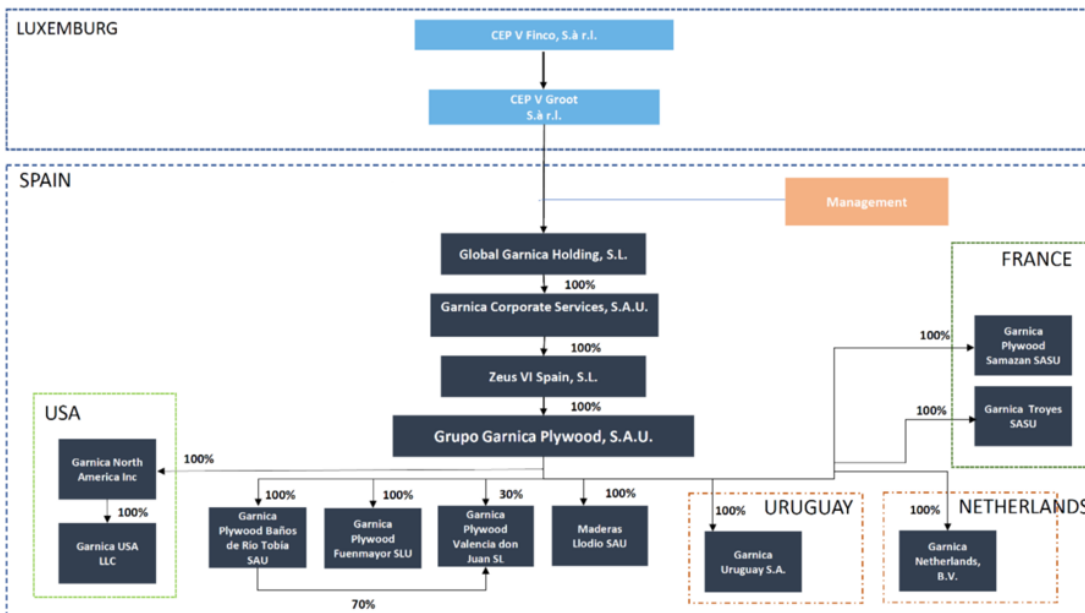


Figura 3. Diagrama sociedades

Las sociedades Global Garnica Holding, S.L., Garnica Corporate Services, S.A.U., Zeus VI Spain, S.L.U. y Grupo Garnica Plywood, S.A.U. constituyen las sociedades holding del Grupo. En Global Garnica Holding, S.L. participan directamente CEP V Groot, S.à r.l., las sociedades de la familia fundadora (Zeus VI Luxco, S.L.U. y Zeus VI Topco, S.L.), el CEO y determinados directivos.

Por su parte, **Grupo Garnica Plywood, S.A.U.** es la principal sociedad operativa en España y presta servicios centrales a todas sus filiales (Dirección, Legal, Recursos Humanos, Finanzas, Calidad, entre otros). Tanto Garnica Corporate Services, S.A.U. como Grupo Garnica Plywood, S.A.U. mantienen contratos de prestación de servicios intragrupo con el resto de Sociedades, revisados conforme a la política de precios de transferencia (*management fees*).

Todos los empleados del Grupo dependen jerárquicamente del Chief Executive Officer (CEO). Bajo su dirección se organizan las distintas áreas funcionales, encabezadas por directores de área y, en niveles inferiores, por responsables de departamento, técnicos y operarios.

Grupo Garnica articula sus principales funciones en las siguientes áreas:

- Área Financiera
- Área de Operaciones (Producción, Logística, Departamento Técnico, Planificación y Prevención de Riesgos Laborales / Health & Safety)
- Área Comercial
- Área de Estrategia y Crecimiento
- Área de Marketing
- Área de I+D
- Área de Compras y Calidad (Compras, Forestal, Calidad y Medio Ambiente)
- Área de Recursos Humanos

Asimismo, el Grupo cuenta con una estructura organizativa y de autoridades en la que se distinguen claramente los diferentes órganos de gobierno.

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

- **Consejo de administración:** Global Garnica Holding, S.L.U. está administrado por un Consejo, compuesto por 5 consejeros. A los Consejos, asisten invitados, ocasionalmente, para tratar los diferentes puntos del Orden del Día, los miembros del Comité de Dirección.
- **Comité ejecutivo:** Se reúne mensualmente cuando no hay Consejo de Administración y está formado por todos los consejeros y por todos los miembros del Comité de Dirección.
- **Comité de Dirección:** Se reúne mensualmente y está formado por el CEO y los directores de los departamentos Financiero, Operaciones/Industrial, Comercial, Marketing, Compras, Forestal, Calidad y Medioambiente, I+D+i, Recursos Humanos y Estrategia y Crecimiento.

Las Sociedades Holding del Grupo (Global Garnica Holding, S.L., Garnica Corporate Services, S.A.U., Zeus VI Spain, S.L.U.), así como Grupo Garnica Plywood, S.A.U. localizan su sede social y oficinas centrales en Logroño, en Parque San Miguel 10, Bajo. Además, Grupo Garnica Plywood, S.A.U. cuenta en la actualidad con diez filiales, seis de ellas centros de producción industrial, cuatro en España (Baños de Río Tobía, Fuenmayor, Maderas de Llodio y Valencia de Don Juan), dos en Francia (Troyes y Samazan), una en Uruguay (Garnica Uruguay S.A.U.). Asimismo, cuenta con dos sociedades comercializadoras prestadoras de servicios comerciales: dos de ellas en Estados Unidos (Garnica North America, INC. y Garnica USA, LLC.) y una en Países Bajos, Garnica Netherlands, BV.

Identificamos a continuación las oficinas centrales (HQ) y las distintas plantas industriales y/o sociedades de Grupo Garnica:

- Global Garnica Holding, S.L. y Garnica Corporate Services, S.A.U. son las sociedades holding que han surgido a raíz de la operación de fecha 20 de diciembre de 2022, que únicamente cuentan con la inversión en la sociedad Zeus VI Spain, S.L.U. y la prestación de servicios holding centrales por Garnica Corporate Services, S.A.U. (Finance, HR y Compliance).
- Zeus VI Spain, S.L.U. es la sociedad holding que surgió de la operación del ejercicio 2016, la cual adquirió a Grupo Garnica Plywood, S.A.U.
- Grupo Garnica Plywood, S.A.U. es la Sociedad Holding operativa del grupo, la propietaria de los productos fabricados y la distribuidora (*headquarters*) en la que se ubican las oficinas centrales, estando sita en Logroño (La Rioja):
- Garnica Plywood Baños de Río Tobía, S.A.U. es titular de dos centros de producción distintos sitios en la localidad de Baños de Río Tobía, en la Rioja:
 - 1) Baños de Río Tobía, S.A.U. (Baños I): Es la fábrica originaria de la que surgió Grupo Garnica.
 - 2) Baños de Río Tobía, S.A.U. (Baños II): especializada en tablero de formato gigante.
- Garnica Plywood Fuenmayor, S.L.U. (La Rioja) es titular de una fábrica sita en la localidad de Fuenmayor, en la Rioja. Está especializada en I+D+i y productos de valor añadido.
- Garnica Plywood Valencia de Don Juan, S.L. es titular del centro de producción sito en esta pequeña localidad de León.
- Maderas de Llodio, S.A.U. es la titular de la fábrica de Llodio (Laudio) en País Vasco. Fue la última planta española adquirida por GGP. Está especializada en contrachapado con pino radiata, una madera local y sostenible.
- Garnica Samazan, S.A.S.U. es titular de una fábrica sita en Samazán, en el sur de Francia. Está especializada en fabricación de chapa de chopo para abastecer al resto de fábricas.

- Garnica Troyes, S.A.S.U. (Francia) es la segunda fábrica en Francia, inaugurada en septiembre de 2022. Está especializada en fabricación de chapa de chopo para abastecer al resto de fábricas.
- Garnica USA, LLC y Garnica North America, Inc. (Delaware, EE. UU.). Sociedades de reciente constitución, distribuidora/holding establecido en el estado de Delaware, en EE. UU.
- Garnica Uruguay, S.A.U., sociedad constituida bajo la legislación uruguaya, con domicilio social en Montevideo.
- Garnica Netherlands, B. V.en Lisse, Países Bajos, sociedad constituida bajo la legislación de Países Bajos el 20 de junio de 2024, para la prestación de servicios comerciales.



Figura 4. Mapa centros productivos Garnica

1.2 Entorno empresarial y mercados

Garnica cuenta con presencia industrial en España y Francia, fabricando la totalidad del tablero contrachapado en España. La empresa apuesta por la diversificación de sus ventas en múltiples aplicaciones y mercados, compitiendo en un mercado global mediante una amplia gama de productos de excelente calidad. La cuota de exportación para las ventas de tablero en el año 2025 fue próxima al 90%. El tablero contrachapado fabricado por Garnica se comercializa en más de 40 países de todos los continentes, siendo Europa Occidental y Norte América los principales mercados en volumen de ventas. Garnica comercializa a nivel global sus productos a través de dos tipos de canales diferenciados: distribución y clientes industriales.

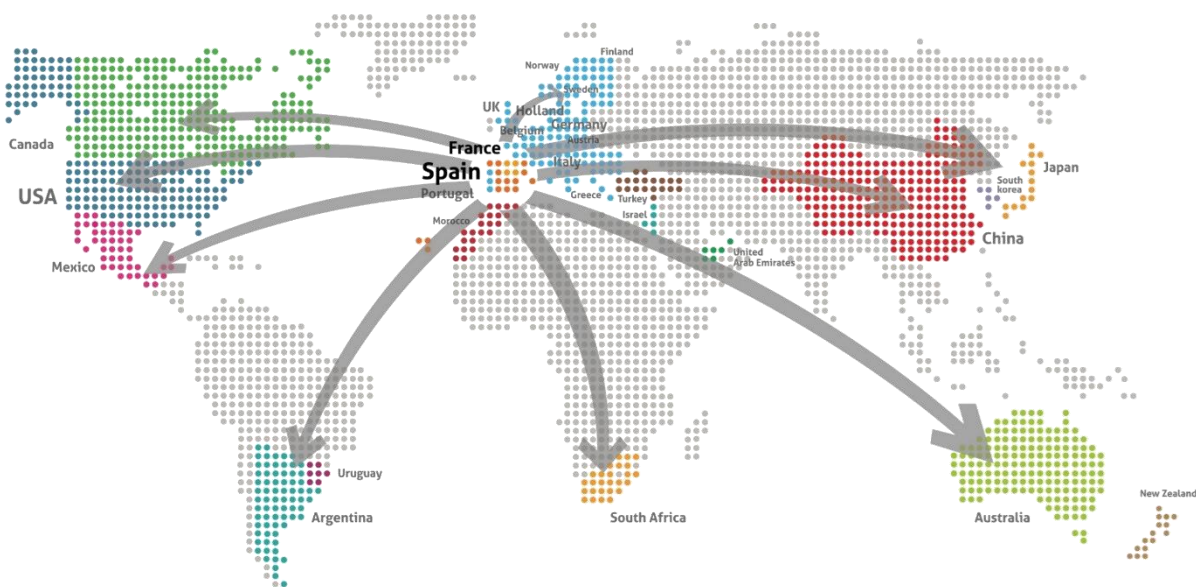


Figura 5. Mapa mercados Garnica

En 2025, el entorno de la Unión Europea continúa caracterizándose por una elevada complejidad, en un contexto donde la recuperación económica sigue siendo gradual y sujeta a incertidumbres externas. Aunque las tensiones inflacionistas han mostrado cierta moderación respecto a ejercicios anteriores, persisten dudas sobre la solidez del crecimiento y la evolución de la demanda interna.

A este escenario se añaden factores geopolíticos que continúan condicionando la estabilidad regional, en particular la prolongación del conflicto en Ucrania y la persistencia de tensiones en Oriente Medio. Estas dinámicas siguen incidiendo en los mercados energéticos, las cadenas de suministro y la confianza empresarial, con efectos indirectos sobre la actividad económica en la Unión Europea.

Asimismo, el nuevo ciclo político en Estados Unidos tras las elecciones presidenciales de 2024 introduce elementos adicionales de incertidumbre en el ámbito internacional. La evolución de la política exterior, comercial y de seguridad estadounidense podría influir en las relaciones transatlánticas y en la cooperación en ámbitos estratégicos, con potencial impacto sobre el posicionamiento económico y geopolítico de la Unión Europea.

En el ámbito económico, la Unión Europea mantiene en 2025 una senda de crecimiento moderado, tras el débil desempeño registrado en ejercicios anteriores. Aunque se observa una ligera mejora respecto a 2024, el ritmo de expansión continúa siendo contenido, reflejo de una demanda interna aún frágil y de un entorno externo incierto.

Esta situación se ve condicionada por la evolución desigual entre Estados miembros, con algunas de las principales economías del bloque mostrando todavía un comportamiento por debajo de su potencial. En particular, la debilidad industrial en países como Alemania y la atonía de determinados sectores tractors continúan lastrando el dinamismo agregado.

En conjunto, este contexto evidencia la persistencia de retos estructurales en la economía europea, así como un entorno de cautela en las decisiones de inversión y consumo, lo que limita la intensidad y homogeneidad de la recuperación en el conjunto de la Unión Europea.

