

Estado de información no financiera 2022



Índice

Desarrollo Sostenible

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA 2022

Finsa

Sobre este informe	3
La empresa	4
Entorno de mercado	4
El año 2022	5
Proceso industrial	6
Productos	7
Otras líneas de negocio	8
Datos económicos	8
Aspectos sociales y de personal	9
Respeto a los derechos humanos	9
La experiencia de un equipo	10
Remuneración y brecha salarial	15
Política de flexibilidad	17
Absentismo laboral	17
Conciliación	17
Diversidad e igualdad de oportunidades	18
Desconexión digital	19
La formación, clave en el desarrollo de talento	19
Medidas para promover el empleo	20
Fomento de la cultura preventiva	21
Actividades seguras	22
Comité de seguridad y salud	22
Auditorías	23
Acuerdos	23
Proveedores, compañeros de viaje	24
Criterios de selección	24
Servicio centralizado de compras	24
Responsabilidad con el consumidor. Circularidad del producto	25
Producto garantizado	25
Certificaciones de productos	25
Certificaciones forestales	26
Certificaciones de edificación sostenible	26
Quejas y reclamaciones	26
Entorno y gestión sostenible	27
La madera, una materia prima vital	27
Gestión ambiental, un recurso imprescindible	27
Gestión del riesgo	28
Uso sostenible de los recursos	28
Hacia un futuro sostenible	31
Protección de la biodiversidad	32
Compromiso social	33
Vocación asociativa	33
Proyectos de colaboración	33
Formación	33
Industria 4.0	33
Prevención de riesgos laborales en el sector forestal	34
Observatorio 2030 del Consejo Superior del Colegio de Arquitectos de España	34
Violencia de género	34
Ética, integridad y transparencia	35
Lucha contra la corrupción y el soborno	35
Información fiscal	35
Anexos	38

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 2022 y formulado por el Consejo de Administración en su reunión del día 28 de marzo de 2023.

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, accio-

nistas y trabajadores) y externos (clientes, proveedores, Administración y entorno).

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 / Accionistas
- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Administración
- Sociedad

La empresa

Financiera Maderera S.A. (Finsa) es una empresa familiar que desarrolla sus actividades en el ámbito de la transformación industrial 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, del hábitat y de la construcción. 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. Estas soluciones ofrecen distintas aplicaciones integrales: revestimientos, superficies decorativas, fachadas, pavimentos, sistemas constructivos y equipamientos de exterior.

Alrededor de esta línea principal de negocio, Finsa cuenta con dos divisiones complementarias, por un lado, el negocio Químico (creación de resinas y componentes químicos), y por otro, el negocio energético (generación de energía). Más detalle pág.8.

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 estos

objetivos. 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).

países, 9 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.



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



Durante el ejercicio 2022 podemos distinguir dos partes bien diferenciadas, la primera mitad del año con alta demanda, y una segunda, en la que comienza una tendencia de disminución de la misma consecuencia de la invasión de Ucrania y la incertidumbre que esto ha provocado.

El año 2022

Durante el ejercicio 2022, en el mercado ibérico de productos derivados de la madera, podemos distinguir dos partes bien diferenciadas: la primera mitad del año, en la que ha continuado la alta demanda que ya se había iniciado en el segundo semestre de 2020 y que se había consolidado en el ejercicio 2021, en todos los sectores relacionados con el hábitat. En cambio, en la segunda mitad del ejercicio 2022, comienza una tendencia de disminución de

la demanda, consecuencia de la invasión de Ucrania por parte de Rusia y la situación bélica y de incertidumbre generalizada que esto ha provocado.

La primera mitad del ejercicio 2022 se ha caracterizado por una elevada actividad en nuestro sector, con tensiones entre la oferta y la demanda, ya existentes el año anterior, y acentuadas por diversas circunstancias relacionadas con los transportes, como los paros convocados en el primer trimestre, el aumento de costes y la escasez de oferta. En la segunda mitad del ejercicio, se acentúan los efectos de la guerra de Ucrania, con una fuerte presión inflacionista que provoca la reducción de la renta disponible en los hogares y, consecuentemente, la caída del consumo en nuestro sector en favor de productos y bienes de primera necesidad. Esta caída de la demanda nos ha llevado a realizar ajustes en la producción.

En este entorno tan cambiante, las líneas básicas de nuestra gestión se han enfocado a reforzar la fiabilidad del servicio a nuestros clientes, la actualización salarial de nuestra plantilla, a intentar trasladar el aumento de los costes a los precios de forma escalonada y contenida, al control de los gastos corrientes, y a la priorización de inversiones.

En lo referido a las actividades de investigación y desarrollo, durante el ejercicio 2022, tanto en el área de soluciones en madera como en el área química, hemos continuado trabajando en la obtención de

nuevos productos y mejora de los existentes, tanto a nivel de características técnicas y mecánicas como a nivel de compromiso en sostenibilidad, que nos permitan introducir nuevas propuestas de valor para nuestros clientes; y también, en la mejora tecnológica de los procesos, en base a la digitalización, automatización y técnicas de inteligencia artificial. Continuamos destacando los desarrollos del área química en la obtención de productos bio-basados y la continuidad del proyecto plurianual de fábrica inteligente en la planta de Ourense (Enxeño+), así como, el inicio del proyecto Packtabla que aborda la trazabilidad integral de los productos de madera.



La madera no pierde cualidades, mejora su eficacia.

