



ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2019

Índice

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA 2019



FINSA

Sobre este informe	5
La empresa	6
Entorno de mercado	6
Proceso industrial	7
Productos	8
Otras líneas de negocio	9
Facturación	9
Aspectos sociales y de personal	10
Respeto a los derechos humanos	10
La experiencia de un equipo	10
Política de flexibilidad	13
Remuneración y brecha salarial	14
Absentismo laboral	16
Conciliación	16
Diversidad e igualdad de oportunidades	16
Desconexión digital	17
La formación, clave en el desarrollo de talento	17
Medidas para promover el empleo	18
Fomento de la cultura preventiva	19
Actividades seguras	20
Comité de seguridad y salud	20
Auditorías	20
Acuerdos	20
Proveedores, compañeros de viaje	21
Criterios de selección	21
Servicio centralizado de compras	21
Responsabilidad con el consumidor	22
Producto garantizado	22
Certificaciones de productos	22
Certificaciones forestales	22
Certificaciones de edificación sostenible	23
Quejas y reclamaciones	23
Entorno y sostenibilidad	24
La madera, una materia prima vital	24
Gestión ambiental, un recurso imprescindible	24
Gestión del riesgo	25
Uso sostenible de los recursos	25
Hacia un futuro sostenible	28
Protección de la biodiversidad	28
Compromiso con la sociedad	30
Vocación asociativa	30
Proyectos	30
Ética, integridad y transparencia	32
Lucha contra la corrupción y el soborno	32
Información fiscal	32
Anexos	34

Sobre este informe

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, "EINF") del Grupo Consolidado de Financiera Maderera S.A. (FINSA), se corresponde con la información contenida en el punto 10 del Informe de Gestión del Grupo Consolidado, correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 y formulado por el Consejo de Administración en su reunión del día 31 de marzo de 2020.

Análisis de materialidad

La información incluida en el presente informe es aquella que, en opinión de los administradores, es relevante para el Grupo según la actividad propia de su negocio y su estructura, presentándola acorde al marco normativo vigente.

Para diseñar los contenidos del EINF y seleccionar los asuntos que son relevantes, resulta esencial un análisis de materialidad, que se realizó con el objetivo de evaluar los aspectos no financieros críticos para nuestros grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018.

Para su elaboración se han tenido en cuenta las guías para la realización de memorias de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa de Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standard Board (SASB), especializados en evaluar el desempeño económico, ambiental y social de las compañías. En este contexto, se priorizaron los aspectos según su repercusión sobre el negocio y las expectativas de los grupos de interés clave para FINSA, que se dividen en internos (socios, accionistas y trabajadores) y externos (clientes, proveedores, Administración y sociedad).

Los asuntos solicitados por la ley para los que no se han reportado datos adicionales por considerarlos no materiales para la compañía, son los referidos a la contaminación lumínica y de ruido (se exponen en el informe los motivos por los que no se anexan datos de mediciones) y las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, puesto que no afectan en el desarrollo de su actividad.

Aspectos de materialidad FINSA*

ECONÓMICOS

- Reducción de emisiones derivadas de la deforestación (REDD) ●○
- Impactos económicos indirectos ●●○
- Diseño de producto y gestión del ciclo de vida ○●

AMBIENTALES

- Aprovisionamiento de materiales ●●○○
- Consumo energético ○○
- Consumo de agua ○○
- Gestión / conservación agua ○○
- Protección de la biodiversidad ○○
- Emisiones GEI ○●○
- Químicos / gestión de desechos ○●○
- Gestión de residuos ○●○
- Prácticas forestales (deforestación, control de incendios, uso de pesticidas...) ●●○
- Gestión forestal ●●○

SOCIALES

- Prácticas laborales ●
- Condiciones laborales ●
- Relaciones laborales ●
- Salud y Seguridad ●
- Corrupción ●●○
- Derechos Humanos ○

OTROS

- Cumplimiento normativo ●●●○
- Estrategia y políticas de aprovisionamiento ●○○

* Tabla detallada en el ANEXO I

- Socios
- Trabajadores
- Proveedores
- Administración
- Sociedad

La empresa

Financiera Maderera S.A. (Finsa) es una empresa familiar que desarrolla sus actividades en el ámbito de la transformación de la madera. La compañía comenzó su actividad industrial en 1931 como un aserradero en Portanxil (Ames, A Coruña).

Finsa desarrolla soluciones que pretenden dar respuesta a las necesidades del sector del interiorismo y del hábitat. La actividad principal se concentra en la fabricación y transformación de productos derivados de la madera (tablero, superficies decorativas, suelo laminado y componentes para muebles) y el procesado de madera maciza.

Para ello, Finsa establece una red de relaciones sólidas y de valor con su plantilla, su entorno y los diferentes agentes involucrados en el sector.

Entorno de mercado

La realidad cambiante de los mercados, junto con otras variables como la digitalización del sector, influirá en el éxito en la consecución de los objetivos propuestos. De igual manera, la empresa deberá gestionar la autofinanciación, políticas de ética empresarial y sostenibilidad del negocio.

Entre los propósitos empresariales está el desarrollo de cuota de mercado en los países en los que la actividad es menor. El objetivo marcado se conseguirá con un catálogo de producto específico y adecuado a la realidad geográfica, siempre que sea posible, con la implantación de fabricación local (tanto propia como a través de alianzas con iguales y con otros agentes del sector).

Dada la naturaleza global de la sociedad, la compañía mantiene su apuesta por la presencia internacional y cuenta en la actualidad con 10 plantas productivas cercanas a los puertos de carga, 16 delegaciones comerciales propias en 10 países, 7 plataformas logísticas en diferentes puntos de Europa y un departamento de exportaciones que trabaja con clientes de todo el mundo.

España, Portugal y Francia son los principales mercados de Finsa. La empresa mantiene una cuota que se pretende

reforzar adecuando el posicionamiento de sus soluciones en todos los canales en los que está presente (distribución, industria y grandes superficies) y facilitando la especialización y el asesoramiento técnico a sus prescriptores.



*La madera no pierde cualidades,
mejora su eficacia.*

DELEGACIONES COMERCIALES

ESPAÑA

- Finsa Santiago
- Finsa Barcelona
- Finsa Logroño
- Finsa Madrid
- Finsa Sevilla
- Finsa Valencia
- Finsa Exportación

PORTUGAL

- Luso Finsa

FRANCIA

- Finsa France

IRLANDA

- Finsa Forest Products

ITALIA

- Finsa Italia

POLONIA

- Finsa Polska

REINO UNIDO

- Finsa UK

HOLANDA

- Finsa BV

PANAMÁ

- Finsa Latinoamérica

UAE

- Finsa Trading Middle East

OFICINAS

- Alicante
- Jaén
- Drogheda

FACTORÍAS

ESPAÑA

- Padrón
- Santiago
- Rábade
- Ourense
- Caldas de Reis
- Cella

FRANCIA

- Morcenx
- Ambarés et L.

PORTUGAL

- Aveiro
- Nelas

PLATAFORMAS LOGÍSTICAS

- Finsa Barcelona
- Finsa BV
- Finsa Forest P.
- Finsa France
- Finsa UK
- Finsa Polska
- Luso Finsa



Proceso industrial

En Finsa creemos que la única manera de crecer de forma responsable y sostenible es preocupándonos por cada detalle de nuestra cadena de producción. Es una de las formas que tenemos para contribuir a mejorar nuestro entorno, tanto natural como social.

El proceso industrial está basado en el sistema de economía circular, de manera que se optimiza la fabricación para conseguir la minimización de residuos (mediante reciclaje y reutilización) y la

maximización del ahorro energético a través de la cogeneración, mediante la cual los residuos inservibles creados por la actividad industrial, junto con la materia recuperada de otras industrias, pueden emplearse como recursos energético a través de las centrales de biomasa.

Estos procesos requieren de una tecnología avanzada, un buen nivel de formación y una gestión en permanente desarrollo, a la que contribuyen diferentes áreas que dan soporte a la organización.

La principal actividad de Finsa es la fabricación de tableros de partículas y tableros MDF, cuyas aplicaciones más comunes se encuentran en el mundo del hábitat y en las industrias del mueble y la construcción.

Productos

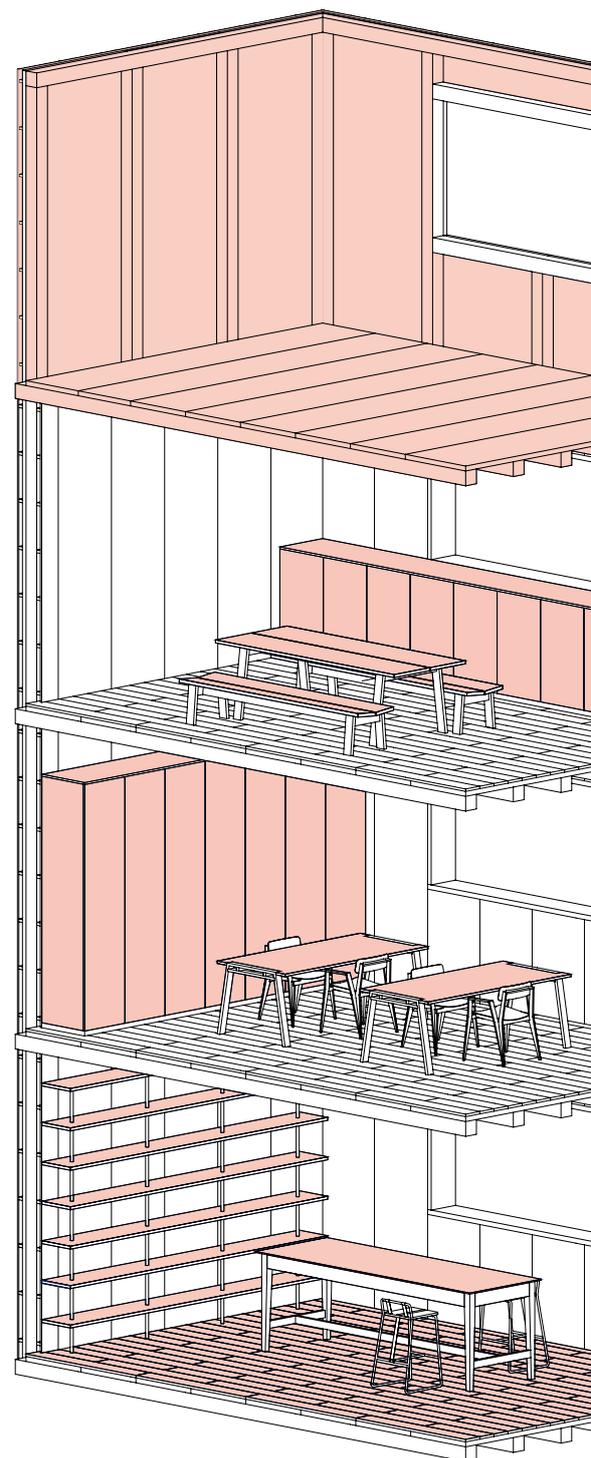
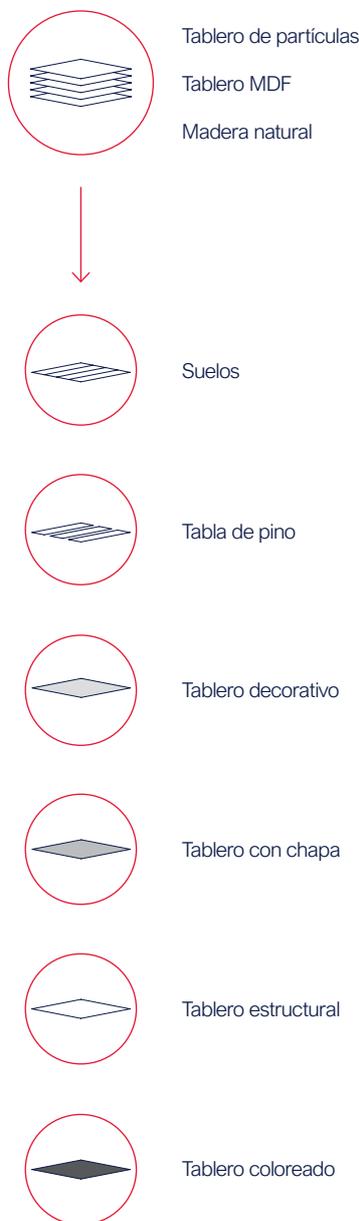
Desde hace más de ochenta años, Finsa basa la transformación de la madera en la conservación de sus cualidades desde que entra en el proceso de transformación hasta que llega al consumidor final. Esta cadena de suministro implica que todos los agentes que intervienen en el ciclo (proveedores, clientes intermedios...) se vean enriquecidos e implicados en la consecución de este objetivo.