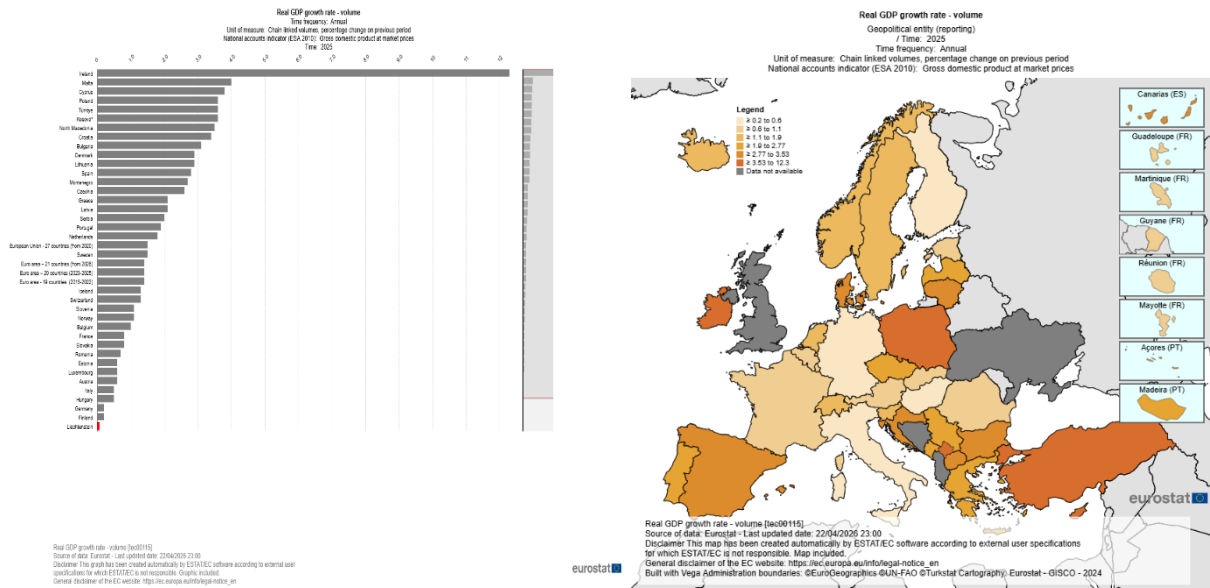


Figura 6. Crecimiento real PIB 2025, volumen (Fuente: EUROSTAT odc: TEC00115¹)

1.3 Tendencias

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

- **Ralentización del entorno inflacionario**

El entorno inflacionario en la Unión Europea ha continuado moderándose en 2025, tras el máximo registrado en 2022 (9,2%), con una senda de desaceleración que llevó la inflación al 6,4% en la UE-27 y al 5,4% en la eurozona en 2023, y al 2,6% y 2,4%, respectivamente, en 2024. En 2025, la inflación de la eurozona ha cerrado el año en torno al 2%, en línea con el objetivo del Banco Central Europeo, con una media anual cercana al 2,1%, lo que confirma la normalización gradual del entorno de precios, si bien persisten diferencias entre Estados miembros y entre componentes del índice, en particular en el segmento de servicios

- **Incertidumbre y volatilidad**

En 2025, el panorama geopolítico y económico continúa caracterizado por una elevada incertidumbre y volatilidad, prolongando una dinámica iniciada en ejercicios anteriores. La persistencia de la guerra en Ucrania y la continuidad de las tensiones en Oriente Medio siguen generando riesgos para la estabilidad europea, con potenciales efectos sobre los costes energéticos, el comercio y la confianza económica. A estos factores se añaden las crecientes fricciones en el comercio internacional y el avance de medidas arancelarias y de carácter proteccionista, que han reavivado el riesgo de una escalada en la guerra comercial y de una mayor fragmentación de las cadenas globales de valor. En este contexto, el nuevo ciclo político en Estados Unidos tras las elecciones presidenciales ha reforzado la atención sobre la posible reorientación de la política comercial y exterior, con implicaciones para la Unión Europea en términos de flujos comerciales, inversión y estabilidad regulatoria. Paralelamente, el Banco Central Europeo ha continuado en 2024 y 2025 con un proceso gradual de normalización de

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

su política monetaria, combinando recortes de tipos de interés y posteriormente una fase de mayor prudencia, situando el tipo de referencia en torno al 2% y reflejando un equilibrio entre la moderación de la inflación y los riesgos asociados a la debilidad del crecimiento y a las tensiones geopolíticas y comerciales.

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

A consecuencia de la agresión bélica de Rusia sobre Ucrania la Unión Europea impuso sanciones a Rusia² y Bielorrusia³ sobre la exportación de numerosos productos, incluidos los productos de madera (Código HS número 44). En el pasado tanto Rusia como Bielorrusia han sido grandes exportadores de tablero contrachapado dirigido hacia la Unión Europea con una cuota de mercado superior al 50% para el contrachapado de abedul (*Betula spp*). Previamente a esta prohibición de las importaciones en noviembre del año 2021 la Comisión Europea había impuesto a través del RE (UE) 2021/1930 un derecho de antidumping sobre las importaciones de contrachapado de abedul originario de Rusia. Desde la segunda parte del año 2022 ha tenido lugar una alteración de los flujos comerciales de tablero contrachapado exportado a la UE. En particular esto ha ocurrido para el tablero contrachapado de abedul el cual, con origen en Rusia en forma de producto final, materia prima o producto semiterminado, ha sido dirigido a la UE a través de terceros países.

El 11 de octubre de 2024, la Comisión Europea inició una investigación antidumping sobre las importaciones de tablero contrachapado de frondosas provenientes de la República Popular de China. Esta investigación fue concluida en noviembre de 2025⁴. En el año 2025 la Comisión Europea inició una investigación de antidumping sobre las importaciones de tablero contrachapado de coníferas con origen en Brasil.

- Nuevo modelo de construcción sostenible y la madera como material preferente

En el ámbito de la construcción europea, el año 2025 consolida la tendencia hacia prácticas más sostenibles, con un papel creciente de la madera como material estructural y de acabado en línea con



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

Ursula von der Leyen
 Presidente de la Comisión Europea
 Discurso sobre el estado de la Unión, 9 de septiembre de 2021

los objetivos de descarbonización y eficiencia energética fijados por la Unión Europea. Diversas iniciativas comunitarias, como la aplicación de la Taxonomía Europea de actividades sostenibles y la actualización del marco normativo en edificación, junto con estrategias como la Nueva Bauhaus Europea, siguen favoreciendo el uso de materiales renovables y de baja huella de carbono en obra nueva y rehabilitación. En este contexto, se observa una progresiva expansión de sistemas constructivos industrializados basados en, impulsada tanto por requisitos regulatorios más exigentes en materia de sostenibilidad como por una mayor conciencia ambiental de promotores, administraciones públicas y usuarios finales.

Figura 7. Declaraciones de Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea a favor del uso de la madera en construcción. (Fuente: wood4bauhaus⁵)

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

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

⁴ https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_impl/2025/2333/oj/eng

⁵ <https://wood4bauhaus.eu/>

1.4 Estrategia de negocio



1.4.1 Objetivos y estrategias

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

Entre los proyectos estratégicos de la empresa para el año 2025 se incluyen la implantación de una línea de producción en Valencia de Don Juan, el desarrollo de un portal de E-Commerce en EEUU, la reingeniería de procesos, diversos proyectos de eficiencia operativa y en costes, así como la mejora en el nivel de servicio al cliente. También se han invertido importantes recursos en proyectos relacionados con cambios en la normativa como la adaptación a la normativa europea de deforestación (EUDR) y los cambios en el reglamento europeo 2023/1464 en el año 2026 con el cambio en los límites de emisión de formaldehído del producto.

1.4.2 KPIs

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



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



Pacto Mundial
Red Española

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

Contribución de Garnica a los ODS:

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

ODS y Resultados destacados 2025



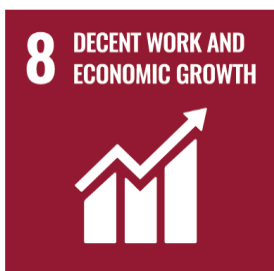
Cuarto año medición huella carbono alcance 3.
Emisiones alcance 1+2 reducción emisiones en un 79% vs año base vs target 43% reducción en base a Acuerdo París.



Reforestación acumulada de más de más de medio millón de árboles. Sin embargo, se ha finalizado a nivel nacional en Francia el programa “Merci le Peuplier” el cual ha sido sustituido por acciones de promoción e investigación sobre el chopo.



Totalidad fabricación tablero a partir de electricidad 100% renovable.
Consumo de energía renovable >93% total energía consumida. Durante 2025 se han consolidado Comités de Energía en las distintas plantas del Grupo, con el fin de monitorizar el consumo de energía y dar seguimiento a acciones de mejora de la eficiencia.



94% empleados indefinidos.
Estabilidad o ligera reducción en accidentes con baja y notable disminución en índice de severidad.
Destacar los 300 y 365 días sin accidentes con baja alcanzados en la planta de Baños II



Lanzamiento de dos proyectos de investigación dirigidos a la revalorización de subproductos de madera en productos de valor añadido. En concreto el uso de la corteza y otros subproductos para la fabricación de paneles acústicos.
Obtención de una medalla de oro en el rating de ESG de ECOVADIS, top-5% empresas a nivel mundial en el sector.



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

⁸ <https://gobiopoptech.es/>

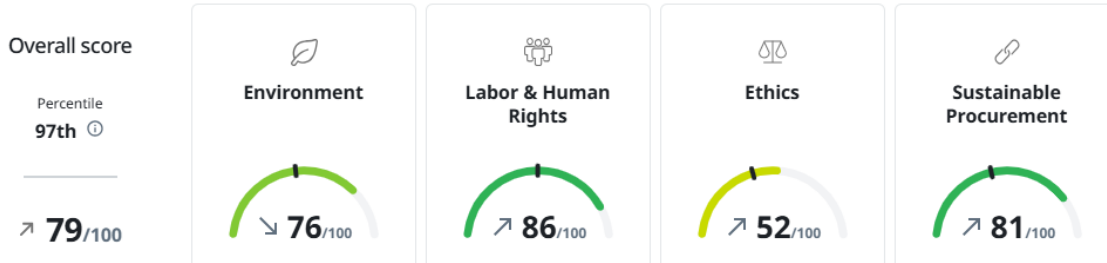
⁹ <https://www.inguma-biobased.eu/>

La empresa monitoriza la situación de los KPIs de ESG dentro del Comité de ESG. Adicionalmente, el Comité de ESG revisa de forma **periódica** (habitualmente trimestral) la evolución de los indicadores cuantitativos asociados a los temas materiales identificados en el análisis de materialidad, incluyendo, entre otros, emisiones de gases de efecto invernadero, consumo de energía, indicadores de seguridad y salud, formación y desempeño de la cadena de suministro. Además de los KPIs dentro del ciclo de gestión se monitoriza la evolución de las tareas y proyectos relacionados con ESG más relevantes. El Comité está compuesto por responsables y directores de las áreas de recursos humanos, legal, medio ambiente, calidad, estrategia, recursos humanos, marketing, operaciones y seguridad y salud y es coordinado por el "ESG Officer". El Comité de ESG se reúne de forma regular, habitualmente trimestral con el objetivo de definir las líneas estratégicas en materia de ESG a nivel de Grupo. En base a esta estrategia se definen unos objetivos a medio y largo plazo alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las líneas estratégicas en materia de ESG para Garnica. De estos objetivos se deriva un plan de acción o "roadmap" al cual se le da seguimiento en el propio ciclo.

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



En el año 2025, Garnica ha sido reconocida con una Medalla de Oro, una distinción que **se otorga al 5% de las empresas mejor valoradas por EcoVadis** en los últimos doce meses. En concreto Granica se ha ubicado en el top 3% de las empresas evaluadas dentro de su sector. Este reconocimiento refleja la solidez del sistema de gestión de sostenibilidad de la compañía y consolida su compromiso con la transparencia y la responsabilidad a lo largo de toda la cadena de valor. La evolución positiva de Garnica en los rankings de EcoVadis durante los últimos cinco años pone de manifiesto su apuesta firme y continuada por la sostenibilidad.



Evolución puntuación Ecovadis Grupo Garnica

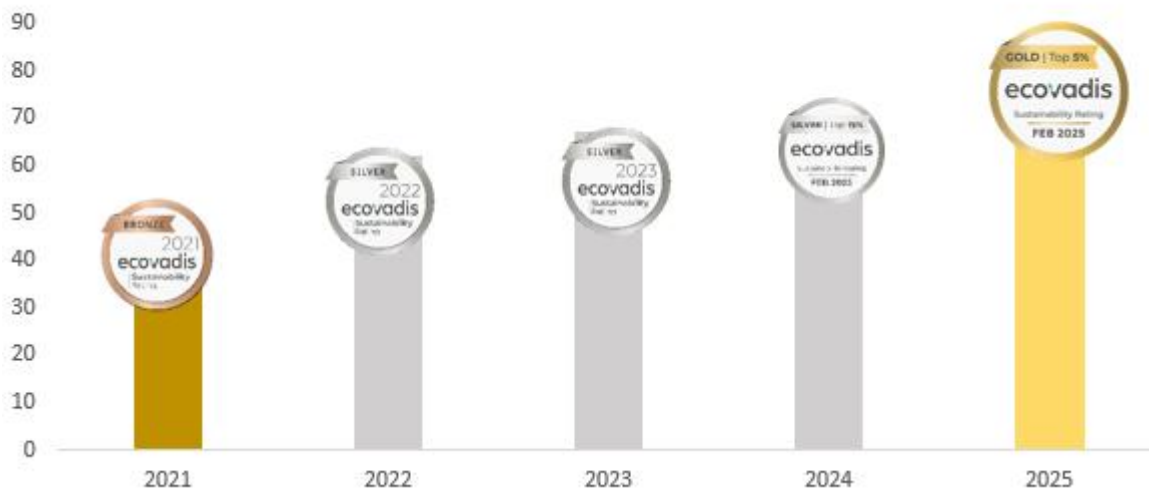


Figura 9. Evolución puntuaciones

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

1.4.3 Riesgos

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

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

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

Entre los riesgos cabe destacar el análisis específico de aquellos riesgos referentes al cambio climático por su gran impacto a escala global que también tiene implicaciones a nivel particular sobre empresas como Grupo Garnica. El cambio climático puede tener impacto sobre la empresa de diversas maneras entre las cuales cabe destacar de forma fundamental el impacto sobre la cadena de suministro de materias primas como la madera. Los episodios de sequía, grandes tormentas o incluso plagas y

enfermedades pueden verse agravados por el cambio climático. Ante esta situación Garnica apuesta por una estrategia de mitigación del riesgo de cambio climático a través de una diversificación de zonas de suministro, así como por la apuesta por la combinación de diferentes variedades de clones y especies de madera. Además, la empresa participa activamente en el esfuerzo de mitigación del cambio climático mediante numerosas iniciativas como:

- Autogeneración de energía térmica renovable y eléctrica solar.⁶
- Compras de energía eléctrica 100% renovable en la totalidad de las fábricas españolas.
- Mejora en eficiencia energética⁷.
- Innovación: Garnica apuesta por el desarrollo de nuevos productos con menor impacto ambiental, para ello la empresa apuesta por nuevas tecnologías en adhesivos con un origen bio y una menor huella de carbono como el producto Naturbind⁸.
- Producción de productos con una huella de carbono positiva. Los tableros fabricados por Garnica tienen una huella de carbono positiva ya que capturan más CO² que el emitido para su fabricación. Estos datos son verificados de forma independiente a través de la realización de análisis de ciclo de vida⁹
- Fomento de la reforestación: Garnica promueve la replantación de árboles como chopos y otras especies¹⁰ forestales mediante diversos programas sectoriales. En el año 2025 cabe destacar el fin del programa "Merci le Peuplier" en Francia el cual concluye tras 14 años de desarrollo y la reforestación de más de 1,1 Millones de chopos de los cuales Garnica ha financiado en torno al 50% de los mismos.