DELEGACIONES COMERCIALES

ESPAÑA

- Finsa Santiago
- Finsa Barcelona
- Finsa Bilbao
- 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

MARRUECOS

- Finsa Marruecos

FACTORÍAS

ESPAÑA

- Padrón
- Santiago
- Rábade
- San Ciprián das Viñas
- Coirós
- Caldas de Reis
- Cella

FRANCIA

- Ambarés et Lagrave

PORTUGAL

- Gafanha de Nazaret
- Nelas

PLATAFORMAS LOGÍSTICAS

- Barcelona
- Rábade
- Albacete
- Holanda
- Irlanda
- Francia
- Reino Unido
- Polonia
- Portugal



Proceso industrial

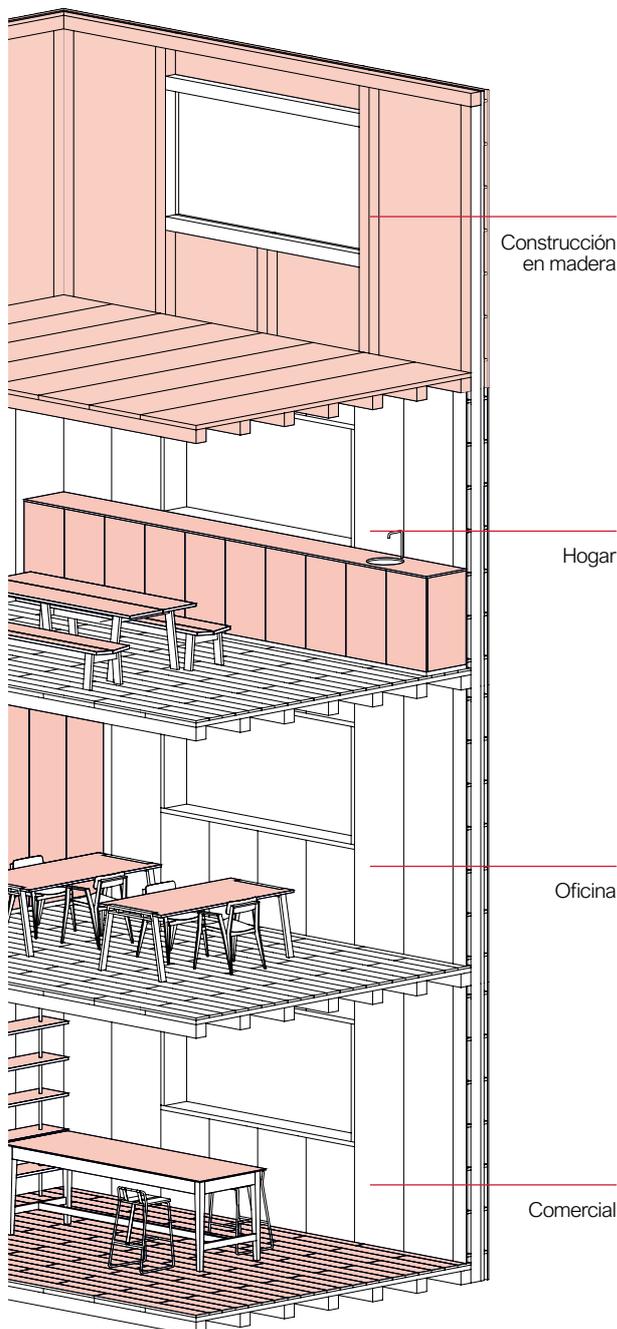
En Finsa creemos que la única manera de crecer de forma responsable y sostenible es preocupándonos por cada detalle de nuestra cadena de producción. Es una de las formas que tenemos para contribuir a mejorar nuestro entorno, tanto natural como social.

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 recicla-

je y reutilización) y la maximización del ahorro energético a través de la cogeneración. De esta manera, los residuos inservibles creados por la actividad industrial, junto con la materia recuperada de otras industrias, pueden emplearse como recurso energético.

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.



Tablero de partículas

Tablero MDF

Madera natural



Suelos

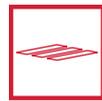
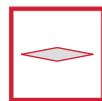


Tabla de pino



Tablero decorativo



Tablero con chapa



Tablero estructural



Tablero coloreado

Productos

Desde hace más de noventa 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 los sectores del interiorismo, el hábitat 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.



Continuamos potenciando el diseño como un valor diferenciador.

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:

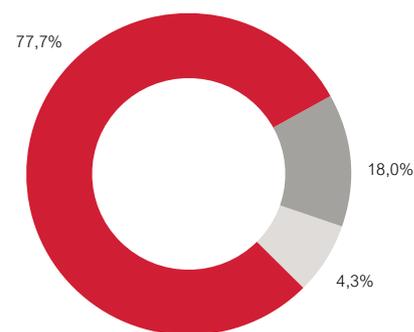
- Negocio químico (Foresa): desde 1964 está centrado en la creación de resinas y componentes químicos. La finalidad de esta división radica, por una parte, en innovar en los procesos industriales internos y, por otra, en responder a las demandas y necesidades de clientes ofreciendo soluciones aplicadas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

Datos económicos

En términos de facturación, de los 1.419,0 millones de euros facturados en 2022 (1.118,7 millones de euros en 2021), la distribución por negocio quedaría así: 1.102,4 millones de euros en productos derivados de la madera (895,0 millones de euros en 2021); 254,7 millones de euros en el área química (179,9 millones de euros en 2021); y 61,9 millones de euros en energía (43,8 millones de euros en 2021). En estas actividades de negocio el empleo directo beneficia a 3.273 personas (3.321 personas en 2021).

Facturación 2022



- Productos derivados de la madera
- Área química
- Energía

Aspectos sociales y de personal

En el año 2022 continuamos avanzando en la evolución organizativa, generando espacios de responsabilidad y de asunción de nuevos retos para las personas de la Organización. Mantenemos la intención de seguir fomentando la variedad y la diversidad de visiones para que en cada momento, se puedan tomar las mejores decisiones que nos permitan seguir siendo relevantes para un tercero, basándonos para ello en la autonomía y en la responsabilidad de las personas.