La innovación se sitúa como una palanca clave en todo el proceso de desarrollo y fabricación del producto. Esta filosofía implica las vertientes técnicas y materiales a la par que potencia el diseño como valor diferenciador de las soluciones demandadas por sus clientes.

La principal actividad de Finsa es la fabricación de tableros de partículas y tableros MDF, cuyas aplicaciones más comunes se encuentran en el mundo del hábitat y en las industrias del mueble y la construcción.

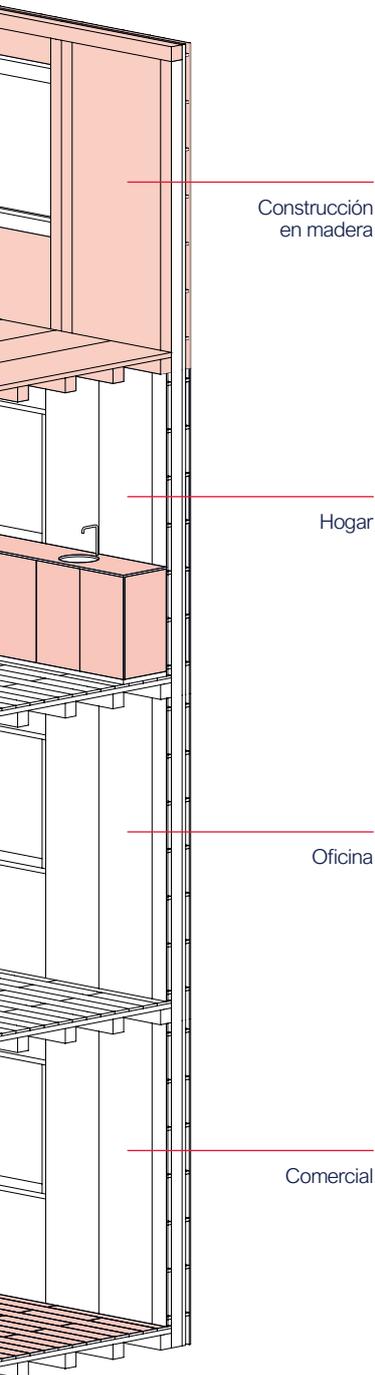
Los tableros de partículas están hechos de tres capas de madera triturada unidas entre sí por resinas sintéticas mediante prensado plano a altas temperaturas, y los tableros de MDF son productos fabricados a partir de fibras de lignocelulosa obtenidas de maderas seleccionadas, ligadas con resinas sintéticas bajo presión a altas temperaturas.

Los tableros una vez recubiertos con papel decorativo, son utilizados entre otras aplicaciones, para la fabricación de superficies decorativas, suelo laminado y componentes para muebles.





La innovación se sitúa como una palanca clave en todo el proceso de desarrollo y fabricación del producto.



Otras líneas de negocio

Alrededor de la línea principal de negocio (fabricación y transformación de los productos derivados de la madera), Finsa establece dos divisiones complementarias:

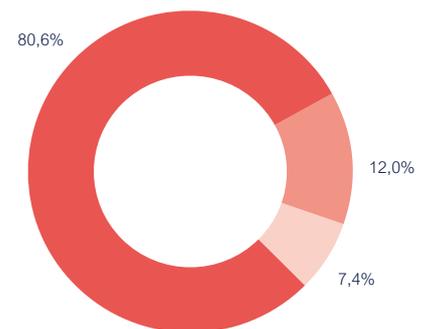
- **Negocio químico (Foresa):** desde 1964 está centrado en la creación de resinas y componentes químicos. La finalidad de esta división radica, por una parte, en innovar en los procesos industriales internos y, por otra, en responder a las demandas y necesidades de clientes ofreciendo soluciones aplicadas a todos los sectores, incluidos a los que se dirigen los productos elaborados por Finsa.

- **Negocio energético (Cogeneración del Noroeste):** la compañía dispone de cuatro plantas de cogeneración que permiten aprovechar la energía térmica en el proceso productivo. El excedente energético se vende en el mercado de la energía y se consiguen ingresos.

Facturación

En términos de facturación, de los 917,0 millones de euros facturados en 2019 (916,4 millones de euros en 2018), la distribución por negocio quedaría así: 739,3 millones de euros en productos derivados de la madera (729,6 millones de euros en 2018); 110,2 millones de euros en el área química (121,6 millones de euros en 2018); y 67,6 millones de euros en energía (65,2 millones de euros en 2018). En estas actividades de negocio el empleo directo beneficia a 3.300 personas (3.347 personas en 2018).

Facturación 2019



- Productos derivados de la madera
- Área química
- Energía

Aspectos sociales y de personal

En el ámbito organizativo, durante el año 2019, Finsa sigue avanzando en el desarrollo de los cambios necesarios que permitan, incrementar su capacidad de adaptación a los diferentes entornos en los que desarrolla su actividad. Una organización en la que se fomenta la diversidad de visiones y el debate para que en cada momento, se puedan tomar las mejores decisiones basándose para ello en la autonomía y en la responsabilidad. En este sentido, entre otros aspectos, es importante mantener y desarrollar la coordinación de las funciones, la mejora de las condiciones de trabajo, la formación y el desarrollo profesional, la seguridad y la salud laboral, la igualdad de oportunidades para todas las personas, y el fomento y la integración de la diversidad.

La plantilla de Finsa en su totalidad se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación de distintos convenios colectivos, que constituyen el instrumento regulador de las relaciones en la empresa en el marco de la legislación laboral de los distintos países en los que opera el Grupo.

Para un grupo empresarial que promueve la cultura del acuerdo y del respeto a la representación social que libremente se elija en todos los países en los que esté presente, es un principio esencial el respeto a la libertad sindical, a los derechos fundamentales y a la negociación colectiva, y muestra de ello es el compromiso de la organización para el establecimiento de canales de comunicación con todos los representantes que intervienen en el ámbito laboral. Cabe mencionar también que los convenios colectivos re-

cogen canales diversos de comunicación con los representantes sociales.

Durante el año 2019 el desarrollo de las personas, la capacitación y la adecuación al entorno de trabajo han sido los temas más importantes en cuanto a políticas de recursos humanos se refiere.

Las personas han sido desde los inicios de Finsa su principal activo. Finsa continúa trabajando en mejorar las capacidades de todas las personas para seguir adecuándolas a las exigencias de este momento.

La firma de un plan de igualdad, la mejora de las condiciones de conciliación laboral, la flexibilidad, la ampliación de la FP Dual y la continua evolución en área de desarrollo de personas enfocadas a la promoción interna, han sido alguno de los hitos alcanzados en el 2019.

Respeto a los derechos humanos

Finsa mantiene su compromiso con los derechos humanos y promueve su respeto en todos los países en los que está presente. Este compromiso se vincula al cumplimiento de su código de valores y de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, relacionadas con el respeto a la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en el empleo.

Por todo esto, en los territorios donde desarrolla actividad, la edad mínima de acceso al empleo es la que corresponde a la mayoría de edad. En lo referente al trabajo forzoso, no existe casuística en ninguno de los centros del Grupo que indique la necesidad de

adoptar medidas distintas de las que actualmente se llevan a cabo en esta materia, en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente y de los principios que rigen las relaciones en la empresa.

El Grupo Finsa no tiene conocimiento de denuncias de comportamientos que vulneren o que sean contrarios al respeto de los derechos humanos.

La experiencia de un equipo

Un total de 3.300 personas, distribuidas principalmente entre España, Portugal y Francia, han formado la plantilla del Grupo durante este año. Del total, el 82% presta sus servicios en España.

En los siguientes cuadros se detalla la plantilla por países. No se incluye el desglose de las 83 personas que forman parte de las delegaciones comerciales y que se encuentran, principalmente, en Holanda y Reino Unido.

El porcentaje de mujeres sobre la plantilla total es del 17%. Es importante tener en cuenta a la hora de valorar esa representatividad que Finsa pertenece a un sector industrial fuertemente masculinizado, como lo es el sector de transformación de la madera. Del mismo modo, hay que considerar también la disponibilidad en el mercado laboral de los perfiles requeridos para cada puesto.

Dentro del compromiso de la Empresa por la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, y en cumplimiento del objetivo incluido en el Plan de Igualdad de promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad o a posi-

Un total de 3.300 personas, distribuidas principalmente entre España, Portugal y Francia, han formado la plantilla del Grupo durante este año.

ESPAÑA	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros						(1)	(1)
Directivas y directivos					2 (2)	1 (1)	3 (3)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	22 (29)	91 (88)	11 (9)	25 (33)	237 (261)	110 (125)	496 (545)
Administrativas y administrativos/ comerciales	11 (11)	68 (71)	20 (16)	8 (8)	102 (77)	22 (16)	231 (199)
Operadoras y operadores	25 (24)	182 (173)	35 (35)	222 (258)	1.165 (1.189)	351 (320)	1.980 (1.999)
Total	58 (64)	341 (332)	66 (60)	255 (299)	1.506 (1.529)	484 (463)	2.710 (2.747)

(X) Año 2018

FRANCIA	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros							
Directivas y directivos							
Directoras y directores y técnicas y técnicos		6 (4)	1 (1)	3 (0)	12 (12)	3 (3)	25 (20)
Administrativas y administrativos/ comerciales	2 (4)	12 (14)	4 (4)	4 (7)	15 (22)	10 (9)	47 (60)
Operadoras y operadores		1 (3)		11 (11)	43 (45)	15 (12)	70 (71)
Total	2 (4)	19 (21)	5 (5)	18 (18)	70 (79)	28 (24)	142 (151)

(X) Año 2018

PORTUGAL	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros							
Directivas y directivos							
Directoras y directores y técnicas y técnicos	3 (2)	20 (20)		8 (6)	36 (37)	22 (21)	89 (86)
Administrativas y administrativos/ comerciales	1 (1)	5 (6)	5 (4)		11 (12)	10 (10)	32 (33)
Operadoras y operadores	2 (2)	6 (6)		52 (57)	139 (138)	45 (41)	244 (244)
Total	6 (5)	31 (32)	5 (4)	60 (63)	186 (187)	77 (72)	365 (363)

(X) Año 2018

En el ejercicio 2019 se mantienen los porcentajes de contratación indefinida.



ciones en las que estuvieran infrarrepresentadas, a lo largo de este año hemos trabajado en la potenciación de medidas que impulsaran la incorporación de la mujer a este tipo de funciones. Fruto de ese trabajo hemos incorporado a una mujer a un puesto directivo de segundo nivel en la organización, varias mujeres a posiciones

intermedias (Responsable calidad planta, Jefe equipo fábrica...) y varias técnicas a posiciones de mantenimiento, sección en la que históricamente se venían encontrando serias dificultades para encontrar candidatas.