"En 2025, tras 14 años de éxitos llegó a su fin el programa Merci le PEUPLIER en Francia. Desde enero de 2026 el programa fomentará acciones de promoción del cultivo e investigación sobre el chopo a nivel nacional."

⁶ <https://www.garnica.one/blog/garnica-impulsa-la-sostenibilidad-adoptando-energia-solar-renovable.html>

⁷ <https://www.garnica.one/blog/garnica-compromiso-real-reduccion-huella-carbono.html>

⁸ <https://www.garnica.one/blog/naturbind.html>

⁹ EPD Efficiency poplar:

¹⁰ <https://www.garnica.one/blog/garnica-colabora-con-iniciativas-forestales-para-replantar-choperas-pinares.html>



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

1.5 Políticas

Garnica dispone de una serie de políticas empresariales disponibles en su web¹¹ a las que se acoge y que ayudan a la empresa a saber qué dirección tomar en sus correspondientes ámbitos.

- Política de Recursos Humanos¹²

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

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

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

En esta Política se recogen las grandes directrices relativas al Código ético¹³, Seguridad y Salud, Igualdad, Bienestar, Formación y Desarrollo y Relaciones Laborales.

¹¹ <https://www.garnica.one/politicas-corporativas.html>

¹² <https://www.garnica.one/uploads/39e10726-76ec-4e0a-90bd-f283b1cc4edd/39e10726-76ec-4e0a-90bd-f283b1cc4edd.pdf>

¹³ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

En Garnica cambiamos las reglas del juego

El viaje del empleado

Misión, Visión, Valores

ética, respeto, innovación, entusiasmo, mente abierta, integridad, dar ejemplo, confianza, personas, sostenibilidad

Garnica es una organización centrada en las personas.

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



Aterrizaje: el entorno que encontrarás

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

¿Qué beneficios tendrás?

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

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



¡Bienvenido a bordo!
Welcome plan personalizado con formaciones transversales y visitas a fábricas.



garnica HEALTH



garnica ACADEMY





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



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

- Política de Calidad, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Seguridad y Salud¹⁴

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

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

- Código Ético, Política Anticorrupción y Política de Diligencia Debida¹⁵.

Garnica se rige por el principio de política de “tolerancia cero” frente la corrupción y todas sus formas. Dicho principio de “tolerancia cero” resulta de lo dispuesto tanto en el Código Ético¹⁶ como en el Modelo de Prevención de Delitos. Para más detalle sobre estas políticas se sugiere consultar la sección 4 de este mismo documento.

¹⁴ <https://www.garnica.one/uploads/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6.pdf>

¹⁵ <https://www.garnica.one/uploads/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197.pdf>

¹⁶ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

2. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

2.1 Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión

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

Los principios que rigen este propósito se recogen en una Política¹⁷ que establece los criterios básicos para su Sistema de Gestión Integrado y que se revisó y renovó en 2022 y fue suscrita por el nuevo Consejero Delegado en 2024.

Los principales compromisos en materia de medio ambiente son:

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

El Sistema de gestión de Garnica, implantado en base a las normas ISO 9001 e ISO 14001, es un sistema consolidado, que está certificado desde el año 2004. Desde entonces ha ido evolucionando para adaptarse a los cambios en la compañía, en la normativa aplicable y en las necesidades de los grupos de interés de la sociedad. El alcance del certificado¹⁸ comprende el diseño del producto y la producción de chapa y tablero, es decir; las principales actividades productivas de la organización. El sistema se somete a auditorías internas y externas con periodicidad, al menos, anual que cubre a todos los centros dentro del alcance de la certificación. El alcance¹⁹ de las certificaciones ISO incluye la totalidad de centros de fabricación de tablero contrachapado (Fuenmayor, Baños, Valencia de don Juan, Llodio) que es el producto final comercializado por la compañía, así como a las oficinas centrales (Grupo Garnica). Estos centros de trabajo amparan el 100% de la fabricación de producto terminado por parte de la compañía y el 81% de los empleados de la compañía.

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

El Sistema de Gestión Ambiental implementado permite la identificación y gestión de los efectos ambientales generados por las actividades de Garnica; dentro del marco de la norma ISO 14001, se realiza una revisión anual de aspectos ambientales. Asimismo, se revisan periódicamente los

¹⁷ <https://www.garnica.one/uploads/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6/a82138b3-e865-4559-8a03-045e3e5369b6.pdf>

¹⁸ <https://www.garnica.one/uploads/fccc758b-f4a7-4190-b50d-b8de41288356/fccc758b-f4a7-4190-b50d-b8de41288356.pdf?v=27144601699363>

¹⁹ <https://www.garnica.one/certificaciones.html>

principales indicadores ambientales relacionados con los distintos aspectos de la actividad de la compañía. A partir de todo ello, se establecen planes de acción, tanto a nivel de grupo como por cada uno de los centros de trabajo.

2.1.1 Organización de responsabilidades medioambientales

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

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

2.1.2 Provisiones y garantías para riesgos ambientales

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

2.1.3 Control de requisitos normativos

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

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

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

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

2.1.4 Origen responsable de la madera

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

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

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

²⁰ <https://europanel.org/>

Durante el año 2025 se lograron sustanciales avances en la adaptación a este reglamento como la implantación de un sistema de información geográfica (GIS) para la gestión de la totalidad de las operaciones forestales, así como mejoras en los sistemas de trazabilidad interna para poder dar seguimiento al origen de la materia prima a partir de la totalidad del proceso productivo.

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

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

2.2 Emisiones de gases de efecto invernadero

Garnica apuesta por el empleo de energías renovables en sus procesos productivos. Más del 90% de la energía consumida por Garnica en los procesos de fabricación en 2025 procede de fuentes de energía renovables: **La principal fuente de energía empleada por la empresa para producción de calor para su proceso es la biomasa y, además, el suministro eléctrico de los centros de trabajo situados en España es 100% renovable desde el año 2022.**

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

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

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

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

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

La huella de carbono de alcance 1, 2 y 3 se calcula de forma anual y sistemática, utilizando la metodología del "GHG Protocol" desarrollado por World Resources Institute y el World Business Council for Sustainable Development y factores de emisión actualizados, con series históricas que permiten analizar tendencias en periodos plurianuales. Los inventarios de emisiones de Garnica son objeto de verificación independiente por parte de una entidad externa acreditada, lo que refuerza la fiabilidad de los datos reportados y su alineamiento con las expectativas de los principales estándares internacionales de reporte no financiero. Los resultados de estas evaluaciones se integran en los planes de acción energéticos y climáticos del Grupo a nivel corporativo.

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

Datos	2025	2024	Evolución
Emisiones Alcance 1 (Tn Eq CO ₂)	2.807,8	2.977,4	-5,7%
Emisiones Alcance 2 (Tn Eq CO ₂)	253,7	754,5	-66,4%
Emisiones Alcance 3 (Tn Eq CO ₂) *	56.347,8	54.757,8	+2,9%
Totales Alcances 1+2+3	59.409,23	58.489,7	+1,6%

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

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

2.2.1 Compromiso con la reducción de la huella de carbono

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

Garnica definió dentro de su hoja de ruta de ESG el compromiso de alineamiento con el **Acuerdo de París** para sus emisiones en alcance 1 y 2 según el cual, **para limitar el calentamiento global a 1,5 °C**, las emisiones de gases de efecto invernadero deben alcanzar su punto máximo antes de 2025 como muy tarde y disminuir un 43% de aquí a 2030. Garnica toma como año base para su medición de huella de alcances 1 y 2 el año 2019. Partiendo de ese año base y hasta la fecha la compañía **ha logrado reducir sus emisiones de alcance 1 y 2 en un 79% vs el año base, un 35% superior frente al objetivo marcado, excediendo por tanto los objetivos marcados en su plan de reducción de emisiones en alcance 1 y 2.**

“Hasta la fecha la compañía ha logrado reducir sus emisiones de alcance 1 y 2 en un 79% vs el año base, un 35% superior frente al objetivo marcado.”

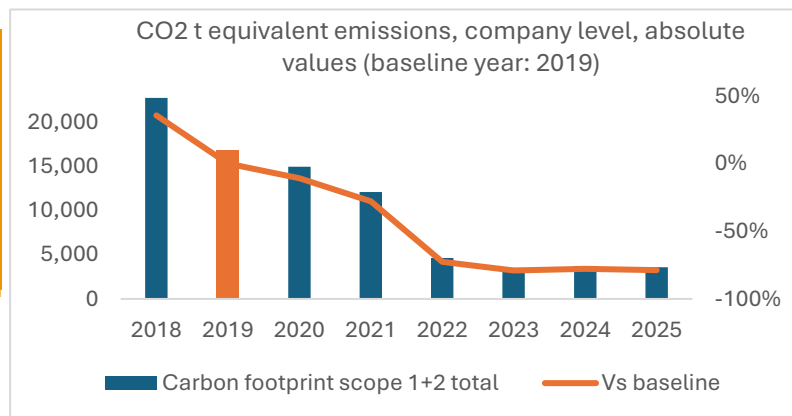


Figura 11. Evolución histórica huella de carbono Grupo Garnica (alcances 1 y 2)

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

“En el año 2025 Garnica ha reducido en un 39% sus emisiones de CO₂ en alcances 1, 2 y 3, respecto al año 2022”

Tal y como se ha mencionado, desde el ejercicio 2022 Garnica mide también su huella de carbono alcance 3 para las principales categorías de impacto que le aplican. Así, en el año 2025 se ha registrado ante el Ministerio para la Transición Ecológica el tercer ejercicio con medición de alcance 1 + 2 + 3, por lo que ya se ha podido valorar la evolución de las emisiones en el conjunto de los centros de trabajo de la organización con este alcance.

El resultado de la evolución de los datos registrados de manera voluntaria en el Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico²¹ ha dado como resultado la obtención de sello "Reduzco", demostrando así la evolución de la compañía hacia una reducción de las emisiones de la organización.



2.2.2 Captura de carbono

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

Durante 2025, el balance de carbono de Garnica registró un saldo neto negativo de 53.000 toneladas de CO₂ fijadas, gracias a la gran capacidad de captura de sus tableros contrachapados. Este impacto medioambiental positivo equivale a retirar de la circulación unos 11.500 coches de combustión o a la energía necesaria para abastecer de electricidad a más de 10.000 hogares durante todo un año

	Tn CO ₂ eq capturadas en tablero comercializado	Emisiones alcance 1+2+3 (Tn eq CO ₂)	Emisiones totales (Tn eq CO ₂)	Balance 2025 (Tn eq CO ₂)
2025	113.400	59.896		-53.180
2024	122.946	58.489		-58.366

Figura 12. Datos del balance de CO₂ de Garnica en 2025: emisiones totales calculadas vs captura en tablero comercializado.

21

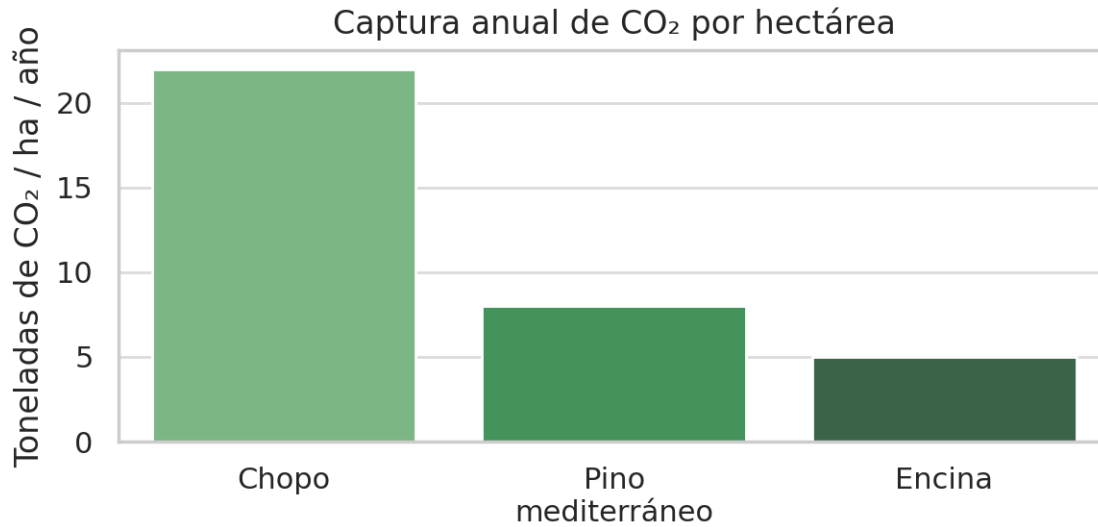


Figura 13. Captura CO₂ chopo vs otras especies forestales predominantes en España

Entre las diferentes especies forestales las plantaciones de chopo o choperas destacan por su gran potencial mitigador climático ya que una hectárea de chopo media en España captura unas 22 toneladas de CO₂ al año, una cifra muy superior a la mayor parte de las especies mediterráneas.