En este sentido, entre otros aspectos, continuamos trabajando en el mantenimiento y desarrollo de la coordinación de funciones en la estructura y en los procesos. Así mismo, seguimos trabajando para mejorar 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.

Toda la plantilla de Finsa continúa 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.

Promovemos la cultura del acuerdo basada en 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 intervie-

nen en el ámbito laboral. Cabe mencionar también que los convenios colectivos recogen canales diversos de comunicación con la representación social. Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz son elementos presentes en nuestra historia. A través del diálogo con los agentes sociales continuamos trabajando para mejorar las condiciones laborales de las personas.

Durante el año 2022 las circunstancias cambiantes que han afectado a la economía mundial, han provocado que hayamos necesitado la aplicación de mecanismos de regulación temporal de empleo, que fueron acordados con la representación social. El primero de ellos, se aplicó en marzo debido a la paralización de la actividad productiva como consecuencia directa del conflicto del transporte. Este, afectó directamente a la cadena de suministros básicos para poder continuar la producción, y a la saturación del espacio de los almacenes de producto terminado, al no poder suministrar el material fabricado a los clientes. Durante el mes de septiembre se volvieron a acordar medidas de regulación temporal de empleo para afrontar las causas coyunturales de carácter productivo que provocaron la paralización de las líneas productivas por la reducción de la demanda.

Respeto a los derechos humanos Mantenemos el compromiso con los derechos humanos y promovemos su respeto en todos los países en los que estamos presentes. Este compromiso se vincula al cumplimiento de nuestro 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. Nos identificamos y defendemos todos y cada uno de los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas. La dignidad y el valor de la persona, así como la igualdad entre hombres y mujeres, son principios que rigen todas nuestras actuaciones en el desarrollo cotidiano de nuestra actividad.

Fomentamos que la conducta de todas las personas sea respetuosa con los derechos humanos, sociales y laborales conforme a los estándares internacionales que incluyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cumplimos estrictamente la normativa laboral vigente y los principios que rigen la relación laboral en la empresa. En todos los territorios en los que desarrollamos nuestra 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 de Finsa, que indique la necesidad de adoptar medidas

Continuamos fomentando la variedad de visiones en todos los ámbitos de la Organización.

distintas de las que actualmente se llevan a cabo en esta materia.

Finsa cuenta con un Código de conducta donde se recogen y se actualizan los principios de actuación del grupo, y en el que se recogen las correspondientes normas sobre la obligación de mantener un espacio de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o impropias, así como cualquier acción que menoscabe la dignidad de la persona

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 3.273 personas formaron parte de la plantilla durante este año, distribuidas principalmente entre España, Portugal y Francia. Del total, el 84% presta sus servicios en España.

El porcentaje de mujeres sobre la plantilla total es del 18%, en España este porcentaje se encuentra en el 19%. Es importante tener en cuenta a la hora de valorar esa representatividad la pertenencia de Finsa 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, especialmente en aquellos relacionados con el ámbito técnico industrial, ingenierías, formaciones técnicas. Las medidas incorporadas al Plan de Igualdad han contribuido al acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y a posiciones en las que están infrarrepresentadas.

Continuamos trabajando en la potenciación de medidas que impulsen la incorporación de la mujer a este tipo de funciones.

Se han continuado abriendo procesos de selección interna destinados a cubrir nuevos puestos y vacantes, continuando con la apuesta permanente de Finsa por el talento interno y por el crecimiento y desarrollo de sus profesionales.

En los siguientes cuadros se detalla la plantilla por países. No se incluye el desglose de las 84 personas que forman parte de las delegaciones comerciales y que se encuentran, principalmente, en Holanda y Reino Unido.

Un total de 3.273 personas, distribuidas principalmente entre España, Portugal y Francia, han formado la plantilla durante este año.

ESPAÑA	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros							
Directivas y directivos					2 (1)	2 (2)	4 (3)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	23 (19)	110 (104)	13 (12)	20 (17)	221 (216)	142 (141)	529 (509)
Administrativas y administrativos/comerciales	11(11)	70 (62)	34 (33)	14 (10)	91 (91)	42 (39)	262 (246)
Operadoras y operadores	27 (36)	192 (221)	37 (37)	157 (186)	1.126 (1.162)	426 (407)	1.965 (2.049)
Total	61 (66)	372 (387)	84 (82)	191 (213)	1.440 (1.470)	612 (589)	2.760 (2.807)

(X) Año 2021

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	0 (0)	6 (4)	2 (2)	1 (1)	6 (16)	4 (7)	19 (30)
Administrativas y administrativos/comerciales	1 (2)	6 (8)	1 (2)	2 (2)	7 (5)	1 (2)	18 (21)
Operadoras y operadores	0 (0)	4 (1)	0 (0)	1 (1)	18 (18)	13 (6)	36 (26)
Total	1 (2)	16 (13)	3 (4)	4 (4)	31 (39)	18 (15)	73 (77)

(X) Año 2021

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	4 (4)	19 (22)	2 (2)	7 (6)	29 (34)	22 (22)	83 (90)
Administrativas y administrativos/comerciales	2 (2)	7 (5)	5 (4)	0 (0)	6 (7)	11 (11)	31 (29)
Operadoras y operadores	3 (3)	7 (5)	0 (0)	34 (37)	141 (140)	57 (53)	242 (238)
Total	9 (9)	33 (32)	7 (6)	41 (43)	176 (181)	90 (86)	356 (357)

(X) Año 2021



En línea con la apuesta permanente por el talento interno, se abren procesos de selección interna destinados a cubrir nuevos puestos y vacantes.