Por modalidades de contrato, las plantillas quedarían así en España:

ESPAÑA

CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros						(1)	(1)
Directivas y directivos					2 (2)	1 (1)	3 (3)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	9 (6)	87 (76)	11 (9)	10 (14)	232 (241)	110 (123)	459 (469)
Administrativas y administrativos/ comerciales	6 (4)	66 (71)	20 (16)	3 (2)	98 (83)	22 (18)	215 (194)
Operadoras y operadores	10 (6)	163 (149)	34 (35)	151 (128)	1.108 (1.087)	349 (319)	1.815 (1.724)
Total	25 (16)	316 (296)	65 (60)	164 (144)	1.440 (1.413)	482 (462)	2.492 (2.391)

(X) Año 2018

CONTRATO TEMPORAL	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros							
Directivas y directivos							
Directoras y directores y técnicas y técnicos	13 (23)	4 (9)		15 (19)	5 (13)		37 (64)
Administrativas y administrativos/ comerciales	5 (7)	2 (3)		5 (6)	4 (1)		16 (17)
Operadoras y operadores	15 (18)	19 (24)	1 (0)	71 (130)	57 (102)	2 (1)	165 (275)
Total	33 (48)	25 (36)	1 (0)	91 (155)	66 (116)	2 (1)	218 (356)

(X) Año 2018

En Portugal, de las 365 personas, 332 tienen contrato indefinido y, en Francia, de las 142 personas que trabajan en plantilla, 134 tienen contrato indefinido.

En cuanto a Portugal y Francia, se detallan por separado teniendo en cuenta la normativa que aplica a cada país, ya que existen diferencias en el tipo de contratación.

En Portugal, de las 365 personas que trabajan en plantilla, 332 tienen contrato indefinido y, en el caso de Francia, de las 142 personas que trabajan

en plantilla, 134 tienen contrato indefinido.

En el año 2019 se mantienen los porcentajes de contratación indefinida (92% en España, 94% en Francia y 91% en Portugal), así como en la apuesta por la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional.

Políticas de flexibilidad

La jornada real y efectiva de trabajo, en el cómputo anual, respeta los límites establecidos en los convenios colectivos y en la normativa laboral de aplicación correspondiente, por lo que cada persona empleada, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual,

PORTUGAL

CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	3 (1)	29 (28)	5 (4)	42 (41)	176 (164)	77 (72)	332 (310)
CONTRATO TEMPORAL	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	3 (4)	2 (4)		18 (22)	10 (23)		33 (53)

(X) Año 2018

FRANCIA

CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	2 (3)	18 (20)	5 (5)	13 (11)	70 (79)	26 (23)	134 (141)
CONTRATO TEMPORAL	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	0 (1)	1 (1)		5 (7)		2 (1)	8 (10)

(X) Año 2018

La empresa trabaja para consolidar un modelo común de retribución que responda a los principios compartidos de equidad interna y competitividad externa.

la jornada real y efectiva establecida en la normativa laboral de aplicación.

Las modalidades de jornada laboral en Finsa son jornada partida y jornada continuada a turnos. En la modalidad de jornada partida se realizan 8 horas diarias de trabajo efectivo de mañana y tarde, con una interrupción de la jornada a mediodía. En la continuada a turnos, el trabajo se realiza en horas continuas y en turnos rotativos según calendario laboral anual establecido para cada sección. En todos los casos, el personal tiene derecho al disfrute de los descansos legalmente establecidos.

La mayoría de los empleados tiene jornada completa. La contratación a tiempo parcial en la empresa es muy residual y se utiliza, sobre todo, para la concertación del contrato de jubilación parcial.

Remuneración y brecha salarial

La empresa trabaja para consolidar un

modelo común de retribución que responda a los principios compartidos de equidad interna y competitividad externa, en coherencia con el modelo organizativo y de desarrollo, y que permita la progresión laboral, además de promover la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la política salarial está articulada sobre la base del valor de la función en la organización de cada persona y de su desempeño. Así, Finsa cuenta con procesos de valoración del desempeño para la plantilla con una metodología que contempla tres ámbitos: competencial, desarrollo y contribución.

En el año 2018 se alcanzó un acuerdo de incremento salarial con efecto retroactivo a 1 de enero de 2017, por lo que, los salarios reflejados en el año 2018, incluían la regularización de los atrasos de convenio derivados de la actualización de las tablas salariales,

con los incrementos consolidables de los años 2017 y 2018, así como, el porcentaje de variable no consolidable. En el 2019 se ha aplicado un incremento salarial consolidable en tablas y un variable no consolidable, conforme al acuerdo de incremento salarial 2017-2019 firmado en octubre de 2018.

Para el cálculo de la retribución media se ha tenido en cuenta la retribución bruta anual. Las remuneraciones percibidas responden a distintos elementos como, por ejemplo, nivel de especialización, categoría, antigüedad o responsabilidad.

SALARIO MEDIO POR EDAD EN ESPAÑA

(Importe en euros)

<30	30 a 50	>50
25.485 (25.325)	31.353 (31.685)	40.903 (42.022)

(X) Año 2018

RETRIBUCIONES MEDIAS*

(Importe en euros)

	Consejeras y consejeros		Directivas y directivos		Directoras y directores y técnicas/técnicos		Administrativas y administrativos/comerciales		Operadoras y operadores	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	-	-	-	155.053 (139.434)	38.662 (39.906)	52.063 (52.114)	33.143 (32.427)	38.609 (38.615)	23.819 (24.121)	28.090 (28.060)
Portugal	-	-	-	-	28.984 (28.610)	34.446 (35.165)	26.415 (27.324)	31.405 (32.319)	15.436 (15.630)	19.560 (19.795)
Francia	-	-	-	-	42.683 (42.779)	54.476 (54.179)	27.653 (27.584)	32.133 (32.137)	26.343 (28.779)	25.747 (25.612)

(X) Año 2018

* Para el cálculo de la retribución media no se ha tenido en cuenta los jubilados parciales.

No se incluye información sobre las Consejeras y los Consejeros, ya que no mantienen relación laboral con la Empresa.



La diferencia salarial que muestran los resultados está en línea con el contexto sectorial y es generada por la composición histórica de género de la empresa.

La evolución salarial es acorde al modelo de relaciones laborales establecido en la compañía, y está marcado por los parámetros salariales que fijan los convenios colectivos vigentes en cada región y comunidad.

La relación en términos absolutos entre el salario medio de los hombres respecto al de las mujeres en el balance consolidado, refleja la siguiente proporción:

La diferencia salarial que muestran los resultados está en línea con el contexto sectorial y es generada, principal-

mente, por la composición histórica de género de la empresa, que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres. No se han desagregado en esta comparativa, en términos absolutos, elementos tales como la antigüedad o el análisis de los pluses funcionales percibidos en cada segmento.

La diferencia entre el salario medio de los hombres en relación con el de las mujeres continúa estando en valores similares a los del 2018. Sin embargo cabe reseñar que en el año 2019 se ha firmado y puesto en marcha el Plan de Igualdad de la Empresa que incluye medidas que favorecerán la reducción de esta diferencia salarial y contribuirán a crear una cultura de empresa en la que la perspectiva de género se aplique a través de procedimientos formales e informales.

En un sector tradicionalmente asociado al género masculino, tratamos de normalizar una mayor presencia de la

mujer. En esta labor hemos contado siempre con la colaboración de la representación social, pieza clave a la hora de establecer los compromisos y objetivos conjuntos que se reflejan en el plan de igualdad.

Existen otros componentes adicionales que conformarían la remuneración global, entre los que destacan los beneficios sociales de carácter económico o de servicio, que pueden variar en función del convenio de aplicación de cada centro. Algunos de estos beneficios sociales son el seguro de accidentes, el plan de jubilación, el complemento de incapacidad temporal, el cheque Gourmet, los convenios con establecimientos locales para la aplicación de descuentos promocionales, el seguro de salud, la fiesta infantil navideña, los campamentos de verano o la formación en idiomas a un amplio colectivo de la Organización.

En 2019 se han producido un total de 22 despidos por diferentes causas:

SALARIO MEDIO CONSOLIDADO

Consejeras y consejeros	-
Directivas y directivos	-
Directoras y directores y técnicas/técnicos	1,25 (1,31)
Administrativas y administrativos/ comerciales	1,16 (1,16)
Operadoras y operadores	1,15 (1,13)

(X) Año 2018

DESPIDOS

CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros							
Directivas y directivos							
Directoras y directores y técnicas y técnicos		3 (0)		1 (0)	3 (3)	1(1)	8 (4)
Administrativas y administrativos/ comerciales	0 (1)				1 (0)		1 (1)
Operadoras y operadores	1 (0)		0 (2)	4 (1)	8 (4)	0(5)	13 (12)
Total	1 (1)	3 (0)	0 (2)	5 (1)	12 (7)	1 (6)	22 (17)

(X) Año 2018

Tras realizar un diagnóstico de situación y consensuar las medidas, en 2018 se impulsó la elaboración de un Plan de Igualdad, publicado en 2019.



Absentismo laboral

El índice de absentismo laboral, calculado para cada país, es el porcentaje resultante de la relación entre el número de horas de ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo y el número total de horas teóricas que se trabajan en los distintos centros de la empresa. *El absentismo corresponde a bajas por enfermedad.

ABSENTISMO*			
	Horas trabajadas	Horas perdidas	%
España	4.756.614 (4.749.441)	139.902 (119.277)	2,94 (3,02)
Portugal	750.880 (744.640)	16.642 (24.143)	2,22 (3,24)
Francia	262.080 (267.540)	7.285 (7.524)	2,78 (2,81)

(X) Año 2018

Conciliación

En Finsa todas las trabajadoras y los trabajadores disfrutan de los mismos derechos, y el derecho a la conciliación es una necesidad para muchos de ellos, así como una petición cada vez más generalizada por parte de la población activa en general y, por tanto, no pasa desapercibida para el Grupo. FINSA cuenta con medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Compañía. Ordenar el tiempo de trabajo y favorecer la compatibilidad de la vida personal y familiar con la laboral es posible gracias a la puesta en marcha de iniciativas como la flexibilidad de horarios en jornada partida, la acumulación del permiso de lactancia, los campamentos de verano para hijos/hijas y las licencias y permisos retribuidos por encima de lo estipulado en la Ley.

Diversidad e igualdad de oportunidades

Como organización, Finsa apuesta por una cultura basada en valores compartidos, desarrollada sobre los principios de respeto mutuo y esfuerzo eficaz. En este sentido, se hace necesario el respeto a la cultura de cada país y región, así como, fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades para to-

das las personas. De ahí que otorgue importancia al mantenimiento de un entorno de respeto mutuo, escucha y diálogo permanente, prestando especial atención a la consecución de los objetivos en materia de género y a la inclusión de las personas con capacidades diferentes.

Cumpliendo con lo recogido por la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad, se han establecido medidas alternativas a través de la colaboración y contratación de servicios con diferentes centros especiales de empleo, situados en el entorno de los centros productivos. El gasto en este tipo de servicios en 2019 ha superado el millón de euros.

En FINSA se valora a las personas por sus competencias y experiencia, queriendo evitar posibles sesgos discriminatorios que, a veces, de forma inconsciente, se pueden aplicar en los procesos de selección. Es por ello que se ha implantado entre las medidas incluidas en el Plan de Igualdad la figura del curriculum ciego.

Destacar que a lo largo del año 2019 hemos incorporado a la empresa personas con rangos de edad muy diverso:

del total de nuevas incorporaciones del año 2019 el 33 % fueron personas con edades superiores a 35 años, aumentando la diversidad desde esta perspectiva.