Además, el carbono capturado en esta madera tiene un largo ciclo de vida ya que los productos fabricados por Garnica tienen una vida útil muy superior al de otros productos forestales. Entre las principales aplicaciones del tablero de Garnica se encuentran la fabricación de cocinas de alta gama y mobiliario de caravanas, usos con un gran valor añadido y un ciclo de vida medio de varias décadas.

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

2.2.3 Adaptación al cambio climático

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

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

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

selección de aquellas variedades de chopo más adaptadas a plagas, enfermedades y con mayor resiliencia ante eventos climáticos, así como ampliar la base genética de las plantaciones establecidas en España.



En el año 2025 Garnica se finalizó el Grupo Operativo Biopoptech²². GO BIOPOPTECH es el grupo operativo que busca la promoción del cultivo del chopo y uso en cascada de su madera hacia productos tecnológicos de alto valor añadido. Entre los objetivos del proyecto se han encontrado el conocimiento de nuevas variedades de chopo y su adaptación ante diferentes variables climáticas y edáficas. Para ello se monitorizan diferentes parcelas de ensayo mediante técnicas como la fotogrametría aérea o el LIDAR y se ha llevado a cabo el ensayo tecnológico e industrial de varias variedades de chopo.

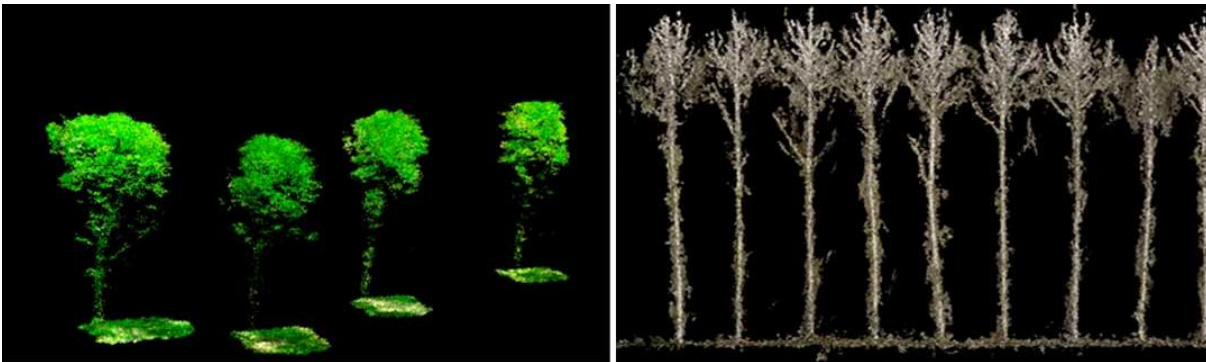


Figura 14. Nube de puntos LIDAR y fotogramétrica de árboles individualizados (Fuente: Forä)

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

Además, el chopo, principal fuente de materia prima para Garnica, es una especie con una elevada adaptación a fenómenos extremos derivados del cambio climático como son las inundaciones extraordinarias. Se trata de un cultivo forestal adaptado a estos episodios de inundación, tal y como se recoge en la Guía de Adaptación al Riesgo de Inundación para Explotaciones Agrícolas y Ganaderas del MITECO²³. Por lo que se trata de un cultivo forestal que debería de ser fomentado en zonas inundables en sustitución de otros usos menos adaptados a estos episodios extremos.

²² El grupo operativo GO-BIOPOPTECH ha recibido para su proyecto de innovación una subvención de 596.871,75 €. El importe del proyecto es cofinanciado al 100% con fondos procedentes del Instrumento de Recuperación Europeo (EU Next Generation), tal como se establece en el Real Decreto 169/2018, de 23 de marzo. <https://gobiopoptech.es/>

²³ <https://adaptecca.es/sites/default/files/documentos/guia-adaptacion-al-riesgo-inundacion-explotaciones-agricolas-ganaderas.pdf>

2.3 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

2.3.1 Emisiones contaminantes:

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

Las emisiones atmosféricas de contaminantes generadas por el conjunto de las calderas de las plantas de Garnica en 2025 y 2024 fueron:

Datos ²⁵	2025	2024	Evolución
NOx (Tn/año)	293	273	+7%
SOx (Tn/año)	17,7	17,5	+1%
CO (Tn/año)	818	479	+41%
Partículas PM (Tn/año)	54	107	-98%

Figura 15: Datos de contaminación total a la atmósfera.

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

No obstante, se observa una importante reducción en la emisión de partículas, lo que en buena medida se debe a la instalación de sistemas adicionales de filtración de los gases de salida, que se ha llevado a cabo en dos de las plantas de trabajo del Grupo. Durante 2025 se ha continuado con la implantación de estos sistemas de filtración en las fábricas y el proyecto continuará avanzando en los años siguientes, lo que llevará a una reducción significativa de esta carga contaminante.

2.3.2 Contaminación acústica y lumínica:

La contaminación acústica procede de la circulación de vehículos fuera de las naves de las fábricas y de la gestión de los parques de madera (descarga de madera y alimentación). Se realizan mediciones periódicas conforme a la normativa vigente al respecto, para garantizar que los niveles de ruido en el entorno de las instalaciones se mantienen dentro de los umbrales de la normativa local y nacional aplicable. A lo largo de 2025 se han implantado medidas, como apantallamientos en las proximidades de puntos con emisión de ruido, mejorando los niveles en el entorno de las instalaciones.

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

2.4 Consumo de energía

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

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

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

Consumo energético	2025	2024	Evolución
Combustibles renovables (GJ) (*)	1.242.490	1.233.467	+1%
Combustibles fósiles (GJ) (**)	39.177	41.285	-5%
Energía eléctrica (GJ)	180.213	185.270	-3%

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

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

“El consumo energético de origen renovable sobre el total de energía consumida fue del 94% en el año 2025”.

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



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

Imagen 2. Placas solares instaladas sobre la fábrica de Baños II para la generación de energía renovable

2.4.1 Medidas de ahorro energético

Durante 2025 se han consolidado Comités de Energía en las distintas plantas del Grupo, que se reúnen periódicamente con el fin de monitorizar el consumo de energía y establecer y dar seguimiento a acciones de mejora de la eficiencia.

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 más de 500.000 toneladas para el conjunto de la organización en 2025.



Imagen 3. Madera de chopo en el cargadero

Consumo de materias primas	2025	2024	Evolución
Materias primas de fuentes renovables (Tn) ²⁴	594.246	667.399	-11%
Materias primas de fuentes no renovables (Tn) ²⁵	14.688	16.220	-9%

²⁴ 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.

²⁵ Consideramos materiales no renovables a los recursos que no se pueden renovar en periodos cortos de tiempo.

“El 98% de las materias primas utilizadas por Garnica en 2025 proceden de fuentes renovables”.

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

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

2.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales.

El agua constituye un recurso natural esencial para la vida. Si bien la actividad de Garnica no es especialmente demandante de agua en comparación con prácticamente cualquier otra industria, es clave controlar el consumo de este recurso y ajustarlo únicamente al imprescindible. Garnica reporta anualmente el volumen total de agua consumida por centro de trabajo y a nivel consolidado, lo que permite analizar la evolución interanual y la eficiencia en el uso del recurso.

2.6.1 Consumo de agua y medidas de reducción de uso.

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

Consumo de agua	2025	2024	Evolución
Agua procedente de redes locales (m³)	30.916	19.642	+57%
Agua procedente de otras fuentes de suministro (m³)	8.199	13.075	-37%

El consumo de agua de la organización está destinado fundamentalmente a higiene y saneamiento y labores de limpieza.

Tan solo un 9,2% del consumo total realizado en 2025 se estima que se destinó al propio proceso productivo industrial y un 30% se destinó al riego estival de parque de madera para su conservación. Esta cantidad destinada al riego del parque de madera, que se ha incrementado respecto a 2024 por factores climatológicos y necesidad madera estocada durante el verano, ha sido determinante para el incremento en consumo que se puede observar.

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

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

2.6.2 Vertido de aguas residuales.

Los vertidos de aguas residuales de los centros de trabajo de Garnica se gestionan conforme a la normativa aplicable en cada ubicación. El vertido de aguas residuales de las plantas de la organización se realiza mayoritariamente a redes de saneamiento municipales, siendo el vertido de aguas empleadas para uso sanitario. Se realizan analíticas periódicas para controlar que se

cumplen los parámetros de vertido previstos en los permisos, controlándose DQO, DBO o sólidos totales entre otros parámetros. De esta manera, se asegura, que el vertido no afecta al correcto funcionamiento de las estaciones de tratamiento de aguas residuales a las que llegan los vertidos para su tratamiento.

2.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos.

2.7.1 Producción y gestión de residuos.

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

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

Se indican los datos de producción de residuos en 2025 y 2024:

Residuos generados	2025	2024	Evolución
Residuos peligrosos (Tn)	573	622	-68%
Residuos no peligrosos (Tn)	5.642	6.291	-10%

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

2.7.2 Reducción y reutilización. Economía circular.

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

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

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

Reutilización de cenizas	2025	2024	Evolución
Cenizas reutilizadas (Tn)	761,52	472,62	+61%

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

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

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



Figura 15. Esquema modelo productivo Garnica



Garnica participa de forma activa en proyectos de investigación focalizados en la economía circular. Durante el año 2025 la empresa ha participado dentro del consorcio internacional del proyecto Inguma²⁶, financiado por la Unión Europea.

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

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

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

²⁶ <https://www.inguma-biobased.eu/the-project/> - El proyecto INGUMA es una iniciativa financiada por la Unión Europea en el marco del programa Horizonte Europa, con el número de acuerdo de subvención 101135070. Su objetivo es desarrollar materiales de construcción innovadores basados en recursos biológicos, promoviendo los valores de la Nueva Bauhaus Europea: sostenibilidad, inclusión y estética.

SUSPENSE

El proyecto internacional SUSPENSE, cofinanciado por la Unión Europea a través de la iniciativa *Circular Bio-based Europe*, representa un paso estratégico para la sostenibilidad de la industria maderera al centrarse en la sustitución de los adhesivos convencionales de origen fósil por alternativas de base biológica de alto rendimiento. Con la participación de 15 socios de 7 países europeos, incluyendo empresas líderes, centros de investigación y universidades, la iniciativa tiene como objetivo principal desarrollar y demostrar la viabilidad de resinas seguras y sostenibles para la fabricación de compuestos de madera. El proyecto, que inició su andadura con una reunión de lanzamiento en Tesalónica en octubre de 2025, centra sus ensayos en la aplicación de estos nuevos bioadhesivos tanto en prototipos como en paneles de contrachapado de chopo de tamaño industrial.

Dentro de este consorcio interdisciplinar, las instalaciones de Garnica en Fuenmayor tienen un protagonismo operativo clave al liderar el Paquete de Trabajo 2 (WP2), enfocado directamente en el desarrollo y ejecución del plan de pruebas. A través de este rol, la empresa evalúa de primera mano la viabilidad técnica y el cumplimiento de los estrictos requisitos y especificaciones técnicas necesarios para validar la eficacia de estas soluciones de química verde.

A largo plazo, la visión de SUSPENSE es superar los retos críticos asociados a los bioadhesivos, analizando a fondo factores determinantes como sus costes de producción, la disponibilidad de materias primas y la escalabilidad del proceso a nivel industrial. Con una hoja de ruta financiera y de subvenciones ya en marcha y un calendario de auditorías que se extiende hasta finales de 2029, el éxito de este proyecto permitirá a Garnica consolidar alternativas ecológicas como *Naturbind*. De este modo, la compañía no solo logrará reducir drásticamente la huella de carbono de sus productos, sino que impulsará la transición hacia una bioeconomía circular en todo el sector de los tableros contrachapados.

2.7.3 Uso de materias primas recicladas.

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



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

En este caso, **Garnica emplea cartonaje²⁷ y flejes de PET procedentes 100% de material reciclado**. Utiliza además envoltura de film plástico de LDPE con entre un 70 y 90% de material reciclado (para mantener sus características técnicas, este material no permite un 100% de contenido en material reciclado). La madera empleada para embalaje - rulos y tableros de protección cuando son necesarios- se obtiene en la medida de lo posible del rechazo de los distintos procesos productivos de la propia empresa o de terceros, evitando el uso de materias primas vírgenes

Imagen 4. Embalaje a partir de cartón 100% reciclado.

2.7.4 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.

2.8 Protección de la biodiversidad.

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

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

El Sistema de Diligencia Debida en materia forestal y los sistemas de Cadena de Custodia PEFC y FSC® incorporan criterios específicos para la protección de la biodiversidad, evitando el suministro de madera procedente de talas ilegales, bosques de alto valor de conservación o áreas especialmente protegidas. En el marco del proyecto de adaptación al Reglamento EUDR, Garnica está reforzando la identificación y gestión de riesgos relacionados con deforestación y degradación forestal mediante el uso de herramientas de información geográfica (GIS), con el objetivo de asegurar que las compras de madera se realizan en condiciones que preserven la biodiversidad y los ecosistemas forestales.

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

El origen de estas proviene de España, Francia y Portugal. Garnica emplea maderas de proximidad, fomentando la promoción de plantaciones de rápido crecimiento y bosques gestionados de forma sostenible. Uno de los objetivos de Garnica es promover el uso de especies locales de plantación como las mencionadas anteriormente. Para ello Garnica promueve en el mercado productos alternativos a especies tropicales como el tablero Durable como alternativa con gran durabilidad en exterior o los tableros decorativos con eucalipto (Elegance Globulus) como una alternativa para aplicaciones decorativas, entre otros.