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							
Directivas y directivos					2 (1)	2 (2)	4 (3)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	12 (5)	106 (101)	13 (12)	9 (6)	217 (208)	142 (141)	499 (473)
Administrativas y administrativos/comerciales	5 (6)	67 (61)	34 (33)	7 (7)	89 (88)	42 (39)	244 (234)
Operadoras y operadores	16 (9)	174 (164)	37 (36)	123 (118)	1.088 (1.069)	425 (403)	1.863 (1.799)
Total	33 (20)	347 (326)	84 (81)	139 (131)	1.396 (1.366)	611 (585)	2.610 (2.509)

(X) Año 2021

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	11 (14)	4 (3)	0 (0)	11 (11)	4 (8)	0 (0)	30 (36)
Administrativas y administrativos/comerciales	6 (5)	3 (1)	0 (0)	7 (3)	2 (3)	0 (0)	18 (12)
Operadoras y operadores	11 (27)	18 (57)	0 (1)	34 (68)	38 (93)	1 (4)	102 (250)
Total	28 (46)	25 (61)	0 (1)	52 (82)	44 (104)	1 (4)	150 (298)

(X) Año 2021

Seguimos considerando la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional.

Promedio de contratos en España:

ESPAÑA

PROMEDIO DE CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Consejeras y consejeros							
Directivas y directivos					1,99 (1)	1,99 (1,99)	3,99 (2,99)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	5,93 (3,74)	106,69 (104,10)	13,50 (12,96)	5,89 (4,49)	213,37 (214,41)	146,68 (143,04)	492,05 (482,74)
Administrativas y administrativos/ comerciales	4,23 (5,15)	64,28 (60,83)	34,44 (32,91)	4,73 (4,84)	88,31 (87,59)	42,78 (37,54)	238,76 (228,86)
Operadoras y operadores	11,33 (7,82)	162,15 (161,93)	42,93 (37,45)	110,30 (110,28)	1.065,95 (1.058,06)	442,46 (417,42)	1.835,13 (1.792,95)
Total	21,49 (16,71)	333,12 (326,86)	90,87 (83,32)	120,92 (119,61)	1.369,62 (1.361,06)	633,92 (559,99)	2.569,93 (2.507,54)

(X) Año 2021

PROMEDIO DE 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	13,32 (12,40)	7,01 (6,78)	0,00 (0,00)	10,24 (11,98)	5,66 (5,26)	0,34 (0,0)	36,56 (36,42)
Administrativas y administrativos/comerciales	5,78 (5,15)	4,06 (0,05)	0,00 (0,84)	6,80 (2,93)	5,04 (2,71)	0 (0,0)	21,68 (11,68)
Operadoras y operadores	27,14 (21,97)	53,91 (53,88)	0,89 (0,96)	67,33 (65,87)	87,75 (94,69)	3,99 (5,16)	241,01 (242,54)
Total	46,24 (39,52)	64,98 (60,72)	0,89 (18,22)	84,37 (80,77)	98,46 (102,57)	4,32 (5,16)	299,26 (290,64)

(X) Año 2021



Los porcentajes de contratación indefinida se mantienen en el ejercicio 2022.

Detallamos por separado Portugal y Francia, teniendo en cuenta las diferencias en el tipo de contratación derivadas de la normativa que se aplica en cada país.

En el caso particular de Portugal, teniendo en cuenta que, el peso de los contratos temporales sobre la masa

total de la plantilla del Grupo, no es material, el dato de los promedios de contrato, tiende al número de contratos indefinidos

En el caso de Francia, todos los contratos son indefinidos, razón por la cual no se representan los promedios.

Continuamos apostando por la estabilidad y la calidad en el empleo, manteniendo los porcentajes de contratación indefinida (95% en España, 100% en Francia y 87% en Portugal). Seguimos considerando la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional.

PORTUGAL

CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	4 (3)	29 (29)	7 (6)	22 (34)	159 (170)	90 (85)	311 (327)
CONTRATO TEMPORAL	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	5 (6)	4 (3)	0 (0)	19 (9)	17 (11)	0 (1)	45 (30)

(X) Año 2021

FRANCIA

CONTRATO INDEFINIDO	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	1 (2)	16 (13)	3 (4)	4(3)	31(39)	18 (15)	73 (76)
CONTRATO TEMPORAL	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30 a 50	>50	<30	30 a 50	>50	
Total	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0(1)		0 (0)	0 (1)

(X) Año 2021



Para garantizar el bienestar de las personas, Finsa considera fundamental la gestión adecuada de la organización del trabajo y cuenta con diferentes iniciativas para lograr su objetivo.

Remuneración y brecha salarial

Trabajamos 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 que permita el desarrollo profesional 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 asignada a 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.

La asignación de retribuciones se realiza en base a las capacidades y responsabilidades asumidas por cada persona trabajadora sin discrimina-

ciones de género. Nuestra política establece que el valor de cada posición es indiferente a su género, y las posiciones/categorías profesionales son dependientes de las funciones reales de las personas. En este sentido posición/categoría y salario van enlazados.

SALARIO MEDIO POR EDAD EN ESPAÑA (Importe en euros)

<30	30 a 50	>50
28.049 (26.106)	33.660 (30.996)	43.352 (40.070)

(X) Año 2021

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.

En los valores de retribuciones me-

dias correspondientes al año 2022, se ha tenido en cuenta el incremento salarial consolidable en tablas y un variable no consolidable aplicado en los distintos centros de trabajo, lo que ha tenido su incidencia en la masa salarial global.

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 aplicables en cada centro.