En 2019 formaban parte del equipo de Finsa 34 personas con discapacidad:

MEDIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2019	34
2018	35

La empresa colabora, además, con distintas entidades y asociaciones que promueven la integración laboral de colectivos especialmente sensibles. Asume la eliminación de cualquier obstáculo que impida el acceso y el desempeño, en condiciones de igualdad, de los puestos de trabajo. Para esto es necesario contar con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Dando continuidad al trabajo iniciado en los centros de Cella con la firma del primer Plan de Igualdad en el grupo el año 2010, en mayo de 2019 se firma con la representación social de Galicia, el Plan de Igualdad de FINANCIERA MADERERA, S.A. Plan que recoge medidas que afectan a diferentes ámbitos de las relaciones laborales tales como la selección, la contratación, la promoción, la formación, la salud laboral, la retribución y la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas medidas están destinadas a evitar situaciones de desigualdad desde la perspectiva de género y a favorecer la igualdad de oportunidades.

Las acciones formativas de puesto se organizan normalmente en el lugar de trabajo para facilitar la transferencia de conocimientos adquiridos.

Este Plan de Igualdad nace del compromiso de la representación social y de la dirección de la empresa para trabajar en alcanzar que mujeres y hombres tengamos igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de trabajo de la empresa, figurando entre sus objetivos principales los siguientes:

- Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.
- Impulsar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en Finsa a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización.
- Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional en todos los niveles.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo mediante la efectiva aplicación de los protocolos.
- Reforzar la responsabilidad social de la Empresa, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadoras y trabajadores.
- Revisar los textos vigentes para su adecuación a un lenguaje no sexista.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, promoción y formación.

Forma parte del Plan de Igualdad, el protocolo de Acoso Laboral para la pre-

vención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro de la Empresa, que se configura como Guía de Actuación ante situaciones de este tipo y que incluye el procedimiento de prevención e intervención.

La Comisión de Seguimiento del Plan se reunirá periódicamente para constatar el cumplimiento y efectividad de las medidas.

Con el objetivo de que toda la plantilla conozca los aspectos regulados en este Plan de Igualdad, se han desarrollado acciones de comunicación específicas en los distintos centros de forma que se den a conocer las medidas implantadas, fomentando una cultura de igualdad en la Organización.

Desconexión digital

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88, regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Recoge, también, la obligación de la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, de elaborar una política interna dirigida a los mismos, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tendrán que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal, sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, la norma establece que se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado,

siempre que esté vinculado al uso de herramientas tecnológicas. Actualmente Finsa está trabajando para cumplir todos los requerimientos recogidos en la citada ley.

Si bien no se dispone de una política escrita de desconexión laboral, Finsa tiene establecidas distintas medidas de flexibilidad (maternidad, paternidad, reducción de jornada laboral). Este concepto de flexibilidad se gestiona de manera individualizada, en cada equipo de trabajo y atendiendo a las necesidades personales y de la Sección.

La formación, clave en el desarrollo del talento

Una de nuestras prioridades es la captación de talento y la formación continua. La formación en Finsa se planifica, organiza y ejecuta en función de los puestos actuales o previstos, una vez detectada su necesidad y/o conveniencia. Las acciones formativas se clasifican en cinco grandes ámbitos: formación en prevención de riesgos laborales, actualización técnica, habilidades interpersonales, informática e idiomas.

En el año 2019, el número de horas totales de formación asciende a 37.963, de ellas una parte corresponde con formación de prevención (ver pág.18).

Las acciones formativas de puesto se organizan normalmente en el lugar de trabajo para facilitar la transferencia de conocimientos adquiridos. También pueden darse otras modalidades formativas en función de los objetivos a conseguir: cursos en abierto, cursos en modalidades a distancia o teleformación.

La prevención de riesgos laborales está presente en la organización desde sus inicios y continúa siendo una prioridad que no caduca.

Medidas para promover el empleo

Con el fin de promover el empleo y facilitar la integración laboral de los estudiantes, y en el marco de la política de captación de talento en los últimos años se han suscrito convenios con universidades y centros de formación profesional en los distintos países en los que la empresa está presente.

Acogemos en nuestra empresa a estudiantes de diferentes titulaciones para la realización práctica de su proyecto de fin de grado y fin de máster. Así como la Formación en los Centros de Trabajo (FCT) que favorecen la práctica de estudiantes de Formación Profesional (FP) y diversas colaboraciones con universidades y centros formativos para ampliar la formación práctica de los estudiantes mediante becas.

En relación con la FP dual en el curso académico 2014/2015, se suscribió el primer convenio de colaboración con la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia, para la puesta en marcha de un proyecto de FP dual con el ciclo de grado superior en Mecatrónica Industrial, en el CIFP Politécnico de Santiago, colaboración que sigue vigente. Finsa ha ampliado esa colaboración a otras comunidades y con otras especialidades como la robótica industrial, sistemas de regulación (electrónica), laboratorio y sistemas de calidad, carpintería y mueble entre otras.

Este tipo de formación, tiene como finalidad la cualificación profesional de las personas, en un régimen de alternancia de actividad práctica en la empresa con la actividad formativa en el centro educativo. La FP dual integra los tres pilares que sustentan el proce-

HORAS DE FORMACIÓN*

	Mujeres	Hombres
Directivas y directivos		180 (52)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	5.426 (853)	9.581 (3.088)
Administrativas y administrativos/ comerciales	1.140 (197)	2.771 (404)
Operadoras y operadores	2.300 (676)	16.565 (6.267)
Total	8.866 (1.726)	29.097 (9.811)

(X) Año 2018

* Los datos relativos al año 2018 solo hacen referencia a la formación regulada por Fundae, puesto que, para el resto de las acciones formativas, al estar clasificadas internamente por parámetros diferentes, no había sido posible obtener el registro según los criterios estipulados conforme a la normativa que regula el presente informe.

so de formación de un profesional: formación curricular (específica del ciclo formativo), prácticas en la empresa y formación complementaria (específica para los procesos productivos de la empresa).

A su vez, esta modalidad formativa ofrece a Finsa la oportunidad de participar en la formación profesional de las personas jóvenes, desarrollando contenidos académicos adaptados a las necesidades de la empresa, lo que posibilita una rápida adaptación al mercado laboral.

Durante el año 2019 en las fábricas gallegas había 51 alumnos de Formación Profesional, desglosados entre aquellos que se encontraban realizando la FP Dual del ciclo superior de Mecatrónica (primer y segundo año) y los que realizaron la Formación en Centros de Trabajo (FCT) módulo que los alumnos y alumnas cursan al final de sus estudios de Formación Profesional. En las fábricas de Aragón se llevaron a cabo la FP dual del Ciclo Superior de Automatización y Robótica Industrial y las prácticas de FCT con 8 alumnos en total.

Además en 2019 se acordó con el CIFP Politécnico de Lugo para, junto con otras empresas de la zona, acoger en nuestra fábrica de Rábade a alumnos del ciclo de FP dual de Automatización y Robótica industrial para el curso 2019/2020.

Fomento de la cultura preventiva

La prevención de riesgos laborales está presente en la organización desde sus inicios, y continúa siendo una prioridad que no caduca y que está integrada en todos los ámbitos del proceso productivo. La participación y la cooperación de todos los miembros del equipo de Finsa son igual de importantes para mejorar la prevención de riesgos laborales a todos los niveles.

En 2019 se ha comenzado a trabajar en diversos aspectos relacionados con posibles situaciones de potenciales accidentes graves con una perspectiva diferente, realizando grupos de trabajo multidisciplinares para cada temática seleccionada en las que participan desde responsables de área a delegados de prevención. Participan compañeros de todos los centros del Grupo, lo que



La actividad preventiva cuenta con la colaboración y el apoyo de las delegadas y los delegados de prevención.

permite compartir la reflexión, análisis, estándares realizados en el grupo con los compañeros de los diferentes centros y la implantación de estas adaptándolas a las particularidades cada centro.

En 2019 se han registrado un total de 105 accidentes con baja en los tres principales países de actividad. Respecto a enfermedades profesionales, no se han detectado casos.

La actividad preventiva en todas las empresas del Grupo se canaliza a través del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), constituido como tal en junio de 2001. El SPM está conformado por 14 personas con formación en prevención de riesgos laborales de nivel superior y que poseen las tres especialidades preventivas (seguridad industrial, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada).

Al mismo tiempo cuenta con la colaboración y el apoyo de las delegadas y los delegados de prevención, además de otras personas, con formación básica, intermedia y superior, que apoyan en las tareas asignadas al servicio de prevención.

El personal sanitario, adscrito a los distintos servicios médicos de Finsa, también colabora activamente con el servicio de prevención. La actividad sanitaria incluye las propias atribuidas por la Ley General de Sanidad, además de otras como las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores.

La implicación personal puede ser en sí misma una acción preventiva en el mundo laboral. Teniendo en cuenta

esta visión, Finsa confía en un proyecto de prevención basado en comportamientos de seguridad, que nació en 2015 tras un análisis de situación que se concretó en la novena Jornada de Prevención del Grupo.

A partir de entonces, el enfoque en la gestión de la prevención se centra en la observación de los comportamientos seguros de la organización, lo que supone un avance hacia un tipo de prevención más activa y con mayor grado de implicación de la plantilla.

Para cumplir con este objetivo, periódicamente se realizan observaciones cruzadas de los diferentes comportamientos en todas las plantas y secciones, lo que permite valorar el grado de implantación del sistema de prevención y planificar medidas de mejora útiles para reducir las situaciones de riesgo. Estas observaciones han servido para constatar una tendencia positiva en la

evolución de esa cultura preventiva, que requiere de perseverancia y refuerzo de los comportamientos seguros para su consolidación. Actualmente estas observaciones se han digitalizado para facilitar tanto la realización de las mimas como su análisis.

Actividades seguras

Siguiendo en la línea de que la seguridad y la salud laboral de Finsa debe ser compartida necesariamente por todas las personas, es indispensable, por tanto, que las empresas que acceden a los diferentes centros de la organización lo hagan siguiendo los mismos estándares de seguridad que maneja el personal propio.

Para facilitar esto todas las personas que acceden a las instalaciones por cuenta de empresas colaboradoras reciben formación en materia de seguridad, riesgos laborales y medidas preventivas antes de iniciar su trabajo.

INDICADORES DE ACCIDENTES

(GRI 403-2)

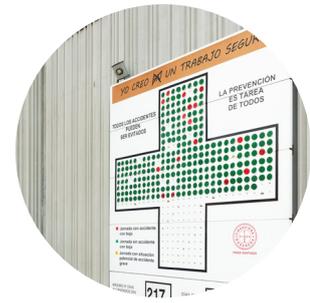
	España		Portugal		Francia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Accidentes con baja	13 (12)	70 (78)	1 (1)	15 (8)	0 (1)	6 (4)
Índice de incidencia	2,79 (2,71)	3,10 (3,42)	2,44 (2,63)	4,69 (2,50)	0 (3,70)	5,04 (3,33)
Índice de gravedad	0,78 (0,53)	0,60 (0,88)	0,05 (0,34)	0,86 (0,22)	0 (0,77)	1,39 (1,03)
Índice de frecuencia	15,99 (15,53)	17,75 (19,61)	11,73 (12,65)	22,54 (12,02)	0 (20,35)	27,70 (18,32)

(X) Año 2018

* Índice de incidencia: nº de accidentes con baja/media trabajadores * 100; Índice de gravedad: nº de jornadas perdidas/horas totales trabajadas*1000 (se entienden como jornadas perdidas los días de trabajo programado); Índice de frecuencia: nº de accidentes/ horas totales trabajadas*1000000

* Se excluyen de los datos de la presente tabla los correspondientes a las delegaciones comerciales en el extranjero.

Se realizan auditorías periódicas reglamentarias para verificar el cumplimiento de la normativa de prevención.