²⁷ <https://www.garnica.one/blog/nuevo-diseno-embalajes-sostenibles.html>

- ✓ Nuestra materia prima, la madera, juega un rol principal en la **economía circular** puesto que es renovable, reciclable, reutilizable y biodegradable
- ✓ Utilizamos **maderas de proximidad** y fomentamos la promoción de **plantaciones de rápido crecimiento** y bosques gestionados de forma **sostenible**
- ✓ Líder europeo en la transición de **maderas tropicales** hacia **especies sostenibles de plantación** como el álamo, pino y eucalipto

Así mismo, Garnica impulsa las certificaciones de gestión forestal sostenible entre los propietarios forestales. Facilitando su adhesión a las mismas mediante programas específicos. Estas certificaciones de gestión forestal fomentan el uso responsable de los recursos forestales, el cumplimiento de principios económicos y sociales y también ambientales.

La empresa también promueve su compromiso con la biodiversidad dentro de sus acciones de responsabilidad social corporativa siempre que pueda ser posible. En mayo de 2025 se llevó a cabo la celebración del Día de la Familia en Baños de Río Tobía. Durante esta jornada se llevaron a cabo una serie de actividades relacionadas con el conocimiento y fomento de la biodiversidad como un paseo interpretativo por el entorno del río Najerilla junto a un grupo de educadores ambientales, así como la fabricación y colocación de cajas nido para páridos.



Imagen 5. Celebración del "Family Day" 2026 en Garnica con foco en conocimiento de la biodiversidad en el entorno de las choperas y la vega del río Najerilla (Baños de Río Tobía)

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

Comprometida con reducir el impacto ambiental de sus productos y mejorar la información aportada a sus clientes al respecto, Garnica está trabajando en la realización de análisis de ciclos de vida de sus productos para, entre otros, elaborar Declaraciones Ambientales de Producto (EPDs)²⁸ en base a ellos.

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

Estos informes son públicos y se encuentran disponibles al público, en el caso de Garnica, en la plataforma Environdec²⁹, una de las más reconocidas a nivel internacional a este respecto.

Se dispone también de la EPD para el producto Naturbind, realizada en base a los requisitos del sistema nacional holandés (“Nationale Milieu Database”: [Environmental database Binnenwanden; constructie: Efficiency Poplar Naturbind](#)).

²⁸ <https://www.garnica.one/blog/materiales-garnica-cuentan-con-certificacion-epd.html>

²⁹ <https://www.environdec.com/home>

3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Un promedio anual de 1.032 profesionales forma parte del Grupo Garnica en el año 2025, principal activo de la compañía. Como herramientas para su gestión, existen herramientas como políticas y procedimientos que aseguran la trazabilidad y homogeneidad de los procesos y decisiones en materia de recursos humanos. Estos procedimientos parten de una premisa básica: respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y a su intimidad, bajo principios de confianza y respeto mutuos.

A 31 de diciembre de 2025, el número de empleados era de 946, todos ellos con contrato directo con la empresa. En este documento y en los indicadores a continuación, se hace referencia únicamente a este colectivo.



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

3.1 Información sobre empleados

Los indicadores de estructura de plantilla, rotación, despidos, distribución por edad, país, categoría profesional y tipo de contrato se han elaborado tomando como referencia los estándares de información de la Global Reporting Initiative (GRI), adaptados a las particularidades del negocio y al alcance geográfico del Grupo. Garnica revisa anualmente la consistencia y cobertura de estos indicadores para asegurar su comparabilidad en el tiempo y su alineación con las mejores prácticas internacionales en materia de reporte social.

3.1.1 Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 31 de diciembre³⁰ de 2025 y 2024

Distribución de empleados por sexo	Evolución	2025		2024	
		Total	%	Total	%
Hombres	(8,65%)	760	80,34%	832	80,08%
Mujeres	(10,14%)	186	19,66%	207	19,92%
TOTAL	(8,95%)	946	100%	1.039	100%

³⁰ Personas físicas en activo a cierre de ejercicio, independientemente de su jornada laboral.

Distribución de empleados por categoría	Evolución	2025		2024	
		Total	%	Total	%
Alta dirección y consejeros	-	1	0,11%	1	0,09%
Mandos intermedios	(4,64%)	144	15,22%	151	14,53%
Técnicos y administrativos	(10,14%)	124	13,11%	138	13,28%
Operarios	(9,61%)	677	71,56%	749	72,09%
TOTAL	(8,95%)	946	100%	1.039	100%

De los cuales:

Distribución de empleados por categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Alta dirección y consejeros	1	100,00%	0	0%
Mandos intermedios	113	78,47%	31	21,53%
Técnicos y administrativos	60	48,39%	64	51,61%
Operarios	586	86,56%	91	13,44%
TOTAL	760	80,34%	186	19,66%

Distribución por edad	Evolución	2025		2024	
		Total	%	Total	%
<30	(43,09%)	70	7,40%	123	11,84%
30-50	(11,22%)	617	65,22%	695	66,89%
>50	17,19%	259	27,38%	221	21,27%
TOTAL	(8,95%)	946	100%	1.039	100%

Distribución de empleados por país	Evolución	2025		2024	
		Total	%	Total	%
España	(12,23%)	768	81,18%	875	84,22%
Francia	9,15%	167	17,65%	153	14,73%
USA	12,5%	9	0,95%	8	0,77%
Holanda	(33,33%)	2	0,22%	3	0,28%
TOTAL	(8,95%)	946	100%	1.039	100%

Distribución de empleados por contrato	Evolución	2025		2024	
		Total	%	Total	%
Jornada completa	(8,67%)	927	97,99%	1.015	97,69%
Jornada parcial	(20,83%)	19	2,01%	24	2,31%
TOTAL	(8,95%)	946	100%	1.039	100%

De los cuales:

Distribución de empleados por contrato	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Jornada completa	744	97,89%	183	98,39%
Jornada parcial	16	2,11%	3	1,61%
TOTAL	760	100%	186	100%

Distribución de empleados por contrato	Evolución	2025		2024	
		Total	%	Total	%
Indefinido	(6,26%)	913	96,51%	974	93,74%
Temporal	(49,23%)	33	3,49%	65	6,26%
TOTAL	(8,95%)	946	100%	1.039	100%

De los cuales:

Distribución de empleados por contrato	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Indefinido	732	96,32%	181	97,31%
Temporal	28	3,68%	5	2,69%
TOTAL	760	100%	186	100%

3.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2025 y 2024.

Distribución por sexo	Evolución	2025		2024	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Hombres	(1,44%)	769	54	793	42
Mujeres	5,03%	191	18	190	9
TOTAL	(0,19%)	960	72	983	51

Distribución por edad	Evolución	2025		2024	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
<30	(33,04%)	67	10	108	7
30-50	(1,74%)	639	37	671	17
>50	20,78%	254	25	204	27
TOTAL	(0,19%)	960	72	983	51

Distribución de empleados por categoría	Evolución	2025		2024	
		Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
Alta dirección y Consejeros	(50,0%)	1	-	2	-
Mandos intermedios	5,48%	154	-	146	-
Técnicos y administrativos	(2,26%)	127	3	131	2
Operarios	(0,80%)	678	69	704	49
TOTAL	(0,19%)	960	72	983	51

Distribución por sexo	Evolución	2025		2024	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombres	(1,56%)	802	20	808	27
Mujeres	5,53%	207	3	197	2
TOTAL	(0,19%)	1009	23	1.005	29

Distribución por edad	Evolución	2025		2024	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
<30	(33,33%)	75	1	114	-
30-50	(1,45%)	677	1	686	2
>50	19,83%	257	21	205	27
TOTAL	(0,19%)	1009	23	1.005	29

Distribución por clasificación profesional	Evolución	2025		2024	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Alta dirección y Consejeros	(50,00%)	1	-	2	-
Mandos intermedios	5,48%	154	-	146	-
Técnicos y administrativos	(2,26%)	127	3	130	3
Operarios	(0,80%)	727	20	727	26
TOTAL	(0,19%)	1009	23	1.005	29

3.1.3 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Distribución por sexo	Evolución	2025		2024	
		Nº	%	Nº	%
Hombres	60,00%	64	86,49%	40	88,89%
Mujeres	100,00%	10	13,51%	5	11,11%
TOTAL	64,44%	74	100%	45	100%

Distribución por edad	Evolución	2025		2024	
		Nº	%	Nº	%
<30	40,00%	7	9,46%	5	11,11%
30-50	178,95%	53	71,62%	19	42,22%
>50	(33,33%)	14	18,92%	21	46,67%
TOTAL	64,44%	74	100%	45	100%

Distribución profesional	por clasificación	Evolución	2025		2024	
			Nº	%	Nº	%
Alta dirección y Consejeros		-	-	-	-	-
Mandos intermedios		225,00%	13	17,57	4	8,89%
Técnicos y administrativos		350,00%	9	12,16%	2	4,44%
Operarios		33,33%	52	70,27%	39	86,67%
TOTAL		64,44%	74	100%	45	100%

3.1.4 Retribución total promedio bruta³¹ de la plantilla en 2025 y 2024, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros).

Remuneración total promedio por sexo	2025	2024	Evolución
Hombres	36.650,68	35.959,09	1,92%
Mujeres	33.848,37	32.049,62	5,61%
TOTAL	36.068,07	35.175,19	2,54%

Remuneración total promedio por edad	2025	2024	Evolución
<30	29.830,82	31.054,67	(3,94%)
30-50	37.754,62	35.997,94	4,88%
>50	33.918,50	35.091,08	(3,34%)
TOTAL	36.068,07	35.175,19	2,54%

Distribución según clasificación profesional 2025	Hombres	Mujeres	Evolución hombres	Evolución mujeres
Mandos intermedios	70.550,83	62.918,43	11,12%	16,71%
Técnicos y administrativos	45.619,60	32.946,77	7,52%	2,42%
Operarios	29.670,60	26.570,53	1,68%	4,60%
TOTAL	36.650,68	33.848,37	1.92%	5,61%

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

³¹ Remuneración promedio: Para el cálculo de la retribución media se ha considerado el salario correspondiente a cada empleado anualizado a un año/ejercicio de trabajo y a tiempo/jornada completa, más los variables/incentivos reales percibidos durante el ejercicio. Se han excluido 8 empleados de fuera de España y Francia para no desvirtuar la muestra con salarios en moneda extranjera.

Distribución según clasificación profesional 2024	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios	63.489,77	53.908,98
Técnicos y administrativos	42.429,86	32.167,82
Operarios	29.181,03	25.401,96
TOTAL	35.959,09	32.049,62

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

3.1.5 Brecha salarial (**)

Distribución según clasificación profesional 2025	2025	2024	Evolución
Mandos intermedios	10,82%	15,09%	(4,27%)
Técnicos y administrativos	27,78%	24,10%	3,68%
Operarios	10,45%	13,07%	(2,62%)

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

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

3.1.6 Compromiso con Salario Digno

Garnica está comprometida con el pago de un salario digno a todos sus trabajadores. Tanto en España como en Francia este salario digno viene es inferior al marcado por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y Garnica se asegura que los convenios colectivos, que cubren al 100% de los trabajadores, estipulen salarios que, en cualquier caso, se encuentren por encima de dicho SMI. De acuerdo a benchmarks internacionales.³²

De esta manera, siendo el SMI de 2025 de 16.576,00 euros brutos anuales para España y 21.876,36 euros brutos anuales para Francia, los salarios mínimos estipulados por convenio en Garnica son en todos los casos superiores a estos umbrales. Los salarios mínimos estipulados en los convenios de Garnica en España oscilan entre los 17.939,22 - 25.294,00 euros brutos anuales y en el caso de Francia 22.255,81 euros brutos anuales

3.2 Organización del trabajo y desconexión laboral

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

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

1. El **horario estándar de presencia física en oficinas o centros productivos** es el siguiente:
 - De lunes a jueves, entrada entre las 8.00 y 9.30 y salida entre las 17.00 y las 19.00.
 - Los viernes, entrada a las 8.00 y 9.30 salida entre las 15:00 y las 16:30h.
2. El **horario de disponibilidad en modalidad no presencial**, es decir, en las franjas en que se trabaja desde el propio domicilio, necesariamente requiere de flexibilidad para que la persona organice su tiempo de la manera que considere más adecuada a su situación personal y/o familiar, si bien hay unas franjas obligatorias de disponibilidad para llamadas, videoconferencias o medios de trabajo "On-line". Estas son las siguientes:
 - De lunes a jueves, entre las 10.00 y 12.00 y entre las 15.00 y las 17.00.
 - Los viernes entre las 9.00 y las 12.30.

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

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

³² <https://wageindicator.org/salary/living-wage/workers-trade-unions>

3.3 Empleados con discapacidad

Dentro de las acciones para asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, a finales de 2025, hay un total de 23 empleados con discapacidad, desarrollando las funciones asignadas en igualdad de condiciones. A finales de 2024, hubo un total de 18 empleados con discapacidad.

Distribución por sexo	Evolución	2025		2024	
		Nº	%	Nº	%
Hombres	17,65%	20	86,96%	17	94,44%
Mujeres	300,00%	3	3,04%	1	5,56%
TOTAL	27,78%	23	100,00%	18	100,00%

Distribución por edad	Evolución	2025		2024	
		Nº	%	Nº	%
<30	(100,00%)	-	-	1	5,56%
30-50	-	11	47,83%	11	61,11%
>50	200,00%	12	52,17%	6	33,33%
TOTAL	27,78%	23	100,00%	18	100,00%

Distribución profesional por clasificación	Evolución	2025		2024	
		Nº	%	Nº	%
Mandos intermedios	(100,00%)	-	-	1	5,56%
Técnicos y administrativos	-	2	8,70%	2	11,11%
Operarios	40,00%	21	91,30%	15	83,33%
TOTAL	27,78%	23	100,00%	18	100,00%

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

3.4 Formación y capacitación de los empleados

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

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

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

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

Horas de formación según sexo	2025	2024	Evolución
Hombres	9.384	5.733	63,68%
Mujeres	4.206	2.375	77,09%
TOTAL	13.590	8.108	67,61%

Horas de formación por clasificación profesional	2025	2024	Evolución
Alta dirección	69	-	(-%)
Mandos intermedios	5.348	3.062	74,66 %
Técnicos y administrativos	3.682	2.253	63,43%
Operarios	4.491	2.793	60,79 %
TOTAL	13.590	8.108	67,61%

Horas de formación según tipo	2025	2024	Evolución
Idiomas	5.478	3.504	56,34%
Informática	349	427	-18,27 %
Compras, producción, logística	-	-	(%)
Gestión	402	-	(%)
Seguridad y Salud	4.720	3.189	48,04 %
Calidad	328	4	8.100 %
Finanzas	20	60	-66,67 %
Mejora Continua	100	196	-48,98 %
Recursos humanos	483	515	-6,21 %
Mantenimiento	526	108	387,04 %
Marketing y ventas	115	105	9,52 %
Compliance	664	-	(%)
Forestal	404	-	(%)

TOTAL	13.590	8.108	67,61 %
--------------	---------------	--------------	----------------

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 Ético³³ de la compañía. También defiende que no debe tolerarse ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia.