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

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	-	-	-	168.814 (152.485)	43.672 (39.262)	56.013 (51.690)	36.949 (33.432)	45.022 (40.748)	26.499 (24.093)	30.519 (28.187)
Portugal	-	-	-	-	32.390 (30.534)	39.120 (35.596)	28.092 (26.146)	34.188 (34.204)	15.649 (14.664)	20.889 (19.789)
Francia	-	-	-	-	52.961 (42.866)	73.008 (53.307)	36.422 (33.916)	46.765 (51.741)	41.941 (35.203)	41.217 (36.063)

(X) Año 2021

* 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 reestructuración de la capacidad productiva en el mercado francés iniciada en el ejercicio anterior ha dado lugar a un estudio de posiciones, puestos y perfiles lo que ha dado lugar a diferencias entre categorías comparativamente con el año anterior.

Continuamos trabajando en la consolidación de un modelo retributivo que responde a los principios compartidos de equidad interna y competitividad externa.

funcionales percibidos en cada segmento para definir si hay brecha por género en trabajos de igual actividad o si la diferencia se debe a cualquier otra causa (antigüedad, rendimiento, resultados, etc.). El objetivo es eliminar los casos que se pudiesen detectar de ese tipo de desigualdad.

Respecto a los datos del ejercicio 2021, en el ejercicio 2022 se ha recortado la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres en las distintas agrupaciones profesionales, a lo que sin duda ha contribuido la puesta en marcha de las medidas incluidas en el primer Plan de Igualdad de la Empresa firmado en el año 2019.

En el 2022 se ha constituido la Comisión Negociadora del que será el segundo Plan de Igualdad, Comisión que mantuvo varias reuniones con el objetivo de elaborar el diagnóstico de situación que servirá de punto de partida para la definición de las medidas que conformarán el segundo Plan de Igualdad.

La Organización continúa trabajando en la prevención de cualquier tipo y forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, aportando criterios objetivos y sistemas analíticos de determinación de los salarios de sus profesionales, dando así respuesta a cualquier eventual brecha salarial entre géneros que se pudiera presentar. 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.

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:

SALARIO MEDIO CONSOLIDADO

Consejeras y consejeros	-
Directivas y directivos	-
Directoras y directores y técnicas/técnicos	1,28 (1,32)
Administrativas y administrativos/ comerciales	1,22 (1,22)
Operadoras y operadores	1,11 (1,17)

(X) Año 2021

En 2022 se ha producido un total de 21 despidos por diferentes causas:

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)		0 (0)	1 (0)	0 (0)	4 (0)
Administrativas y administrativos/comerciales	1 (0)	1 (0)			0 (0)	1 (0)	3 (0)
Operadoras y operadores	1 (0)	2 (0)	0 (0)	2 (5)	8 (8)	1 (0)	14 (13)
Total	2 (0)	6 (0)	0 (0)	2 (5)	9 (8)	2 (0)	21 (13)

(X) Año 2021



Somos conscientes de la importancia de las medidas de conciliación.

Políticas de flexibilidad

La organización del tiempo de trabajo en las distintas empresas que forman parte de la Organización responde a las necesidades productivas de cada actividad, de conformidad con los estándares y regulaciones aplicables en cada sector y localización.

Para garantizar el bienestar de las personas, Finsa considera fundamental la gestión adecuada de la organización del trabajo y cuenta con diferentes iniciativas para lograr su objetivo. Entre las diferentes acciones que se desarrollan, destacamos las que se llevan a cabo en materia de conciliación, flexibilidad, corresponsabilidad y desconexión, que se adecúan a las distintas realidades y necesidades organizativas o productivas de cada centro, función o actividad.

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 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 modalidad de jornada partida se dispone de una política de flexibilidad laboral, posibilitando una adaptación de los horarios y un horario flexible tanto, de entrada, como de salida, incluyendo los tiempos dedicados a comida, y respetando la legislación definida en cada país. Esto permite que cada persona pueda adaptar el horario a su situación personal y a las necesidades organizativas de la función, marcando unos tiempos de presencia mínimos que favorezcan el trabajo en equipo.

En la jornada 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, las personas tienen derecho al disfrute de los descansos legalmente establecidos.

Las personas también tienen acceso en el portal del Personal a los datos de identificación, recibos de salarios, información sobre la empresa, etc.

La mayoría de las personas empleadas 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.

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 dis-

tintos centros de la empresa. Tras la pandemia, se vienen manteniendo valores muy elevados.

*El absentismo corresponde a bajas por enfermedad.

ABSENTISMO*

	Horas trabajadas	Horas perdidas	%
España	4.909.527 (4.745.382)	299.428 (206.968)	6,10 (4,36)
Portugal	642.980 (618.996)	27.013 (23.842)	4,20 (3,85)
Francia	130.743 (195.446)	7.000 (8.324)	5,35 (4,26)

(X) Año 2021

Conciliación

Mantenemos y promovemos unas relaciones basadas en la confianza entre las personas y en el desempeño profesional, y también somos conscientes de la importancia de la conciliación. Las medidas implantadas en este sentido, pretenden facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional.

En Finsa todas las personas 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. Las personas del Grupo Finsa pueden adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de las posibilidades que en cada momento

En 2022 se ha constituido la Comisión Negociadora del que será el II Plan de Igualdad.

tenga la organización, siempre y cuando se respete la jornada en cómputo semanal/anual, según los casos, todo ello en los términos y con el alcance previsto en los convenios colectivos o la normativa laboral de aplicación.

Así, 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, el fomento de las teleconferencias, calls y reuniones en formato on line para evitar desplazamientos, la acumulación del permiso de lactancia, los campamentos de verano para hijas/hijos y las licencias y permisos retribuidos por encima de lo estipulado en la Ley.