Para facilitar y asegurar que todo el personal que accede conozca los riesgos existentes en nuestras instalaciones y el modo de actuación en caso de que se produjese una emergencia se está desarrollando un proyecto de formación específico. Se han realizado vídeos explicativos para cada centro y se están habilitando salas en las que poder realizar dicha formación. Una vez superado un test de conocimientos se permitirá el acceso al centro.

A lo largo de 2019, además de esta formación de acogida, se han impartido más de 14.700 horas de formación en diferentes temáticas de seguridad y salud, entre las que figuran las siguientes:

- Riesgos y medidas preventivas durante la realización de trabajos en altura.
- Plan de emergencia. Formación práctica en técnicas de control y extinción de incendios.
- Riesgos en tareas que implican conducción de diversos vehículos (carretillas elevadoras, plataformas elevadoras, palas, etc.)
- Riesgo químico asociado a la exposición de productos que se utilizan en cada puesto de trabajo.
- Riesgos y medidas preventivas asociadas a la realización de trabajos en zonas ATEX.

Comité de seguridad y salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. La planti-

lla de los cuatro centros de Galicia y del centro de Cella, está representada en estos comités. Además, en los centros de Portugal y de Francia, están constituidos los órganos correspondientes según la legislación vigente.

Auditorías

Además, periódicamente se realizan auditorías reglamentarias para verificar el cumplimiento de la normativa de prevención, que sirven también para valorar la eficacia de la gestión del servicio y la integración de la prevención en la empresa.

En 2019 se realizaron en los centros Santiago, Cella, Delegaciones comerciales y Cogeneración del Noroeste. La valoración global del sistema de prevención fue satisfactoria.

Acuerdos

En el año 2008 la representación social y la dirección de Finsa, firmaron y recogieron en convenio los acuerdos de la Mesa de Seguridad y Salud. En ellos se recogen aspectos fundamentales de la prevención como la realización de evaluaciones de riesgos, investigación de accidentes, planificación preventiva, formación, comunicación, etc. Se recoge también la participación de los delegados de prevención en estas actividades, y la promoción de la participación activa del resto de personas de la plantilla.

Proveedores, compañeros de viaje

Los proveedores son una parte fundamental en la cadena de trabajo que finaliza con el servicio al cliente. Finsa es rigurosa a la hora de seleccionarlos, y puede decir que mantiene con muchos una relación estable y basada en la confianza, tanto entre las personas como en su profesionalidad, con el fin de garantizar un buen servicio, precios adecuados y alta calidad de los productos. Precisamente, la profesionalidad y la ética en la relación con las empresas proveedoras es algo irrenunciable que la compañía exige en la misma medida en la que lo ofrece.

Criterios de selección

La selección de los proveedores se lleva a cabo teniendo en cuenta mecanismos objetivos e imparciales que atienden a la disponibilidad de productos necesarios, calidad, servicio, colaboración y aportación. Se realiza también una búsqueda activa de proveedores con propuestas de valor diferencial como la innovación tecnológica y las mejoras técnicas con productos y servicios innovadores, que se adapten a diferentes necesidades y aplicaciones.

Existe un alto grado de integración entre los distintos actores que intervienen en el proceso productivo (equipo de compras, mantenimiento, oficina técnica y producción), lo que posibilita la realización de análisis, la identificación de necesidades y el desarrollo de las mejoras requeridas por el mercado y el producto. Los mecanismos de definición de estándares se basan en la formación y la supervisión de todos los departamentos implicados.

Las exigencias con los proveedores cumplen con las vigentes en los países

en los que está presente el Grupo en materia de contrataciones y subcontratas. La compañía no dispone en la actualidad de una política específica que explique y establezca sus compromisos en cuestiones sociales o de igualdad de género en la contratación.

Las diferentes legislaciones conforman el marco jurídico que regula las relaciones entre empresas. De todas maneras, Finsa dispone de los medios humanos y organizativos necesarios para que cualquier proveedor que considere vulnerados sus derechos pueda ejercer las alegaciones pertinentes ante la Dirección de la empresa.

Cabe destacar la máxima exigencia de la compañía por eliminar cualquier trato de favor a un proveedor que no esté respaldado por cualidades profesionales diferenciadas. Igualmente, ninguna empresa obtendrá un beneficio en la relación si intenta ganarse el favor de la compañía por métodos diferentes a lo estrictamente profesional. Así, el personal de Finsa cuenta con instrucciones claras sobre cuáles deben ser los términos de la relación con los proveedores. En casos de incumplimiento o de prácticas poco convenientes, se aplicaría el código sancionador a las personas de la plantilla y se procedería a la exclusión del proveedor de las relaciones profesionales con el Grupo Finsa.

Servicio centralizado de compras

En cuanto a la compra de materiales de los distintos centros de trabajo, se ha apostado por un servicio centralizado, del que se encarga la mesa de compras, y que tiene en cuenta la posibilidad de integrar la distribución a nivel local de proveedores con una competi-

tividad similar a la existente en los países o regiones donde se desarrollan los procesos productivos.

El propósito del trabajo con acuerdo comercial (acuerdo marco) es la búsqueda de socios o aliados y conseguir las mejores condiciones, tanto en compras de productos como en servicios de valor añadido. Para ello fomenta la mejora en las oportunidades de colaboración con formación técnica y especializada para las distintas plantas. Las condiciones de los acuerdos de compras se gestionan tratando de incluir contactos con proveedor para cada centro, tarifas/descuentos, servicio posventa, garantías y formación.

Responsabilidad con el consumidor

Producto garantizado

Todos los productos que Finsa comercializa disponen de marcado CE y de una declaración de prestaciones que recoge sus características esenciales, conforme al reglamento EU574/2014 de la Unión Europea. Estas declaraciones de prestaciones están a disposición del consumidor en el apartado Productos de la página web de Finsa.

Los productos fabricados para la construcción cumplen con el reglamento (UE) 305/2011 que regula la materia y que establece las condiciones de venta en Europa.¹

Coherente con su política y compromiso medioambiental, Finsa se convirtió en 2011 en el primer fabricante de madera técnica en la Península Ibérica que facilita la Declaración Ambiental de Producto (EPD-Environmental Product Declaration). La EPD es un informe público que expresa los resultados del Análisis del Ciclo de Vida (ACV) de un producto, validado por un evaluador externo. Es, por tanto, una herramienta de transparencia sobre el impacto real en el medio ambiente de un producto durante todas las etapas de su ciclo vital.²

Además, es uno de los dos únicos fabricantes de la Unión Europea que

1 <https://www.finsa.com/publicaciones/doc-prod05.nsf/fichas11dop?OpenPage&Start=1&Count=800&Expand=1>

2 <https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7995>
<https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7988>
<https://ibu-epd.com/en/published-epds/>
<https://www.eco-platform.org/list-of-all-eco-epd.html>

dispone de la etiqueta ecológica (EEE) para suelos laminados. Se trata de un sello de excelencia medioambiental voluntario para productos y/o servicios que cumplan unos elevados estándares ecológicos a lo largo de su ciclo de vida, que contribuye a la generación de economía circular.³

Certificaciones

Cradle to cradle

En el año 2018 se comenzaron los trabajos para la obtención de la certificación C2C Certificación multi-atributo para asegurar que un producto es seguro y 'circular'. Es una certificación directamente conectada con los ODS. En 2019 se amplía la gama de productos certificados.

Ecolabel

Sello voluntario creado por la UE en 1992 de excelencia medioambiental a productos/servicios que cumplan unos elevados estándares ecológicos a lo largo de su ciclo de vida. Actualmente tenemos certificados nuestros suelos laminados.

Certificaciones Forestales

PEFC/FSC

La madera es un material sostenible y 100% reciclable que ayuda a luchar contra el cambio climático. Compramos madera certificada, certificamos nuestras fincas y ayudamos a nuestros proveedores a que consigan su certificación. Desde el año 2004 el Grupo Finsa tiene implantado un sistema de certificación de cadena de custodia PEFC/FSC®, que le permite suminis-

3 <http://ec.europa.eu/ecat/category/en/33/wood--cork--and-bamboo-b>



En 2019, Finsa implementa la ISO 38200, estándar de validez mundial para la transmisión de información a lo largo de la cadena de suministro de la madera y los productos derivados de la madera.

trar productos de madera certificada a sus clientes. Renovada certificación PEFC en el año 2019.

EUTR

Como muestra de transparencia, FINSA certifica voluntariamente el cumplimiento del reglamento EU 995/2010, sobre el origen legal de la madera. Renovada certificación en 2019.

ISO 38200

En el año 2019 obtuvimos la certificación ISO 38200. Estándar de validez mundial para la transmisión de información a lo largo de la cadena de suministro de la madera y los productos derivados de la madera.

Certificaciones de edificación sostenible

BREEAM Y LEED

Los materiales de FINSA ayudan a reunir los requisitos de las certificaciones de edificación sostenible. Nuestros productos están validados por el GBCE y pueden consultarse en su plataforma de materiales.⁴

Quejas y reclamaciones

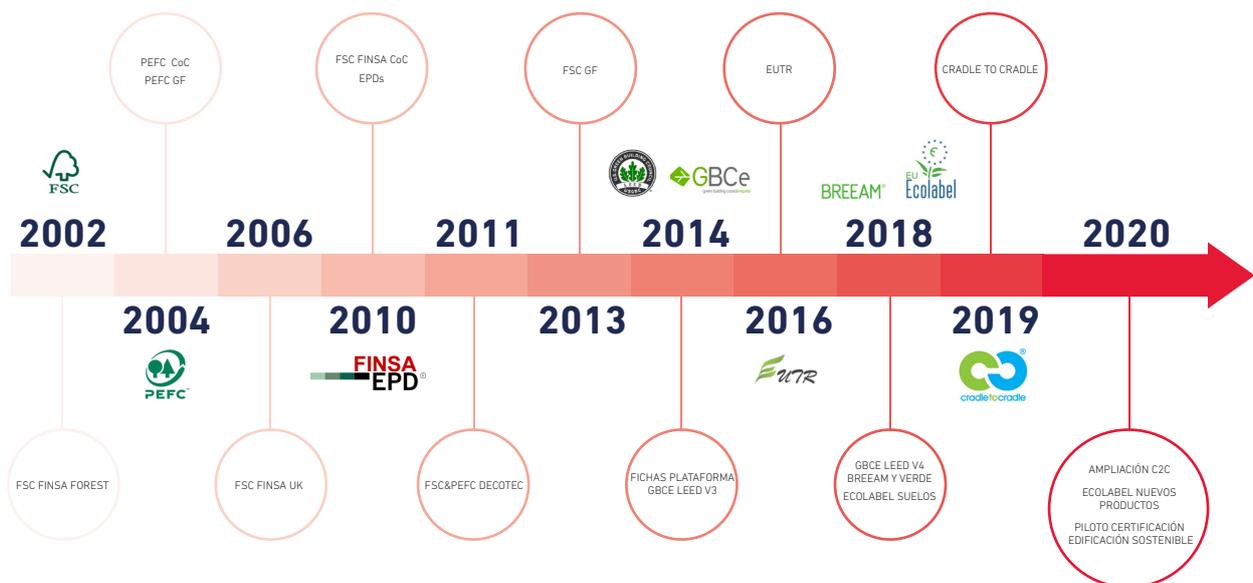
Finsa dispone para sus clientes, industriales y distribuidores, de un sistema de tramitación y resolución de los expedientes de reclamación y/o información de todas las fábricas, relativos

tanto a la calidad del producto como a deficiencias en el servicio y en la comercialización.

Los expedientes de reclamación son utilizados, a su vez, para detectar potenciales problemas, hacer mejoras, adaptar los productos a las características específicas de los procesos productivos del cliente, prevenir reclamaciones futuras, etc.

En el ejercicio 2019, los expedientes gestionados han supuesto un 0,2% del total de la venta neta.