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

Para garantizar la aplicación efectiva de estos principios, Garnica pone a disposición de sus empleados y demás personas vinculadas a la organización canales de comunicación y denuncia específicos, incluidos los descritos en el Sistema Interno de Información del apartado 4.1.1 de este Informe. Estos mecanismos permiten reportar, de forma confidencial y sin represalias, posibles situaciones de discriminación, acoso u otras vulneraciones de los derechos laborales, y están respaldados por procedimientos formales de investigación y resolución, supervisados por los órganos competentes en materia de cumplimiento y recursos humanos.

3.5.1 Empleados cubiertos en convenio

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

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

3.5.2 Igualdad

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

La igualdad de trato y no discriminación por cualquier causa o característica es importante para Garnica, así como fomentar la integración de todas las personas que forman parte de la empresa.

³³ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

Es fundamental asegurar un entorno de trabajo en el que se respete la diversidad y se garantice la igualdad de trato y de oportunidades.

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

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

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

3.5.3 Relaciones sociales

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

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

3.6 Salud y seguridad laboral

Crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas involucradas en las actividades de Garnica, constituye un valor estratégico que requiere el compromiso conjunto de toda la organización. Este compromiso refleja tanto el liderazgo de la dirección como en el continuo esfuerzo de mejora por parte de sus empleados.

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

A lo largo de 2025 se ha continuado con el desarrollo, mejora e implantación de los documentos corporativos en materia de Seguridad y Salud integrados en el Sistema Integrado de Gestión GES 2.0 (Garnica Excellence System). Este Sistema de Gestión se apoya en la Política Corporativa de Calidad, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Seguridad y Salud, que, específicamente en materia de H&S, establece tres principios fundamentales:

1. **Protección como prioridad:** La Seguridad y el bienestar de los empleados constituye una prioridad esencial y una prioridad en todas las actividades realizadas.
2. **Responsabilidad compartida:** La Seguridad y Salud son responsabilidades que se extienden a todos los niveles de la organización, desde la dirección hasta el personal operativo, integrándose de manera transversal en todos los procesos.
3. **Mejora continua:** Se persigue la mejora constante en todos los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y el bienestar en el entorno de trabajo.

3.6.1. Cumplimiento Normativo y Herramientas de Gestión

Uno de los objetivos prioritarios de la Compañía es, mejorar el control y registro de aquellos requisitos relativos a cumplimiento normativo. Para ello, en 2022 se implantó la plataforma INTRAL, una herramienta que permite identificar, evaluar y documentar el cumplimiento de la normativa legal vigente de todos los centros de trabajo. Durante 2025 se ha seguido avanzando en se ha continuado con su implantación.

Asimismo, para el seguimiento del cumplimiento en materia de **Seguridad Industrial**, se emplean **bases de datos internas** y la herramienta **GMAO**, que permite gestionar las obligaciones de mantenimiento vinculadas a la reglamentación vigente.

El uso de estas herramientas facilita la **integración del mantenimiento legal en las tareas habituales de mantenimiento**, lo que mejora la gestión del cumplimiento normativo, especialmente en instalaciones con mayor nivel de riesgo.

3.6.2. Auditorías internas de Seguridad y Salud

Desde 2018 se realizan auditorías internas de seguridad y salud en las fábricas, llevadas a cabo de forma periódica por el cuadro de mando. Estas auditorías abarcan la totalidad de las instalaciones, incluidas las actividades realizadas por subcontratistas, y no solo documentan la supervisión de los lugares de trabajo, sino que ponen el foco en los **comportamientos seguros e inseguros**, reforzando los primeros y corrigiendo los segundos. Asimismo, recogen sugerencias de mejora que permiten impulsar acciones correctivas

En el año 2024 se completó con éxito una prueba piloto en la planta de Valencia de Don Juan con la empresa MLEAN para automatizar el proceso de gestión de las acciones correctivas y planes de acción derivadas de esas auditorías u observaciones. En 2025 se inició su implantación en la planta de Llodio, aunque el proceso quedó paralizado debido a la huelga indefinida convocada en septiembre de 2025. El objetivo es extender su implementación al resto de plantas entre 2026 y 2027.

Estas auditorías son uno de los pilares fundamentales que impulsan la mejora de las condiciones de trabajo al facilitar la comunicación de riesgos, actos y situaciones inseguras, así como la revisión continua de los procesos según las mejores prácticas y la normativa vigente.

Además, a finales de 2024 se llevó a cabo la **cuarta auditoría legal** al Servicio de Prevención Mancomunado, realizada por **LRQA**, entidad externa de reconocido prestigio internacional y autorizada por la autoridad laboral. Su finalidad fue evaluar el sistema con el máximo rigor, identificando desviaciones, observaciones y oportunidades de mejora para garantizar su corrección. La **quinta auditoría legal** está prevista para finales de 2026.

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

3.6.3. Departamento de Seguridad y Salud

Durante el año 2025 se ha producido una salida en el Departamento de Seguridad y Salud en la planta de Troyes, quedando la posición vacante.

El Departamento Corporativo de Seguridad y Salud está formado actualmente por el director del Departamento y una Técnico de Soporte, quienes brindan apoyo a todos los centros de trabajo de Grupo Garnica, incluidos los de Francia, aunque éstos últimos no son formados parte del Servicio de Prevención Mancomunado.

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

Además, el departamento cuenta con el respaldo de un equipo de responsables y técnicos, distribuidos en las diferentes plantas del Grupo, dedicados íntegramente a las funciones de seguridad y salud. Este equipo se desglosa en: 8 personas en las plantas de España, con dedicación completa a tareas de prevención y 2 personas en las plantas de Francia, con dedicación parcial a las que se suma una persona en prácticas en Samazán, suponiendo un equipo total de 11 personas.

3.6.4. Comunicación de Alertas de Seguridad y Buenas Prácticas

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

Durante 2025, se compartieron un total de 12 alertas de seguridad y buenas prácticas entre las distintas plantas del grupo. Estas alertas de seguridad fueron generadas a partir de incidentes, situaciones de riesgo o nuevas observaciones relacionadas con la seguridad laboral. El objetivo principal de estas alertas es prevenir incidentes futuros al informar a todas las plantas sobre posibles riesgos identificados y las acciones correctivas o preventivas que se deben aportar. Además de las alertas, se compartieron buenas prácticas, las cuales son ejemplo de procedimiento efectivos para reducir riesgos y mejorar la seguridad. Este intercambio de información fomenta la colaboración, mejora la respuesta ante riesgos y fortalece la implementación de procedimientos de seguridad, permitiendo una mejora continua de las estrategias de prevención.

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

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

Caben destacar los hitos de 300 y 365 días sin accidentes con baja alcanzados en la planta de Baños II, que ponen de manifiesto el compromiso colectivo con la seguridad. También se siguieron promoviendo las Reglas de Oro de Seguridad y Salud de Garnica que se publicaron y difundieron en todos los centros de trabajo en 2021.

365 días sin accidentes en Baños II

Por Lucía Benes Fernandez



365 DÍAS SIN ACCIDENTES EN BAÑOS II

(Buenas noticias)

En Baños de Río Tobía, a 12 de septiembre de 2025

La fábrica de Baños II, el pasado viernes 5 de septiembre, alcanzó los 365 días sin accidentes laborales con baja. Es un logro muy importante y queremos agradecer el esfuerzo, la implicación y el compromiso diario que lo han hecho posible.

Os animamos a seguir colaborando en la detección y corrección de situaciones de riesgo, con el objetivo de mejorar continuamente nuestras condiciones de seguridad y salud. Es fundamental que todos tomemos conciencia de la importancia de trabajar en un entorno seguro y de cuidar a las personas que formamos parte de Garnica.

Gracias por mantener la atención en la seguridad y por contribuir a que nuestro entorno laboral sea cada vez más seguro.

Con el compromiso laboral, logramos la seguridad colectiva.

Departamento de Seguridad y Salud

Estas reglas establecen principios fundamentales que guían las decisiones y acciones diarias en materia de seguridad, y siguen siendo una herramienta clave para reforzar la cultura de seguridad.

3.6.5. Indicadores de Seguridad y Salud

El desempeño en materia de seguridad se mide mediante un conjunto de indicadores específicos, que permiten evaluar la evolución de la gestión de Seguridad y Salud Laboral. Estos indicadores reflejan el esfuerzo continuo por garantizar un entorno laboral seguro y saludable, y su evolución en 2025 evidencia el compromiso constante con la mejora de las condiciones de trabajo:

Indicadores	Evolución	Valor del indicador en 2025			Valor del indicador en 2024 (Ver Nota 1)		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes con baja (*) (LTIR)	- 0,20%	37,42	36,60	36,77	40,76	35,96	36,84
Índice de accidentes registrables (**) (TRIR)	1,47%	71,72	71,58	71,61	78,12	68,87	70,57
Índice de gravedad (***) (SR)	-12,76%	2,03	0,64	0,93	2,21	0,80	1,06
Nº de enfermedades profesionales	0	1	1	2	0	2	2
Accidentes Registrables Garnica **** (RC)	10%	5	28	33	4	26	30
Índice de frecuencia de accidentes registrables Garnica***** (RCR)	13,63	15,59	22,77	21,29	13,59	19,89	18,73
Indicador Proactivo de Seguridad y Salud ***** (IPSYS)	10,23%	-	-	86,90	-	-	96,8
Horas Trabajadas	-3,20%	320.674	1.229.443	1.550.117	294.415	1.306.900	1601.315

(*) 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 OSHA) /Nº horas trabajadas) *1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes con baja y sin baja, accidentes que han requerido tratamiento médico.

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

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

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

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

Nota 1: El año 2024 se cerró finalmente con 59 accidentes con baja respecto a los 57 reportados en el informe anterior. Esta diferencia se debió a que se resolvieron, a lo largo del año 2025, como accidentes con baja dos reclamaciones de contingencias realizadas por los trabajadores que inicialmente fueron consideradas por la Mutua como contingencias comunes, sin relación con el trabajo.

Garnica establece objetivos anuales de reducción de los índices de siniestralidad para cada centro de trabajo y a nivel consolidado, así como metas específicas en el Indicador Proactivo de Seguridad y Salud (IPSYS). El seguimiento de estos objetivos se realiza de forma periódica en los comités de Seguridad y Salud de cada planta y en el Comité de Dirección, donde se analizan los resultados, se identifican causas raíz de los incidentes y se definen acciones correctivas y preventivas alineadas con el principio de mejora continua.

En 2025 se continuó con la monitorización de los 3 indicadores creados en 2022, considerados imprescindibles para evaluar el desempeño de Seguridad y Salud de manera más objetiva (**RC y RCR**) y proactiva (**IPSYS**).

Por un lado, el **RC** y **RCR** reflejan únicamente los accidentes con baja de trabajo en los que se ha probado la relación directa entre la causa y la lesión. Durante 2025 se registraron 33 accidentes con baja.

Por otro lado, **IPSYS**, evalúa el desempeño de seguridad y salud, enfocándose en procesos y no únicamente en más que resultados. Recogen el seguimiento de **10 actividades esenciales** para sentar las bases de un sistema de gestión de Seguridad y Salud diligente. Estas actividades son:

- Formación en Seguridad y Salud
- Charlas de concienciación dirigidas a mandos intermedios
- Mediciones higiénicas
- Evaluaciones de riesgos
- Evaluaciones ergonómicas
- Inspecciones reglamentarias
- Certificaciones CE de maquinaria / Certificado RD 1215
- Porcentaje de erradicación de condiciones inseguras
- Condiciones inseguras/actos inseguros/NearMisses reportados

Así mismo se han realizado mejoras relacionadas con elementos, dispositivos y procedimientos de seguridad en máquinas con la certificación del torno y el secadero de la planta de Valencia de Don Juan y el montaje de la línea de tablero a la contra en la planta de Baños I, que continua.

También se renovó la flota de carretillas de las plantas de La Rioja y de Valencia de Don Juan, exigiendo que todas ellas fueran equipadas con los dispositivos de seguridad más avanzados disponibles hasta el momento (cámaras de detección de peatones, check-list de arranque, sensores de choques...) para reducir al mínimo los riesgos creando un ambiente más saludable y seguro dentro de nuestras plantas. Actualmente, todas las carretillas de las plantas de La Rioja y Valencia de Don Juan cuentan disponen de dispositivos de seguridad más avanzados disponibles hasta el momento.