Diversidad e igualdad de oportunidades

Tal y como se refleja en nuestro código de conducta, en Finsa sabemos desde nuestros orígenes, hace más de 90 años, que sin una sólida base de principios que den soporte a las distintas propuestas de valor que ofrecemos a la sociedad, no es posible mantener unas relaciones basadas en la confianza entre las personas y en el desempeño profesional. La confianza en nuestra conducta, anclada en nuestros valores, nos compromete y nos es exigible a todas las personas con independencia de la función o posición que

ocupemos en la Organización, y el código de conducta, de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajamos en Finsa, nos sirve como referencia para continuar manteniendo unas relaciones basadas en el respeto mutuo y en el esfuerzo eficaz.

En lo referido al Plan de Igualdad durante el año 2022, se ha constituido la Comisión Negociadora del que será el II Plan de Igualdad, dando continuidad a los primeros planes firmados con la representación social en el centro de Cella (2010) y en los centros de Galicia (2019). Estos planes recogen 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.

Forma parte del Plan de Igualdad, el protocolo de Acoso Laboral para la prevención 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.

Con el objetivo de que toda la plantilla conozca los aspectos regulados en este Plan de Igualdad, se han llevado a cabo acciones de comunicación específicas para dar a conocer las medidas en proceso de implantación y contribuir a la sensibilización en igualdad de las personas.

Cabe destacar el trabajo llevado a cabo por los grupos de trabajo que se reúnen periódicamente en los centros de trabajo. En estos grupos se realizan propuestas de acciones a desarrollar en cada uno de los centros con el objetivo de impulsar medidas que contribuyan a la visibilidad del Plan de Igualdad y al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

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 comunidad, así como, fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas 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.

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.

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



Durante el ejercicio 2022 hemos retomado las formaciones presenciales en el lugar de trabajo para facilitar la transferencia de conocimientos adquiridos.

centros especiales de empleo, situados en el entorno de los centros productivos. El gasto en este tipo de servicios en 2022 ha superado el millón de euros.

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 social.

En 2022 formaban parte del equipo de Finsa en España 24 personas con discapacidad.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
2022	24
2021	25

En cuanto al resto de países, en la medida en que el concepto de discapacidad no es homogéneo y atendiendo a las restricciones legales vigentes en algunos países que prohíben a los empleadores acceder a dicha información, no se cuenta con un dato extrapolable.

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.

En su propósito de mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable, Finsa dispone de medidas específicas de flexibilidad en materia sociolaboral que velan por el bienestar personal de sus trabajadores/as, fomentando la conciliación de su vida profesional

y personal o familiar y el respeto a los horarios de trabajo. Esto 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

La formación motiva a las personas, y permite atraer y fidelizar el talento, además de tratarse de un factor que influye en la calidad de nuestro trabajo.

Continuamos considerando que la formación como uno de los pilares básicos para el desarrollo profesional del equipo ya que nos otorga un valor diferencial como empresa. La formación de las personas se contempla como una inversión, y no como un gasto. El conocimiento de la plantilla es el mayor capital de la empresa y se encuentra en evolución continua. La globalización de los mercados y la eclosión de nuevas tecnologías exigen, hoy en día, una inversión continua en el recurso más importante de la Organización. 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 forma-

HORAS DE FORMACIÓN*

	Mujeres	Hombres
Directivas y directivos	-	21 (17)
Directoras y directores y técnicas y técnicos	2.516 (3.142)	4.084 (5.478)
Administrativas y administrativos/ comerciales	398 (980)	388 (1.149)
Operadoras y operadores	3.717 (2.463)	19.248 (15.032)
Total	6.632 (6.584)	23.742 (21.676)

(X) Año 2021

La globalización de los mercados y la eclosión de nuevas tecnologías exigen, hoy en día, una inversión continua en el recurso más importante de la Organización; la formación de la plantilla.

tivas se clasifican en cinco grandes ámbitos: formación en prevención de riesgos laborales, actualización técnica, habilidades interpersonales, informática e idiomas.

En el año 2022, el número de horas totales de formación asciende a 30.374 (28.260 en 2021), de ellas una parte corresponde con formación de prevención (ver pág.22).

Durante este ejercicio 2022 hemos retomado las formaciones presenciales de puesto en el lugar de trabajo, para facilitar la transferencia de conocimientos adquiridos, que habían sido suspendidas o adaptadas a modalidades online durante los años de pandemia. En la medida en que la tipología de la formación lo permita, se mantiene la impartición de las acciones formativas en la modalidad online o a distancia.

Medidas para promover el empleo

A nivel interno, Finsa apuesta por la estabilidad en el empleo, contando un porcentaje muy mayoritario de la plantilla con contrato indefinido, y por fomentar y procurar la promoción interna como la mejor forma de impulsar el crecimiento de las personas y de la propia Organización.

Con el fin de promover el empleo y facilitar la integración laboral de las personas que están estudiando, 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.

Continuamos participando en mesas de debate con otras organizaciones, centros formativos y la Administración Pública, seguimos impulsando tanto la formación profesional dual como la formación universitaria dual. Continuamos participando en la formación del profesorado y abriendo nuestras instalaciones a visitas de futuros profesionales, con el fin de facilitar el conocimiento de la industria.

Colaboramos con el Ciclo de formación profesional por el que se establece el Título de Técnico en procesado y transformación de la madera en el curso 21-22 en Santiago de Compostela.

Se sigue impulsando la formación dual en las diversas fábricas de la Organización. Las estancias de profesorado, la impartición de unidades formativas, la participación en centros formativos con charlas y dinámicas, las acreditaciones de profesionalidad de las personas de la Organización.

Continuamos acogiendo 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.