⁴ <http://materiales.gbce.es/revestimientos/>



Entorno y sostenibilidad

La madera, una materia prima vital

Desde sus inicios, Finsa es consciente de la responsabilidad que supone contar con la madera como elemento base para transformar y desarrollar soluciones para el mercado. Esa responsabilidad ha generado a su vez una mayor consciencia sobre uno de los principales retos del mundo actual: la reducción de las emisiones de CO₂ a la atmósfera, principal causa del calentamiento global. Como es sabido, los árboles contribuyen de manera natural a esa reducción, ya que absorben y almacenan en la madera el CO₂ producido tanto por la industria como por los hábitos de consumo diario.

Con ese punto de partida y con conciencia de la importancia para el entorno de esta materia prima renovable y versátil, a final de su primera vida útil, tanto la madera como un producto derivado pueden ser reutilizados, reciclados y usados como fuente de energía neutra en carbono. Esto significa que no emiten más CO₂ que lo que absorbieron a lo largo de su ciclo vital.

Los datos en el sector cuentan y mucho: cada m³ de madera utilizado como sustituto de otro material puede ahorrar un total de dos toneladas de CO₂. Los productos de madera tienen, pues, un papel relevante en el aumento de la eficacia de los bosques. Y lo tiene en dos sentidos: por un lado, extendiendo el periodo en que el CO₂ es almacenado antes de ser liberado de nuevo a la atmósfera; y por otro, fomentando el crecimiento y la renovación de aquellos.

La utilización de madera técnica es otra forma de extender el uso de ma-

dera natural y su capacidad de almacenamiento de CO₂. El uso de los residuos forestales y de la madera reciclada en la fabricación de madera técnica contribuye a extender la capacidad de almacenamiento de CO₂ una media de 30 años. Durante el año 2019, Finsa fabricó 2,1 millones m³ (2,1 millones m³ en 2018) de madera técnica, lo que equivale a una retirada de 1,4 millones de toneladas CO₂eq.

Gestión ambiental, un recurso imprescindible

Finsa ha implantado un sistema propio de gestión ambiental, siguiendo los requisitos establecidos en la norma de referencia internacional UNE-EN ISO 14001:2015, que regula los sistemas de gestión medioambiental.

El equipo directivo establece y desarrolla su política, entendiendo como tal el conjunto de directrices y objetivos generales que guían las actuaciones de la empresa en relación con la protección del medio ambiente. Para ello asume una serie de compromisos basados en el cumplimiento de los requisitos legales ambientales; la prevención y el control de la contaminación,

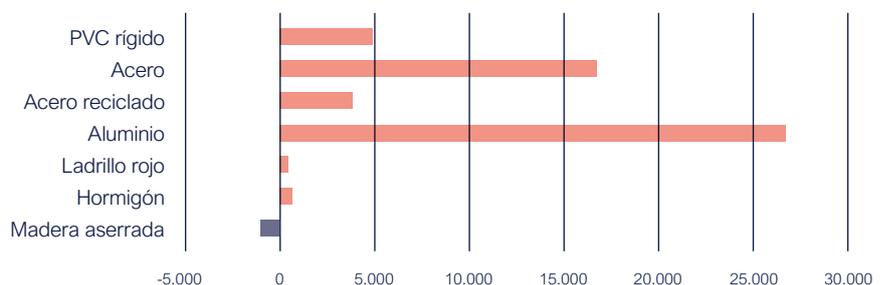
mediante la aplicación de las mejores técnicas disponibles; la prevención de los riesgos ambientales; la formación y sensibilización de todos los integrantes de la organización; y, por supuesto, la creación de canales de comunicación con las partes interesadas.

Además, ha optado por la certificación externa de su sistema de gestión ambiental de manera que un organismo independiente audita anualmente todos los centros de trabajo, verificando que sus prácticas ambientales están alineadas con esta norma. El primer certificado ISO 14001 se obtuvo en 2004 en el centro de Bresfor, en Portugal, y hasta el momento, todos los centros productivos han validado y mantenido sus certificados.

Gestión del riesgo

Integrada en el mundo actual, con sus constantes cambios y desafíos, Finsa interactúa con la sociedad con el fin de identificar a las comunidades y a las organizaciones que se ven afectadas, o que pueden percibirse como afectadas, por su actividad empresarial. Cada centro identifica a estos colectivos, considera su relevancia, y

EMISIONES NETAS DE CO₂
(Kg CO₂/m²)





Los productos de madera tienen un papel relevante en el mantenimiento de los bosques.

define sus necesidades y expectativas respecto al comportamiento ambiental de la empresa. Una vez identificados los riesgos, se incorporan al plan anual de gestión.

En cuanto a la gestión del riesgo, merecen ser destacados dos intereses comunes: el consumo de agua en la fabricación de tableros MDF y en la fabricación de resinas, y la utilización de combustibles fósiles en las plantas de cogeneración, sometidas a un marco regulatorio incierto. Existen otros aspectos ambientales, como la contaminación lumínica o el ruido emitido al exterior, que no han sido considerados como relevantes en este informe. En el primer caso, las licencias ambientales de las instalaciones no establecen ningún tipo de condición particular al respecto. En el segundo, los controles externos realizados con la periodicidad estipulada en las mismas licencias ambientales, no evidencian incumplimientos en las emisiones de ruido en los límites de las instalaciones.

Uso sostenible de los recursos

Todos los aspectos ambientales que pueden ser relevantes en el desempeño de la actividad de Finsa son cuantificados en cada centro de trabajo mediante indicadores que permitan monitorizar su desempeño.

Materias primas

Finsa utiliza madera procedente de explotaciones forestales gestionadas adecuadamente, y solicita -y gestiona- la documentación que acredita el origen de cada una de las compras. De esta manera, evita el comercio de madera o productos de madera aprovechada que no cumpla la legislación

aplicable de acuerdo con el Reglamento (UE) N°995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece las obligaciones de los agentes que comercializan madera y sus productos. Además, y de forma voluntaria, ha certificado externamente su sistema de diligencia debida, de acuerdo con el reglamento mencionado, como garantía e indicador de transparencia.

El Grupo cumple también con los requisitos PEFC (Program for Endorsement of Certification Systems) y FSC® (Forest Stewardship Council), tanto en la gestión de las explotaciones forestales propias, como en la cadena de custodia de la madera certificada consumida en sus fábricas.

De acuerdo con las categorías de madera controlada que establece FSC®, Finsa evita cualquier fuente controver-

tida de madera y está incrementando progresivamente los volúmenes de compra de madera certificada FSC®/PEFC, en la medida en que está disponible en el mercado.

En el año 2019, se mantiene la política de compra de materia prima en el ámbito local, que da prioridad a los pequeños productores locales. En el año 2019, al igual que en el 2018, más del 70% de la madera consumida procedía de un radio de abastecimiento inferior a 150 km, y se movilizaron más de tres millones de m3 de madera, en su mayoría procedentes de pequeños suministradores locales, entre los que se incluyen aserraderos, rematantes, propietarios particulares y recuperadores de residuos de madera.

Gestionamos y reciclamos madera para fabricar nuevos materiales en nuestras fábricas e investigamos y

MATERIAS PRIMAS (GRI 301)

	2018	2019
Madera	3.060.650 Ton	3.018.513 Ton
Madera procedente de fuentes seguras	100%	100%
Certificada PEFC¹	29,5 %	28,04 %
Certificada FSC²	10 – 20%	10 – 35%
Resinas	267.452 Ton	269.449 Ton
Metanol (fabricación de resinas)	164.230 Ton	160.691 Ton

¹Certificado global de grupo (multisite). El porcentaje de superficie forestal certificada PEFC en España, frente al total de superficie arbolada es del 12 % (10,5 % en Galicia y 5,1 % en Aragón).

²PEFC es el sistema de certificación forestal más implantado en el mundo. El objetivo de PEFC es asegurar que los bosques del mundo sean gestionados de forma responsable, y que su multitud de funciones estén protegidas para generaciones presentes y futuras. Para ello cuenta con la colaboración de propietarios y empresas del sector forestal, que apostando por la certificación de sus bosques e industrias, están asegurando la sostenibilidad del sector". (Fuente: <https://www.pefc.es/pefc.html>)

³El porcentaje de certificación FSC varía en función del centro de producción, ya que FSC no admite la posibilidad de una certificación multisite. Porcentaje aproximado de superficie certificada FSC en España en 2018: 1,6%. "El FSC facilita el desarrollo de estándares, garantiza el seguimiento de los proyectos forestales y protege la marca registrada FSC para que los consumidores puedan optar por productos que proceden de bosques bien gestionados". (Fuente: <https://es.fsc.org/es-es/acerca-de-fsc>)

En el año 2019, se mantiene la política de compra de materia prima en el ámbito local.



apostamos por nuevas tecnologías de reciclaje. Además, disponemos de más de 726 contenedores propios de recogida y en 2019 se reutilizaron 458.873 Ton de reciclado como materia prima.

Energía

En el proceso industrial se consume principalmente energía térmica y energía eléctrica. El consumo de energía térmica está asociado a los procesos de secado de las partículas o fibras de madera húmeda, por contacto con los gases calientes, que se generan en las calderas y en los motores de cogeneración. Otra fuente de consumo de energía térmica es el calentamiento de las prensas de tablero, donde las partículas de madera se compactan para conformar el tablero de madera.

Por otra parte, el consumo de energía eléctrica que está asociado a los procesos fabriles, se localiza en diferentes etapas y con diferentes intensidades dependiendo del tipo de tablero fabricado. Básicamente, astillado y molien-da de madera, desfibrado de astilla, lijado y corte del producto final.

Respecto al año anterior, se evidencia una reducción en el consumo de energía térmica y eléctrica, manteniéndose el mix de energía térmica originada a partir de la biomasa frente a los combustibles fósiles, asociados básicamente a las plantas de cogeneración. Esta utilización de energía de origen biogénico, logra evitar unas emisiones a la atmósfera de 373.604 toneladas equivalentes de CO₂.¹

Agua

El consumo de agua es uno de los riesgos derivados de la actividad de Finsa. Por eso desde las fábricas se adoptan las medidas técnicas necesarias para reducir ese consumo, y para reutilizar las aguas residuales en sistemas de refrigeración y en la generación de vapor.

Respecto a los datos verificados del año 2018, se realiza un ajuste en el consumo de agua, motivado por la inclusión de los datos, de los centros de Cella I, Nelas y Ourense.

Se constata que en este 2019, el consumo de agua se ha incrementado, especialmente en el centro de Aveiro, donde el agua de captación ha experimentado un aumento significativo de la salinidad. Esto ha derivado en un mayor consumo, al tener que reducir los ciclos de concentración de las torres de refrigeración. Ante estas circunstancias, el centro ha lanzado

un proyecto integral para el acondicionamiento del agua de aporte con una inversión cercana a los 500.000 €, que permita reducir esa conductividad y retornar a valores de consumo lógicos para la actividad.

Emisiones

En lo relativo a las emisiones directas de GEI, se evidencia una reducción, derivada de un menor consumo de combustibles fósiles. Si nos fijamos en las emisiones de GEI asociadas a la energía eléctrica que se consume en la organización, estas disminuyen de forma notable, al haberse incluido dentro de los criterios de negociación del suministro eléctrico, el origen renovable de esa electricidad como un factor más a la hora de elegir el proveedor de este servicio.

En cuanto a las emisiones de COV (compuestos orgánicos volátiles), se registra un ligero aumento respecto al año 2018, este caso ligado a la apari-

GESTIÓN DE LA ENERGÍA¹ (GRI 302)

	2018	2019
Consumos de energía térmica en instalaciones combustión²	12.781 Ton	12.253 Ton
De origen biogénico (biomasa)	54%	54%
De origen fósil	46 %	46 %
Consumos de energía en vehículos automotores³	119 TJ	112 TJ
Consumos de energía eléctrica	652,24 GWh	643,64 GWh
Energía eléctrica vertida a la red por las plantas cogeneración	603,34 GWh	604,28 GWh

¹Ámbito: todas las fábricas pertenecientes al grupo, incluidas plantas de cogeneración.