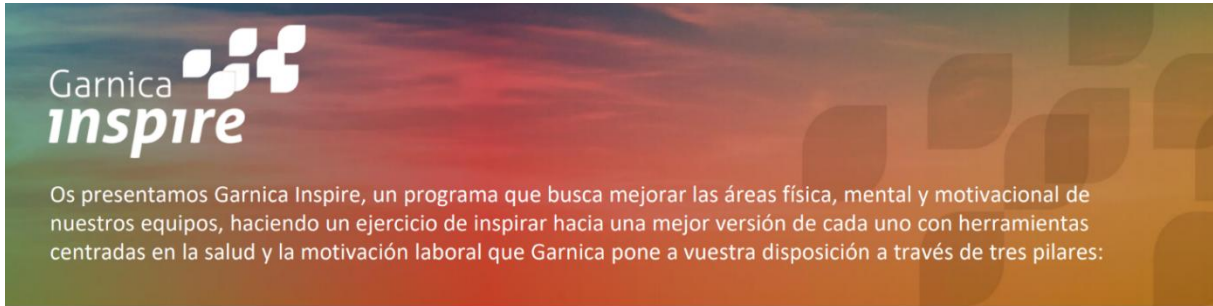
Imagen 6. Nuevas carretillas equipadas con dispositivos de seguridad más avanzados.

Otras de las prioridades durante 2025 fue el refuerzo de las mediciones higiénicas, intensificando los controles y actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones ambientales y reducir la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.

Dentro del progreso en la mejora de sistemas de seguridad que se realizaron en 2025, la protección de incendios continuó siendo otra de las prioridades en las que las fábricas del grupo trabajaron, no solo con la mejora de las instalaciones sino con la mejora de los procedimientos de trabajo, alineados con las recomendaciones de la compañía de seguros.

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

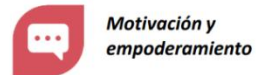
A lo largo de 2025 se publicaron en **My Garnica Place** numerosas noticias como: *ergonomía en las oficinas: pequeños cambios, grandes mejoras; día mundial contra el cáncer de mama; día mundial de la salud mental, campaña de la vacunación; consejos para retomar la rutina tras las vacaciones; protocolo de actuación por altas temperaturas; día mundial de la seguridad y salud en el trabajo y día mundial de la salud: hábitos para una vida más saludable, entre otros.*



Este pilar se centra en mejorar la salud física y mental mediante iniciativas que promueven el equilibrio y el bienestar en ambos aspectos.



Este pilar promueve fortalecer la colaboración, la comunicación de ideas y relaciones sólidas entre los miembros de Garnica.



Este pilar se enfoca en motivar y respaldar en el camino hacia el empoderamiento, proporcionando herramientas de crecimiento profesional y personal.

Figura 17. Comunicación lanzamiento programa bienestar empleado Garnica Inspire y ejemplos de las diversas noticias sobre la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

3.7 Absentismo³⁴

De manera mensual, se lleva a cabo el análisis y seguimiento de los datos de absentismo. En 2025, el total de horas de ausencia por contingencias comunes o contingencias profesionales ha sido de 141.863 horas. En 2024, el total de horas de absentismo fue de 180.598 horas.

³⁴ Absentismo: Se tiene en cuenta cualquier tipo de incapacidad por parte del trabajador que dé lugar a una ausencia a su puesto de trabajo. Este término excluye las ausencias permitidas como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad, los días de libre disposición, la representación sindical o las visitas médicas.

4. ÉTICA E INTEGRIDAD

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

La ética y su cumplimiento son para Grupo Garnica pilares fundamentales para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Garnica se compromete a través de las políticas integradas dentro de su “Sistema de Gestión de Compliance Penal” o “Modelo de Prevención de Delitos” y, en especial, de conformidad con su Código Ético³⁵ y su Política Anticorrupción³⁶, a llevar a cabo su actividad vigilando el impacto que ésta pudiera tener en diferentes ámbitos teniendo como principio institucional aspirar a conseguir y mantener una conducta ética irreprochable.

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

Actualmente, se está implementando un Proyecto para ampliar el alcance de protección del Modelo a las sociedades sitas en Estados Unidos, con una consultora especializada en Compliance. La primera fase del proyecto concluyó en noviembre de 2025 tras entrevistarse a las principales áreas operativas de la compañía con implicación internacional (Comercial, Estrategia y Crecimiento, Logística, Finanzas, Compras, entre otras). Se ha dibujado un mapa de riesgos y diseñado controles específicos para cubrir los nuevos riesgos de incumplimiento y sanciones de acuerdo a la legislación vigente en Estados Unidos. En la actualidad se está modificando la Política Anticorrupción para que queden cubiertos tipos delictivos e ilícitos conforme a la FCPA y resto de legislación aplicable en USA, algunas con alcance extraterritorial.

Tanto el Código Ético como la Política Anticorrupción son vinculantes y resultan de obligatorio cumplimiento para todos los empleados, independientemente de su categoría o rango y directivos, así como a los miembros de los órganos de administración de las sociedades del Grupo, en los términos contenidos en el mismo.

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

Asimismo, conforme al compromiso escrito alcanzado por el Consejo de Administración de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. en la fecha anteriormente referida, Grupo Garnica tiene tolerancia cero a la comisión de cualquier ilícito penal en el seno de su organización (y, en especial, a la corrupción) de forma directa o a través de terceros con los que colabore o interactúe y para ello, Garnica pone

³⁵ <https://www.garnica.one/uploads/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488/4a54ea09-2d0f-4d8e-b070-131d427ca488.pdf>

³⁶ <https://www.garnica.one/uploads/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197/a34c488b-8f1e-48d0-b297-e9a7b5302197.pdf>

todos los medios a su disposición para identificar cualquier tipo de riesgo de comisión de delito en sus diferentes áreas y/o por parte de los terceros con los que colabora, estableciendo medidas de control preventivas y correctivas, que luego monitoriza a través de los miembros del Órgano de Supervisión y Vigilancia del Modelo de Prevención de delitos, así como a través de sus mecanismos de diligencia debida en la contratación con terceros.

La Política Anticorrupción y el Código Ético se aplican a todas las sociedades del Grupo y a todos los empleados con independencia de su ubicación geográfica, así como, en lo que resulte aplicable, a determinados terceros relevantes (proveedores y socios comerciales), tal y como se recoge en los contratos y cláusulas específicas de cumplimiento. Garnica desarrolla acciones de formación periódica en materia de ética, anticorrupción y cumplimiento dirigidas a los colectivos más expuestos (mandos intermedios, personal comercial y de compras, entre otros) y mantiene procedimientos formales de revisión y aprobación de operaciones sensibles, en línea con su modelo de prevención de delitos y con las mejores prácticas de debida diligencia.

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

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

● Código Ético:

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

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

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

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

● Política Anticorrupción:

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

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

● Política de Diligencia Debida

La tercera de las políticas que ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. fue la Política de Diligencia Debida, en marzo de 2021. Esta política establece los controles y medidas de diligencia que las sociedades del Grupo deben adoptar a la hora de mantener relaciones jurídicas o de negocio con terceros, principalmente, con clientes, proveedores, prestadores de servicio y potenciales empleados o candidatos. Recoge una serie de pautas de conducta y de indagaciones de diligencia que se deben adoptar para evitar que una situación de incumplimiento por parte de un tercero, o un daño reputacional, pueda afectar negativamente al Grupo o al negocio. Hay que destacar de esta política el principio de “Confía, pero Verifica” y que las medidas de control se exigen, de forma previa y a lo largo de toda la relación negocial (antes de contratar, durante la fase de relación negocial y en la fase pos contractual). Como regla común aplicable a todas las categorías de interesados, cualquier sociedad del Grupo que vaya a suscribir un contrato solicita al tercero contratante que manifieste una serie de declaraciones de compliance y de rechazo a la corrupción, así como que se adhiera al Código Ético y a la Política Anti-corrupción de Garnica, por medio de su firma, mostrando de esta forma su compromiso contra la comisión de cualquier tipo de ilícito penal e infracción su alineación con los principios y valores del Grupo.

En los contratos con clientes y proveedores se añade una cláusula específica de Compliance con estas manifestaciones, incluyendo una causa de vencimiento anticipado del contrato para el caso de que el tercero contratante cometa un ilícito o no respete las políticas internas de compliance del Grupo

En los casos en los que el tercero dispone asimismo de su propio modelo de gestión de compliance o modelo de prevención de delitos, se les solicita firmar junto con el contrato un documento de declaraciones recíprocas de compliance y el intercambio de Códigos de Conducta y de Políticas Anticorrupción para valorar la equivalencia de valores y controles y medidas de mitigación de riesgos de comisión de ilícitos en el seno de ambas organizaciones.

4.1.1 Sistema Interno de información

Grupo Garnica, en cumplimiento de la Ley 2/2023 Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la

corrupción (Ley 2/2023) dispone de un Sistema Interno de Información (“SIS”) o Canal de Denuncias sito en la Página Web de la organización, accesible de forma permanente (en el Footer de la Front Page) a cualesquiera interesados. Este sistema permite comunicar, de forma segura y confidencial, posibles incumplimientos del Código Ético, de la normativa interna o de la legislación aplicable, incluyendo cuestiones relacionadas con corrupción, fraude, derechos humanos, seguridad y salud o medio ambiente. El sistema está disponible para empleados y terceros, garantiza la protección del informante frente a cualquier represalia y se rige por procedimientos formales de registro, investigación y respuesta, en línea con la normativa vigente en materia de canales de denuncia y protección de informantes

La finalidad del SIS es poder denunciar de forma confidencial cualquier infracción normativa, vulneración del ordenamiento jurídico, situación irregular, delictiva o de incumplimiento de los principios y pautas de actuación reguladas en el Código Ético del Grupo o de cualesquiera de sus políticas de compliance, que se hayan producido en el seno de la organización.

Su objetivo principal es prevenir, detectar y corregir conductas contrarias a la ley o a las políticas internas, garantizando en todo momento la protección del informante, la prohibición de represalias y la integridad del proceso de investigación.

Asimismo, el sistema constituye un instrumento esencial de control interno y de gobernanza corporativa, asegurando el cumplimiento normativo, reforzando la cultura ética de la entidad y facilitando la adopción de medidas correctoras o disciplinarias cuando proceda. La Ley 2/2023 exige que el sistema funcione bajo criterios de independencia, confidencialidad, trazabilidad y conservación segura de la información, integrándose como parte del marco general de compliance de la organización

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

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

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

La adaptación del canal inicial al SIS regulado por la Ley 2/2023 se ha llevado a cabo a través de la implementación de las siguientes medidas/acciones:

- Aprobación por el Consejo de Administración de Global Garnica Holding, S.L. en fecha 13 de junio de 2023 de las siguientes políticas internas de Compliance:

- a) Política del Sistema de Información y b) el Procedimiento de Gestión de Informaciones Recibidas del Sistema Interno de Información.
- Designación por el Consejo de Administración del Grupo Garnica Plywood, SA.U. de un responsable del Sistema Interno de Información, coincidente con la figura actual de la *Compliance Officer*.
 - La contratación de un SaS (Software as a Service) de gestión digital de las denuncias con el proveedor Whistleblowersoftware. Este programa de software gestiona un formulario online, al que se da acceso permanente en el Footer del Sitio Web de Garnica.
 - La inscripción del Responsable del Sistema Interno de Información designado en todas las sociedades españolas del Grupo en el Registro de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI).

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

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

En todas las formaciones de Compliance, se incluye la explicación de este SIS, sus principios rectores y la finalidad del mismo. Estas formaciones se imparten tanto de manera presencial como online y están disponibles de forma permanente para todos los empleados.

La Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI) fue creada el 20 de febrero de 2023 mediante la Ley 2/2023, con el mandato de supervisar la implantación y el correcto funcionamiento de los Sistemas Internos de Información en las entidades obligadas. Entre sus funciones esenciales se encuentra la gestión del Registro de Responsables del Sistema Interno de Información, en el que debe inscribirse formalmente el nombramiento del Responsable del Sistema.

La plataforma electrónica habilitada para realizar la inscripción se puso en funcionamiento en diciembre de 2023, pero durante sus primeros meses presentó incidencias técnicas relevantes que afectaron a su disponibilidad y operatividad, impidiendo a numerosas entidades completar el procedimiento registral. Estas disfunciones se prolongaron hasta su resolución definitiva en septiembre de 2024, momento a partir del cual la plataforma recuperó su funcionamiento estable. Como consecuencia de estas limitaciones técnicas —que generaron una imposibilidad material de cumplir con el plazo inicial— el legislador aprobó una prórroga del plazo obligatorio de inscripción hasta abril de 2026, con el fin de garantizar la igualdad de acceso al registro, asegurar la plena operatividad del sistema y evitar situaciones de incumplimiento no imputables a las entidades. En cumplimiento de esta obligación legal, y una vez restablecido el funcionamiento adecuado de la plataforma, el Grupo procedió a inscribir el nombramiento de su Responsable del Sistema Interno de Información el 30 de marzo de 2026, dentro del plazo ampliado y conforme a los requisitos establecidos por la AIPI.

Durante el ejercicio 2025 se recibieron 3 denuncias en el Sistema Interno de Información, las cuales fueron debidamente gestionadas y cerradas.

4.1.2 Protección de los consumidores

4.1.2.1 Calidad de los productos:

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

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

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

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

4.1.2.2 Gestión de quejas y reclamaciones:

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

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

En cuanto a los sistemas de reclamación puestos a disposición de nuestros clientes, si bien, Garnica, tal y como se ha mencionado, no opera en el marco de su actividad directamente con consumidores, sino con empresarios, dispone de un procedimiento para la gestión de las quejas y reclamaciones de sus clientes, en el que estos pueden a su vez transmitirles las quejas de sus clientes finales, alguno de los cuales sí podría ostentar en alguna ocasión la condición legal de consumidor.

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

En el ejercicio 2025, los expedientes de reclamación gestionados han supuesto un 0,18% en coste sobre el total de ventas, un valor próximo a la media histórica de la empresa.

4.1.2.3 Protección de datos:

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

4.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

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

4.2.1 Homologación y evaluación periódica de proveedores

Garnica dispone de un procedimiento para la homologación de sus proveedores, mediante el cual se evalúa la calidad de los suministros para determinar si se ajustan a los requisitos de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente y al sistema productivo de la empresa. Garnica podrá supeditar la contratación de proveedores y colaboradores externos a la aceptación sin reservas de las premisas incluidas en el Código Ético y el compromiso de adhesión a los principios y normas contenidas en la Política Anticorrupción. La empresa monitoriza de forma activa la adhesión de sus proveedores al código ético y a la Política Anticorrupción del Grupo. En base a datos de compras del año 2025 este porcentaje asciende al 95 %, el mismo valor que en años anteriores.