Desde que 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 proceso 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 2022 en las fábricas gallegas había alumnos de Formación Profesional, distribuidos 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



El año 2022 supone la vuelta a la normalidad y nos permite recuperar aquellas actividades presenciales enfocadas a potenciar la cultura preventiva.

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.

En el ejercicio 2022 se organizaron Jornadas formativas (tanto en modalidad presencial como on line) de distinta temática en las que se contó con la participación de alumnado de Centros de Formación Profesional.

Fomento de la cultura preventiva

La prevención de riesgos laborales continúa siendo una prioridad que no caduca y que asume toda la organización, de la misma manera que está integrada en todos los ámbitos del proceso productivo. Es necesaria la participación y cooperación de todas las personas para

continuar mejorando en la prevención de riesgos laborales en toda la Organización.

El 2022 supone una vuelta a la normalidad y a la recuperación de todas aquellas actividades presenciales enfocadas a potenciar la cultura preventiva y el trabajo seguro.

Durante el ejercicio se comienza la implantación del uso de la nueva herramienta de análisis causal relacionado con accidentes en general y, en particular con posibles situaciones potenciales de accidentes graves.

Esta herramienta permite analizar más profundamente las diferentes situaciones e identificar distintos escenarios de alerta y precursores que permitan al personal identificar situaciones que podrían desembocar en la producción de un accidente.

También se continúa con el trabajo iniciado en el año 2020, enfocado al análisis 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 y compañeras de todos los centros, lo que 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 2022 se han registrado un total de 140 (142 en el año 2021) accidentes con baja en los tres principales países de actividad. Respecto a enfermedades profesionales, no se ha detectado ningún caso.

Dentro de las actividades relacionadas con la ergonomía y contando con la colaboración del personal de los servicios médicos y con expertos externos, destaca el análisis a nivel ergonómico de las tareas con carácter más manual, que se complementa con formación a las personas en educación postural. También se han iniciado procesos para la evaluación psicosocial a los que se darán continuidad en el año siguiente.

La actividad preventiva se canaliza a través del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), constituido como tal en junio de 2001. El SPM está conformado por 20 personas

INDICADORES DE ACCIDENTES (GRI 403-9)

	España		Portugal		Francia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Accidentes con baja	9 (22)	102 (97)	2 (3)	20 (18)	1 (0)	6 (2)
Índice de incidencia	1,65 (4,18)	4,43 (4,29)	4,26 (7,14)	6,45 (5,86)	5 (0)	10,91 (2,41)
Índice de gravedad	0,88 (1,73)	1,35 (1,18)	0,70 (0,85)	0,53 (0,73)	0,35 (0)	0,88 (0,23)
Índice de frecuencia	9,47 (23,98)	25,41 (24,57)	20,46 (34,34)	31,02 (28,19)	29,36 (0)	62,05 (14,1)

(X) Año 2021

* 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.

Implementada la herramienta de análisis que nos permitirá analizar más profundamente las situaciones e identificar distintos escenarios de alerta.

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 otro personal, ubicado en diferentes departamentos, con formación básica, intermedia y superior, que apoya y colabora en las tareas asignadas al servicio de prevención, así como otras personas con nivel superior designadas específicamente para funciones preventivas.

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 continúa desarrollando un proyecto de prevención basado en comportamientos de seguridad iniciado en el 2015 tras un análisis de situación que se recogió y concretó en la novena Jornada de Prevención del Grupo.

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.

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.

Se constata una tendencia positiva en la evolución de esa cultura preventiva, que requiere de perseverancia y refuerzo de los comportamientos seguros para su consolidación. Estas observaciones están digitalizadas para facilitar su realización y 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 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 existe un programa de formación específico. Existen vídeos explicativos para cada centro y se habilitan 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 2022, además de esta formación de acogida, se han impartido más de 20.818 horas

(13.578 en 2021) 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 plantilla 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.

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.

Auditorías

Periódicamente se realizan auditorías legales 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 2021 se realizaron auditorías en los centros de Santiago, Cella, Padrón, Ourense, Rábade, Delegaciones Comerciales y Cogeneración del noroeste. La valoración global del sistema de prevención fue satisfactoria.

De acuerdo con la periodicidad legal con la que se deben realizar estas auditorías, en 2022 no se llevó a cabo ninguna.

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 valor 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.

Crterios de seleccin

La seleccin de los proveedores se lleva a cabo teniendo en cuenta mecanismos objetivos e imparciales que atienden a la disponibilidad de productos necesarios, calidad, servicio, colaboracin y aportacin. Se realiza tambin una bsqueda activa de proveedores con propuestas de valor diferencial como la innovacin tecnolgica y las mejoras tcnicas con productos y servicios innovadores, que se adapten a diferentes necesidades y aplicaciones.

Existe un alto grado de integracin entre los distintos actores que intervienen en el proceso productivo (equipo de compras, mantenimiento, oficina tcnica y produccin), lo que posibilita la realizacin de anlisis, la identificacin de necesidades y el desarrollo de las mejoras requeridas por el mercado y el producto. Los mecanismos de definicin de estndares se basan en la formacin

y la supervisin de todos los departamentos implicados.

Las exigencias con las empresas proveedoras cumplen con las vigentes en los pases en los que est presente el Grupo en materia de contrataciones y subcontratas. La compaa no dispone en la actualidad de una poltica especfica que explique y establezca sus compromisos en cuestiones sociales o de igualdad de gnero en la contratacin.

Las diferentes legislaciones conforman el marco jurdico 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 Direccin de la empresa.