²Fuente: Factores de cálculo empleados en las verificaciones de emisiones de gases de efecto invernadero de acuerdo a lo establecido en la Decisión de la Comisión de 18 de julio de 2007 por la que se establecen directrices para el seguimiento y la notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero.

³Vehículos de circulación interna dentro de las plantas.

1 Referidas a la combustión de gas natural, para esa misma energía térmica generada.

En lo relativo a las emisiones directas de GEI (Gases Efecto Invernadero), se evidencia una reducción, derivada de un menor consumo de combustibles fósiles.

GESTIÓN DEL AGUA

(GRI 303)

	2018	2019
Procedente de red municipal	356.905 m ³	447.383 m ³
Procedente de captación subterránea o superficial	1.648.902 m ³	1.687.119 m ³

ción de nuevos focos de emisión referenciados en la licencia ambiental del centro de Nelas, y al propio cambio en los criterios de cálculo establecido por el organismo ambiental competente en Portugal. Los valores de las emisiones correspondientes al año 2018, se han ajustado para subsanar pequeñas desviaciones en las emisiones reportadas del centro de Cella y Finsa France el año anterior.

Residuos

La industria se ha adaptado tecnológicamente para poder emplear como materia prima residuos de madera de segundo uso, en particular en la fabricación de tableros de partículas.

Alineado con la clara intención de incrementar la utilización de estos residuos, en este año se registra un incremento en las cantidades de residuos de valorizados como materias prima en los centros de Cella, Nelas y Santiago.

En cuanto a los residuos producidos en las fábricas, en los datos correspondientes al año 2018, se incluyen los residuos generados en el centro de Cella 1, que el año anterior no fueron tenidos en cuenta. En el año 2019, se evidencia un incremento no asociado a cambios en la actividad industrial, y que atiende a razones bien identificadas.

Se trata de hechos puntuales como la limpieza extraordinaria de balsas, los residuos derivados de montajes y renovación de circuitos de aceite térmico, calidades irregulares en el fuel de las plantas de cogeneración. Circunstancialmente, se han generado restos de polvo de madera que no pudieron ser valorizados en las propias fábricas. Esta circunstancia se corregirá en el año 2020, con la entrada en funcionamiento de la nueva caldera de biomasa y con la reutilización en los procesos de fibra de madera.

Hacia un futuro sostenible

Al igual que en años anteriores, todas las plantas del Grupo Finsa han desa

CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES A LA ATMÓSFERA

(GRI 305)

	2018	2019
Emisiones directas GEI¹ (alcance 1)	429.849 Ton CO ₂ eq	404.616 Ton CO ₂ eq
Emisiones indirectas GEI (alcance 2)	213.686 Ton CO ₂ eq	174.430 Ton CO ₂ eq
Emisiones directas de COV²	4.336 Ton C	4.494 Ton C
Emisiones indirectas GEI³ (alcance 3)	No disponible	No disponible

¹Fuente: Factores de cálculo empleados en las verificaciones de emisiones de gases de efecto invernadero de acuerdo a lo establecido en la Decisión de la Comisión de 18 de julio de 2007 por la que se establecen directrices para el seguimiento y la notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero. Se incluyen los vehículos automotores dentro de las fábricas, los vehículos propios y renting para viajes de empresa.

²Fuente: Registro Europeo E-PRTR y cálculos estimados en base a los mismos factores de emisión.

³No se recogen en esta tabla las emisiones que se derivan de la gestión del transporte de mercancías realizados por externos.

Se ha constituido en las plantas la figura del “Gestor Energético” para monitorizar y ejecutar acciones destinadas a obtener una mayor eficiencia energética.



RESIDUOS
(GRI 306)

	2018	2019
Residuos de madera valorizados como materia prima	420.546 Ton	458.873 Ton
Residuos no peligrosos generados	80.068 Ton	84.897 Ton
Valorizados	96 %	95%
Residuos peligrosos generados	3.139 Ton	4.075 Ton
Valorizados	53 %	48 %

rollado un plan de gestión con objetivos y tareas destinadas a la mejora del desempeño ambiental.

Desde las fábricas se ha trabajado intensamente en el estudio y selección de las mejores técnicas disponibles, centrándose en las siguientes líneas maestras:

- Mejorar la calidad de los vertidos de aguas pluviales, con la mirada puesta en la reutilización de estas aguas residuales en diferentes usos.
- Reutilización de aguas de proceso MDF, vía evaporación al vacío y posterior generación de vapor.
- Minimización de las emisiones a la atmósfera asociadas de los procesos de secado, transporte de material y fabricación de formaldehído.
- Fomentar el uso de la biomasa como fuente de energía térmica, eliminando la dependencia de los consumos de fuelóleo en las plantas de cogeneración.

Resultado de esta primera aproximación, hemos ya identificado una previsión de inversión cercana a los 100

millones de euros en todas las plantas de tablero, a ejecutar en el periodo 2019-2022, de las cuales ya se han ejecutado en 2019 inversiones por valor de 19 millones de euros, entre las que destacan:

- Un proceso de decantación lastrada para el afine las aguas pluviales de Finsa Padrón.
- Un evaporador de agua residual de 6 efectos, con capacidad para 19 m3/h en la planta de Luso Finsa.
- La sustitución de diversos ciclones por filtros de mangas en los centros de Cella, Fibranor, Orember y Padrón.
- La puesta en marcha de la nueva caldera de biomasa de OREMBER, con una potencia térmica instalada de 43 MWth.

En el apartado de eficiencia energética se ha dado un paso más, constituyendo en las plantas la figura del “gestor energético”, con un marcado perfil técnico y un papel fundamental en la monitorización y la ejecución de acciones destinadas a emplear de forma eficiente la de energía térmica y eléctrica.

Para ello, este 2019 las plantas de Padrón y Bresfor se han dotado de un software avanzado de gestión de la energía, que en el año 2020 se extenderá al resto de plantas de tablero, con un coste de 750.000 €.

En cuanto a inversiones, continuamos el gradual cambio a iluminación LED dentro de las fábricas y destaca en Foresa France la instalación de un sistema de recuperación de energía térmica de condensados (215.000 €).

Protección de la biodiversidad

La protección de la biodiversidad es una demanda que afecta también a la industria y que Finsa atiende especialmente con el aprovechamiento forestal. Las cortas de madera son sometidas a autorización previa por parte de las Administraciones, que son las encargadas de vigilar el cumplimiento de las medidas impuestas para la preservación de la biodiversidad en cada caso.

Los centros productivos del grupo se encuentran fuera de espacios naturales protegidos, a excepción de Finsa Padrón, cuya actividad se inició en el año 1964. Próximos a este centro existen espacios naturales protegidos como el ZEC Sistema Fluvial Río



Todas las instalaciones del Grupo Finsa, están sometidas al cumplimiento de la directiva 2010/75/UE sobre emisiones industriales.

ELEMENTOS NATURALES DE INTERÉS

	Dirección	Distancia	Protección
Sistema Fluvial Río Ulla-Deza	Rodea la instalación por el norte, el este y por el sur	3 m (el punto más cercano)	Red Natura 2000 (ZEC) Zona ZEPVN
Complejo Húmedo de Arousa	Rodea la instalación por el norte, el sur y el este	3 m (el punto más cercano)	-

Ulla-Deza (territorio incluido en Red Natura 2000). En la siguiente tabla se detallan algunas características acerca de su situación y protección:

Todas las instalaciones del Grupo Finsa, están sometidas al cumplimiento de la directiva 2010/75/UE sobre emisiones industriales, en la que se refunden la directiva 96/61/CE, relativa a la prevención y control integrados de la contaminación (IPPC) y seis directivas sectoriales.

Así, todas las plantas han tramitado sus correspondientes autorizaciones ambientales integradas y, cuando en cumplimiento de la normativa vigente ha sido de aplicación, también han presentado ante los organismos ambientales competentes las evaluaciones de impacto ambiental pertinentes. Hay que resaltar que en ningún caso las autoridades competentes han determinado la necesidad de tomar medidas específicas de preservación o restauración de la biodiversidad.

Compromiso con la sociedad

En el año 2019 hemos continuado colaborando en distintos proyectos relacionados con el ámbito de la formación, la industria 4.0, la lucha contra la violencia de género, el desarrollo sostenible y la acción social. Estos proyectos han sido promovidos por la comunidad académica, distintas administraciones locales, colegios profesionales, y entidades y asociaciones sin ánimo de lucro de carácter privado.

Dentro del plan de responsabilidad social se han realizado acciones con colectivos vulnerables y/o desfavorecidos facilitando materiales para la adecuación de sus instalaciones. También se ha participado con aportaciones económicas en proyectos de carácter social y cultural desarrollados por entidades sin ánimo de lucro.

Vocación asociativa

El trabajo colaborativo con las distintas asociaciones para apoyar la gestión forestal y la cadena de valor de la madera ha formado parte de la agenda del año 2019. Finsa continúa perteneciendo y siendo parte activa de las asociaciones más relevantes del sector y de la cadena de valor de la madera, así como de otras asociaciones empresariales más transversales, tanto a nivel europeo, como en otras regiones donde tiene presencia comercial.

Proyectos

En 2019 Finsa se ha implicado en diferentes proyectos para contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera, la mayoría de ellos comentados e incluidos en el EINF del año anterior, y donde durante el ejercicio presente se ha seguido avanzando en el desarrollo de los mismos:

Proyectos de colaboración en el ámbito de la formación

- Proyecto G2030: Perfiles Profesionales de Futuro, que coordinan la Consejería de Educación y la Fundación Empresa- Universidad Gallega (FEUGA).

- Proyecto Futurefacing perteneciente al programa europeo Erasmus+ iniciado en el año 2017, en el que la principal contribución ha sido la elaboración de un manual de recubrimientos. Hemos participado en distintas jornadas relacionadas con la puesta en valor y difusión del proyecto.

- Continuidad en la coordinación del proyecto formativo impulsado por la Fundación Arume para la industria y la silvicultura, iniciado en el año 2018.

- Colaboración en la implantación de la estrategia formativa del sector forestal promovida por la Agencia Gallega de la Industria Forestal (XERA).

- Convenio de colaboración con la Escuela Universitaria de Diseño Industrial de Ferrol (EUDI) perteneciente a al UDC (Universidad de A Coruña). Destacamos el proyecto "Material Away-Nuevos conceptos de mobiliario para Neo- Nómadas creativos".

- Proyecto de formación para profesorado de la rama profesional de la madera, mueble y corteza, en el que han participado docentes pertenecientes a 10 centros de formación profesional.

Los centros de Finsa han continuado recibiendo la visita de cientos de alumnos de distintas escuelas universitarias y de centros de FP.

Asimismo, se ha participado en varias ferias de empleo y se han impartido talleres y charlas de orientación profesional a estudiantes y personas desempleadas.

Proyectos de colaboración en Industria 4.0

En el ámbito de la Industria 4.0 los proyectos más relevantes del año 2019, han sido:

- Proyecto Smart4wood: hemos continuado avanzando en la implementación de los pilotos del proyecto Smart4wood, subvencionado por el GAIN y fondos FEDER, para implantar las últimas tecnologías, entre las que se encuentran el machine learning, la realidad aumentada, la realidad virtual, la robótica colaborativa, la visión artificial o los chatbots.

- Reto EOI: la Escuela de Organización Industrial realizó unas jornadas en las que diversas empresas plantearon retos tecnológicos. Finsa participó aportando un proyecto sobre el uso de blockchain.