Además, la empresa también fomenta entre sus proveedores la evaluación de su desempeño en materia de ESG. Con ese objetivo se ha solicitado desde hace dos años de forma piloto varios de los proveedores principales una evaluación 360 de tercera parte en materia de ESG, concretamente a través de la plataforma ECOVADIS (para más información sobre la plataforma ver punto 1.4.2).

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

4.2.2 Sostenibilidad cadena de suministro

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

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

En junio de 2023 se publicó el nuevo Reglamento (UE) 2023/1115, conocido como EUDR. Este Reglamento es relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación de determinadas materias primas y productos asociados a deforestación y degradación forestal, que

supone un cambio normativo trascendental para las actividades afectadas y, entre ellas, la industria de la madera. Con el fin de adaptarse a este cambio normativo, Garnica ha establecido un proyecto específico con un equipo multidisciplinar que está trabajando en las nuevas obligaciones que se derivan de este Reglamento.

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

Garnica, en su operativa, prioriza a los proveedores y productos maderables que procedan de fuentes certificadas, tales como PEFC o FSC®. El 73% de las compras de chapa y el 43% de la madera tuvieron algún tipo de declaración PEFC/FSC en 2025.

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



Figura 18. Garnica destaca por su gran integración en la cadena de suministro.

Independientemente del origen de la materia prima suministrada, Garnica solicita a todos los proveedores de productos de origen maderable el compromiso con una serie de principios y valores de la compañía. Tal compromiso debe manifestarse por escrito, firmando una declaración de buenas prácticas al respecto. En esta declaración, se confirman factores como el respeto a la

legislación local, nacional e internacional en ámbitos ambientales, laborales, fiscales, de respeto a los derechos humanos o de normativa de anticorrupción.

4.3 Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

En particular, el Grupo se obliga a:

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

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

Adicionalmente, se incorpora en los contratos de prestación de servicios a suscribir con clientes y proveedores una cláusula específica de Manifestaciones y Garantías de Compliance, que incluye entre otras, las siguientes manifestaciones:

- (i) su pleno compromiso al respeto escrupuloso de la legalidad vigente y su tolerancia cero a conductas ilegales e ilícitas en el seno de su organización y en sus relaciones con clientes, proveedores, prestadores de servicios y cualesquiera otros terceros, y/o, en su caso (ii) que dispone en su organización de un sistema de compliance penal interno y/o, en su defecto, que cuenta con medidas o controles internos que garantizan la prevención de la comisión de delitos e infracciones en el seno de su organización.

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

Garnica no ha detectado durante 2025 ni 2024 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, los miembros del Órgano de Supervisión y Vigilancia del modelo de prevención de Delitos, iniciarían el proceso de investigación pertinente e informarían de comprobarse los hechos a la Dirección de Garnica y/o al Consejo a fin la decisión sobre adopción de las medidas disciplinarias que se requirieran cada caso, teniendo como base las leyes aplicables, el Código Ético y las recomendaciones que en su caso fueran indicadas por el Comité de Ética y/o el Compliance Officer de la organización, con cargo vigente en cada momento

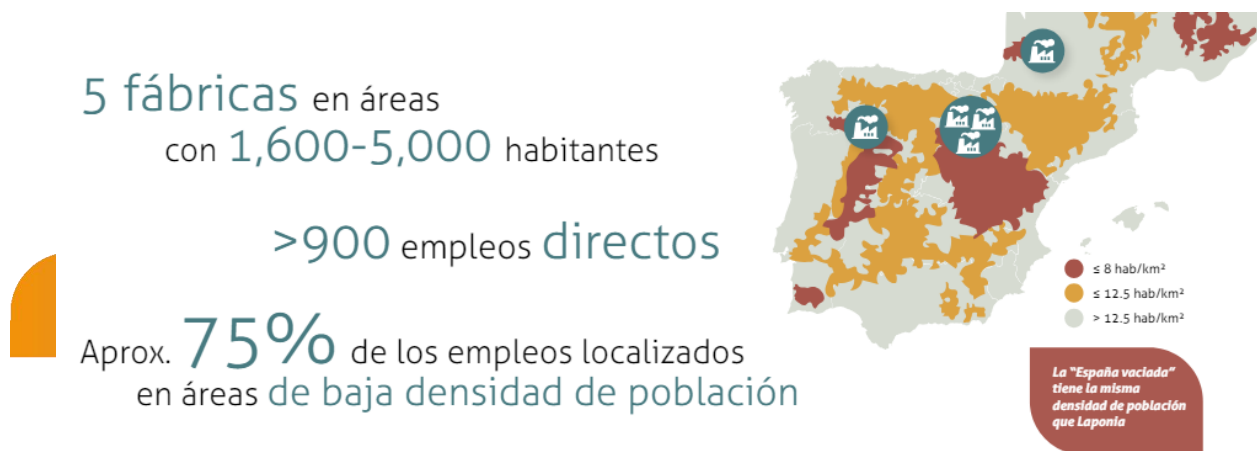
5. OTRA INFORMACIÓN

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



Fuente: Burillo-Cuadrado, Serranía Celtibérica

Figura 19. Garnica, motor de desarrollo rural en zonas con baja densidad de población. Fuente información para mapa: M^a P. Burillo-Cuadrado, 2019, Serranía Celtibérica³⁷.

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

La política de Garnica en este campo se basa en el compromiso de la empresa en el desarrollo social general y su entorno y con la creación de valor en las zonas en las que está presente y para con los grupos con los que tiene un interés. Las acciones de patrocinio y mecenazgo se fundamentan en la

³⁷ https://www.celtiberica.es/images/NUTS_A4.jpg

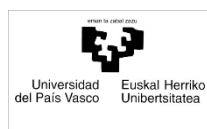
conciencia cívica y la identidad y cultura de la empresa, intentando transmitir la cultura y visión del entorno en una forma distinta a las labores comerciales.

Las iniciativas de compromiso con la sociedad y las comunidades locales se priorizan teniendo en cuenta los resultados del análisis de materialidad, en el que destacan, entre otros, el empleo rural y la contribución al desarrollo socioeconómico de los entornos en los que Garnica opera alineado con los criterios debajo definidos. El Grupo está avanzando en la definición de indicadores que permitan medir de forma más sistemática el impacto de estas actuaciones (por ejemplo, empleo directo e indirecto en áreas rurales, participación en proyectos de desarrollo local o colaboración con centros educativos), con el fin de reforzar la transparencia y la evaluación de resultados en este ámbito.

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.

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



A continuación, se incluyen las acciones de colaboración y patrocinio que ha realizado Garnica a lo largo de los ejercicios 2025 y 2024:

2025

- Patrocinio Universidad del País Vasco³⁸.
- Patrocinio Pacto Mundial de la ONU
- Inscripciones Carrera Mujer 2025 - 77 corredoras³⁹.
- Patrocinio Concéntrico 2025⁴⁰
- Donación becas Universidad de La Rioja curso 2025-2026⁴¹
- Patrocinios históricos locales: Campus deportivo Bañuelos, Asociación Cultural Amigos de Barbadillo, folletos de fiestas de localidades con fábrica, Club de Pelota Barberito I, etc.
- Family Day en La Rioja con colaboración local de Abies, Panadería Sobrón, Agora Lounge bar, etc.
- Iniciativas forestales: Propopulus, Merci Le Peuplier, Syndicat des Propriétaires Fonciers du marais Poitevin, FIBOIS, FIBNA, entre otros.



³⁸ <https://www.garnica.one/blog/garnica-renueva-convenio-colaboracion-universidad-pais-vasco.html>

³⁹ <https://www.garnica.one/blog/garnica-apoya-un-ano-mas-lucha-contra-cancer-en-vii-carrera-mujer.html>

⁴⁰ <https://www.garnica.one/blog/materia-prima-garnica-vuelve-a-ser-protagonista-novena-edicion-concentrico.html>

⁴¹ <https://www.garnica.one/blog/garnica-financia-becas-estudiantes-master-ur.html>

2024

- Patrocinio Universidad del País Vasco⁴².
- Patrocinio Pacto Mundial de la ONU
- Federación General Universidad de León y Empresa.
- Inscripciones Carrera Mujer 2024 - 82 corredoras⁴³.
- Patrocinio Concéntrico 2024⁴⁴
- Donación becas Universidad de La Rioja curso 2024-2025⁴⁵
- Participación y patrocinio del I Congreso del Sur de León
- Iniciativas forestales: Merci Le Peuplier, Syndicat des Propriétaires Fonciers du marais Poitevin, FIBOIS, FIBNA, entre otros.

En 2025, Garnica ha destinado 44.941 euros a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. En 2024, Garnica donó 30.410 euros.

5.2 Información fiscal y otros

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

Área geográfica	2025	2024
España	(17.893)	(28.351)
Francia	1.036	2.222
Estados Unidos	3.160	3.120
Uruguay	(22)	(22)
Holanda	21	11
TOTAL	(13.698)	(23.020)

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

Área geográfica	2025	2024
España	(734)	(205)
Francia (*)	-	40
Estados Unidos	(366)	45
Uruguay	-	-
Holanda	-	-
TOTAL	(1.100)	(120)

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

⁴² <https://www.garnica.one/blog/garnica-renueva-convenio-colaboracion-universidad-pais-vasco.html>

⁴³ <https://www.garnica.one/blog/garnica-apoya-un-ano-mas-lucha-contra-cancer-en-vii-carrera-mujer.html>

⁴⁴ <https://www.garnica.one/blog/materia-prima-garnica-vuelve-a-ser-protagonista-novena-edicion-concentrico.html>

⁴⁵ <https://www.garnica.one/blog/garnica-financia-becas-estudiantes-master-ur.html>

● **Subvenciones públicas recibidas:**

El Grupo durante los ejercicios 2025 y 2024 no ha recibido ninguna una subvención de capital relevante. Por otro lado, el grupo ha recibido subvenciones de explotación de 551 miles de euros en 2025 mientras que en 2024 recibió 664 miles de euros.

ANEXO

Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este estado

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

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

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

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

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

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

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

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio		
● Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1	2-1
● Organización y estructura	1.1	2-6
● Mercados en los que opera la compañía	1.2	2-6
● Objetivos y estrategias	1.4	2-6
● Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.3	201-2
Políticas	1.5	3-3
Resultados de las políticas y KPIs	Se da respuesta en todo el informe	3-3
Riesgos	1.4.3.	3-3/ 2-12/ 201-2/307-1
Cuestiones medioambientales		
- Global		
● Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad	2	3-3/ 2-22/ 2-23/ 2-24/ 2-25/ 301/ 302/ 303/ 304/ 305/ 306
● Provisiones y garantías para riesgos ambientales	2.1.2.	307-1
● Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2.1.1.	308
- Contaminación		
● Medidas asociadas a emisiones de carbono	2.2	3-3/ 302-5/ 302-6/ 305-7
● Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	2.3.	3-3
- Economía circular y prevención y gestión de residuos		
● Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	2.7	3-3
● Medidas asociadas a la gestión de residuos	2.7	306-2
● Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2.8 No material.	3-3
- Uso sostenible de recursos		
● Consumo de agua y suministro	2.6	303-5
● Consumo de materias primas y medidas	2.5	3-3/ 301-1
● Consumo de energía, medidas y uso de renovables	2.4	3-3/ 302-1/
- Cambio climático		
● Emisiones de efecto invernadero	2.2	3-3/ 305-1/ 305-2/ 305-5
● Medidas de adaptación al cambio climático	2.2.1.	3-3
● Metas de reducción de emisiones	2.2.	3-3
- Biodiversidad		
● Medidas de preservación e impactos causados en áreas protegidas	2.9	3-3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
- Empleo		
● Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	3.1.1.	3-3/ 2-7/ 405-1
● Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	3.1.1.	2-7

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
● Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.2.	2-7/ 405-1
● Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.3.	401-1
● Remuneraciones medias y su evolución 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.	2-19/ 2-20
● Políticas de desconexión laboral	3.2.	3-3
● Empleados con discapacidad	3.3.	405-1
- Organización del tiempo de trabajo		
● Organización del trabajo	3.2.	3-3
● Número de horas de absentismo	3.7.	403-2
● Medidas de conciliación familiar	3.2.	3-3
- Salud y seguridad		
● Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.6.	3-3/ 403-1/ 403-2/ 403-5/ 403-6/ 403-7/
● Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	3.6.	403-9
● Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	3.6.	403-10
- Relaciones sociales		
● Organización del diálogo social	3.10.	3-3
● Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.8.	2-30
● Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	3.8.	3-3/403-4
- Formación		
● Políticas implementadas en el campo de la formación	3.4.	3-3
● Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	3.4.	404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	3.3.	3-3
- Igualdad		
● Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	3.5. 3.9.	3-3
Derechos Humanos		
● Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, implementación de medidas de mitigación gestión y reparación	4.4.	3-3/ 2-23/ 2-24
● Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4.4.	406-1
● Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	3.10	3-3
● Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.	4.4.	3-3/ 408-1/ 409-1
Corrupción y soborno		
● Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	4.1.	3-3/ 2-22/ 2-23/ 2-24
● Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	4.1.	3-3
● Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.1.	201-1
Sociedad		

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

Estado de información no financiera de Global Garnica Holding, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ha sido formulado en documento aparte del Informe de gestión consolidado por el Consejo de Administración de Global Garnica Holding, S.L. en su reunión del 25 de junio de 2026. El Estado de información no financiera consolidado junto con el Anexo está extendido en folios de papel ordinario.

En Logroño, a 25 de junio de 2026

D. Mario Pardo Rojo

D. David Antonio Mazaira Font

D. Álvaro González González

D. Alex Wagenberg Bondarovschi

D Joaquín Garnica Ortiz

**D. Mariano Francisco Iso Rivera
Secretario no consejero**