- Consello Empresarial Gradient: desde el 2019 formamos parte del Consello Empresarial de Gradient, uno de los centros tecnológicos de Galicia.

- DIH DataLife: Finsa participa como socio fundador del Digital Innovation Hub DataLife, uno de los dos DIHs oficiales de Galicia, cuyo objetivo es convertir a Galicia en una bioregión de referencia dentro de Europa.

- Colaboración en la Maker Faire, evento maker de referencia en Galicia.



La compañía ha colaborado en proyectos del ámbito de la formación, la lucha contra la violencia de género, el desarrollo sostenible y la acción social.

Proyecto de colaboración para prevención de riesgos laborales en el sector forestal

Finsa ha seguido participando en un grupo de trabajo con otras empresas del sector y con la Administración gallega en la mejora de las condiciones de trabajo en el monte, contribuyendo al desarrollo de herramientas que promuevan actividades seguras. Como resultado de este proyecto se ha desarrollado diversa documentación sobre planificación preventiva y coordinación de actividades en este ámbito.

Participación en el observatorio 2030 del Consejo Superior del Colegio de Arquitectos de España (CSCAE)

En el año 2019 Finsa patrocinó participó en distintas mesas del Observatorio de Arquitectura, promovidas por el Consejo Superior del Colegio de Arquitectos de España (CSCAE) para el impulso de los ODS (Objetivos Desarrollo Sostenible 2030). Los grupos de trabajo reunieron a los principales agentes del sector y de las administraciones con el fin de desarrollar este instrumento para el cambio, contando además con el apoyo de cuatro ministerios, del Alto Comisionado para la Agenda 2030 y de ONU-Habitat España.

Proyectos de colaboración contra la violencia de género

Finsa ha dado continuidad a la colaboración en la campaña *En negro contra las violencias machistas*, iniciada en el año 2015 por el Concello de Santiago de Compostela, manteniendo la campaña en todos sus centros y colaborando con el equipo organizador de la campaña en la difusión del proyecto.

Ética, integridad y transparencia

Lucha contra la corrupción y el soborno

La ética y el cumplimiento de las normas son pilares sobre los que se asientan la actividad empresarial de la Compañía. Esto obliga a actuar con la máxima integridad en el desempeño de las obligaciones y compromisos adquiridos, así como en las relaciones y colaboraciones con grupos de interés. El grupo cuenta con una serie de normas de conducta corporativa, que establecen los valores y pautas de comportamiento que deben de ser asumidos por todas las personas que lo integran.

Actuar con responsabilidad en la gestión y cumplir con las obligaciones fiscales en todas las jurisdicciones en las que opera la compañía, asumiendo el

compromiso de transparencia y colaboración con las administraciones tributarias correspondientes, constituye la principal línea de actuación.

El sistema de planificación de recursos (ERP) integrado y de gran solidez, junto a la segregación de funciones, son fundamentales para evitar y mitigar el riesgo de fraude. Auditorías internas, controles informáticos y el apoyo del Área de I.T., completan de forma general, la guía de actuación promovida por la Dirección.

No se han recibido durante el ejercicio denuncias relacionadas con el tema de referencia.

En este ejercicio se ha iniciado la puesta en marcha de un Modelo de Prevención de Delitos en todo el Grupo y cuya

efectiva implementación se espera ultimar en el siguiente ejercicio.

Información fiscal

Es un deber adquirido y respetado por la compañía el cumplimiento de la legislación fiscal vigente y de todas las obligaciones tributarias que deriven en el pago de impuestos en todos los territorios en los que opera.

En 2019, al igual que en 2018, varias sociedades pertenecientes a Finsa tributaron en régimen de consolidación fiscal en España, Portugal, Francia y Reino Unido.

1. Beneficios antes del impuesto

Se incluyen los beneficios antes de impuestos de cada sociedad agregados por país, excluyendo los dividendos procedentes de entidades del Grupo.

País	Beneficios antes del impuesto (1) (Euros)		Impuesto sobre beneficios pagado (2) (Euros)		Subvenciones Públicas recibidas (3) (Euros)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
España	55.137.387	34.452.513	13.216.541	10.290.929	1.512.765	3.453.167
Portugal	22.843.971	19.164.072	2.395.727	3.049.924	308.294	857.001
Francia	5.568.304	-1.298.828	941.423	666.302	497.148	25.352
Reino Unido	1.020.786	1.018.637	91.811	131.014	0	0
Holanda	685.848	663.148	161.188	157.882	0	0
Irlanda	363.135	1.877.328	-60	407	0	0
Polonia	444.920	234.013	35.024	44.713	0	0
Italia	41.504	-76.182	14.252	19.206	0	0
Emiratos Árabes	-89.615	-110.778	0	0	0	0
México	-33.262	3.150	0	0	0	0
Panamá	84.101	62.207	254	0	0	0
Total	86.067.077	55.989.280	16.856.160	14.360.377	2.318.207	4.335.520



En 2019 se ha iniciado la puesta en marcha de un Modelo de Prevención de Delitos.

2. Impuesto sobre beneficios pagados:

En el cuadro anterior, el Impuesto sobre beneficios pagado corresponde a los importes satisfechos en concepto de Impuesto sobre sociedades país por país del ejercicio en curso.

Por otro lado, durante el ejercicio 2019 se han recibido devoluciones del impuesto sobre sociedades correspondientes al ejercicio 2018 por valor de 6,7 millones de euros: en España 3,9 millones de euros, en Portugal 2,5 millones de euros, en Francia 0,3 millones de euros, en Italia 4.956 euros y 898 euros en Panamá. En 2019 también se han realizado pagos del impuesto correspondientes al ejercicio anterior por valor de 1,0 millón de euros: en España 0,8 millones de euros, en Reino Unido 0,1 millones de euros y en Polonia 0,04 millones de euros.

3. Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2019 se han recibido de organismos públicos 4,34 millones de euros en concepto de subvenciones (en 2018: 2,32 millones de euros).

- Subvenciones de capital: 4,0 millones de euros (en 2018: 1,9 millones de euros): 3,8 millones de euros corresponden a derechos de emisión (en 2018: 1,4 millones de euros) y 0,3 millones de euros fueron concedidas por inversiones realizadas en la ampliación y modernización de las instalaciones industriales del Grupo (en 2018: 0,6 millones de euros).

- Subvenciones de explotación 0,3 millones de euros, en su mayoría ayudas oficiales a actividades de I+D+i. (en 2018: 0,4 millones).

Anexo I

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Ámbito	Aspecto	Relevancia			Grupos de interés
		FINSA	GRI Topics	SASB	
Económico	Reducción de emisiones derivadas de la deforestación (REDD)	X	O		Socios, sociedad (reutilización y reciclado de materias primas, uso de la madera como almacén de carbono, etc.).
	Impactos económicos indirectos	X	O		
	Diseño de producto y gestión del ciclo de vida	X		O	
Medio ambiente	Aprovisionamiento de materiales	X	O	O	Proveedores, socios, administradores, sociedad (uso de materia prima procedente de explotaciones gestionadas adecuadamente, uso de madera local, etc.)
	Consumo energético	X	O	O	Administradores, sociedad (consumo energético en la fabricación de los productos, eficiencia energética, reducción del consumo de agua – reutilización de aguas residuales en la generación de vapor).
	Consumo de agua	X	O	O	
	Gestión / conservación agua	X	O	O	
	Tratamiento de especies		O		-
	Protección de la biodiversidad	X	O	O	Administradores, sociedad (protección de la biodiversidad en el monte – obtención de madera – y en las fábricas).
	Emissiones GEI	X	O	O	Administradores, socios, sociedad (cambio climático y emisiones a la atmósfera, uso de la madera como método de reducción de CO2 economía circular y gestión de los residuos).
	Químicos / gestión de desechos	X	O		
	Gestión de residuos	X	O		
	Prácticas forestales (deforestación, control de incendios, uso de pesticidas...)	X	O		Proveedores, socios, administradores (puesta en valor de la gestión forestal y de la cadena de valor de la madera).
	Gestión forestal	X	O		
	Gestión del suelo		O		
Social	Prácticas laborales	X	O		Empleados (bienestar de la plantilla, clima laboral, formación, fomento de la diversidad/igualdad, medidas de conciliación)
	Condiciones laborales	X	O		
	Relaciones laborales	X	O		
	Salud y Seguridad	X	O	O	
	Corrupción	X	O		
	Explotación infantil		O		-
	Derechos Humanos	X	O	O	Sociedad (respeto de los Derechos en las distintas regiones y normativa en la materia – convenios).
	Certificación de producción		O		-
	Gobierno corporativo		O		-
	Otros	Cumplimiento normativo	X	O	O
Estrategia y políticas de aprovisionamiento		X	O	O	Socios, administradores, sociedad (establecimiento de estrategias y políticas responsables dentro de la organización).
Gestión de crisis				O	-

O Aspecto potencialmente relevante / material X Aspecto relevante/ material para Finsa

Anexo II

ÍNDICE DE CONTENIDOS SEGÚN REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD Y SEGÚN GRI

Área	Contenido	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento/página	Comentarios	
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	SI	102-2/ 102-3/ 102-14/ 102-15	6 a 9		
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	SI	103	32		
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	SI	102-15		En cada epígrafe del informe se comentan los específicos según la materia a tratar	
Global Medio Ambiente						
Cuestiones medio-ambientales	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	SI	103	24 a 25		
	Contaminación					
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	SI	103	27		
	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	SI	103	27		
	Economía circular y prevención y gestión de residuos					
	Economía circular.	SI	306-2	7		
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	SI	306-2	27 a 28		
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	NO				
	Uso sostenible de los recursos					
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	SI	303-1	26 a 27		
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	SI	301-1	25 a 26			
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	SI	302-2	26			

Área	Contenido	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento/página	Comentarios
Cuestiones medioambientales	Cambio Climático				
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	SI	103	27	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	SI	103	27	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	SI	103	27	
	Protección de la biodiversidad				
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	SI	103	28 a 29	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	SI	103	28 a 29	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo				
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	SI	102-8	11	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	SI	102-8	12 a 13	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	SI	102-8	12 a 13	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	SI	401-1	15	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	SI	405-2	14	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	SI	405-2	15	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	SI	102-35	14	
	Empleados con discapacidad.	SI	405-1	16	
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	SI	103	17	
	Organización del trabajo				
	Organización del tiempo de trabajo.	SI	103	13 a 14	
	Número de horas de absentismo.	SI	403-2		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	SI	103	16	
	Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	SI	103	19 a 20		
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	SI	403-2	19 a 20		
Relaciones sociales					
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	SI	103	10		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	SI	102-41	20		
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	SI	403-4	20		

Área	Contenido	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento/página	Comentarios
Cuestiones sociales y relativas al personal	Formación				
	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	SI	103	18 y 20	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	SI	404-1	18 y 20	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	SI	405-1	18 y 20	
	Igualdad				
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	SI	103	16 a 17	
Derechos humanos	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	SI	103	16 a 17	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	SI	103	16 a 17	
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	SI	103	18	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	SI	406-1	18	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	SI	406-1	18	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	SI	407-1	18	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	SI	103	18	
Corrupción y soborno	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	SI	409-1	18	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	SI	408-1	18	
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	SI	103	32	
Sociedad	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	SI	103	32	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	SI	413-1	30	
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			30 a 31	
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	SI	103	30 a 31	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	SI	203-1	30 a 31	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	SI	102-43	30 a 31	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	SI	102-12	30 a 31	
	Subcontratación y proveedores				
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	SI	102-9	21	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	SI	103	21	
Consumidores					
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	SI	103	22 a 23		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	SI	103	22 a 23		
Información fiscal					
Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados.	SI	103	32 a 33		
Subvenciones públicas recibidas.	SI	201-4	32 a 33		





FINSA