Cabe destacar la mxima exigencia de la compaa por eliminar cualquier trato de favor que no est respaldado por cualidades profesionales diferenciadas. Igualmente, ninguna empresa obtendr un beneficio en la relacin si intenta ganarse el favor de la compaa por mtodos diferentes a lo estrictamente profesional. As, el personal de Finsa cuenta con instrucciones claras sobre cules deben ser los trminos de la relacin con los proveedores. En casos de incumplimiento o de prcticas poco convenientes, se aplicara el cdigo sancionador a las personas de la plantilla y se procedera a la exclusin 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 distribucin a nivel local de proveedores con una competitividad similar a la existente en los pases o regiones donde se desarrollan los procesos productivos.

El propsito del trabajo con acuerdo comercial (acuerdo marco) es la bsqueda de socios o aliados y conseguir las mejores condiciones, tanto en compras de productos como en servicios de valor aadido. Para ello fomenta la mejora en las oportunidades de colaboracin con formacin tcnica 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, garantas y formacin.

Responsabilidad con el consumidor

Producto garantizado

Los productos que Finsa comercializa disponen de Fichas Técnicas en las que se recogen sus características conforme a Normas Europeas las cuales están a disposición del consumidor en el apartado Recursos en la página web de Finsa.

Todos los productos que Finsa comercializa fabricados para la construcción cumplen con el reglamento (UE) 305/2011 que establece condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción en Europa y disponen de declaraciones de prestaciones CE que recogen sus características esenciales conforme al reglamento EU574/2014 de la Unión Europea. Estas declaraciones de prestaciones están a disposición del consumidor en el apartado Recursos en la página web de Finsa.

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 de vida.¹

En 2022 se han renovado las decla-

raciones de los principales productos y han sido publicadas.

Por otro lado, se ha desarrollado la EPD de un tablero con un mayor contenido de reciclado. Trabajamos en la ampliación de la disponibilidad de este ecoetiquetado a todos los productos, como una muestra más de transparencia sobre el impacto medioambiental de nuestras soluciones.

Además, somos de los pocos fabricantes de la Unión Europea que 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.²

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. Se ha ampliado a nuevos productos, y se ha conseguido estar presentes en tres categorías: Bronze, Silver y Gold.

Transparencia de producto - DECLARE

Programa voluntario de divulgación que tiene como objetivo transformar



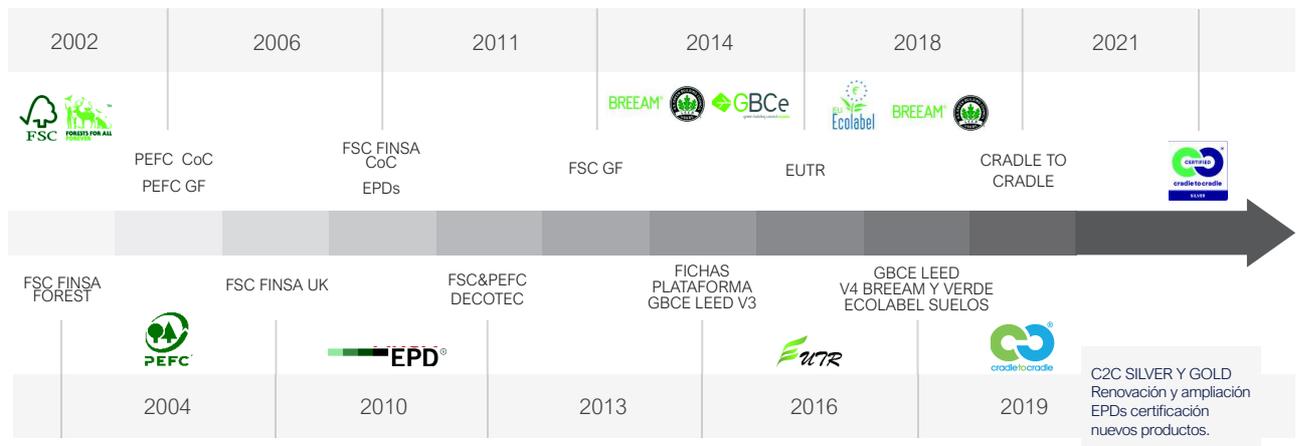
¹ <https://www.finsa.com/publicaciones/doc-prod05.nsf/fichas11dop?OpenPage&Start=1&Count=800&Expand=1>

² <https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7995>
<https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7988>

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



Durante el ejercicio hemos desarrollado la EPD de un tablero con un mayor contenido en reciclado.



la industria de materiales de construcción hacia productos más saludables a través de la transparencia de sus ingredientes. Todos los materiales con sello Declare han declarado sus ingredientes en un 99,9%.

HPD Evaluaciones de salud

Una Declaración de Salud de Producto (HPD) es un documento compartido por los fabricantes para divulgar los ingredientes de un producto y los peligros para la salud asociados.

The Material Health Certificate

Basándose en la rigurosa metodología de evaluación de la salud del standard Cradle to Cradle se evalúan los materiales promoviendo productos más saludables y seguros.

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 están certificados los suelos laminados.

Certificaciones Forestales

PEFC/FSC®

La madera es un material sostenible y 100% reciclable que ayuda a luchar contra el cambio climático. Finsa compra madera certificada, certifica sus fincas propias y ayuda a sus 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 suministrar productos de madera certificada a sus clientes.

EUTR

Como muestra de transparencia, Finsa certifica voluntariamente el cumplimiento del reglamento EU 995/2010, sobre el origen legal de la madera.

ISO 38200

Dispone de 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 VERDE, WELL y LBC

Los materiales de Finsa ayudan a reunir los requisitos de las certificaciones de edificación sostenible. Sus productos están validados por el GBCe y pueden consultarse en su plataforma de materiales.³

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 2022, los expedientes gestionados han supuesto un 0,12% del total de la venta neta.

4 <http://materiales.gbce.es/tag/finsa/>

Entorno y gestión sostenible

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 conciencia 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 conocedora 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 madera natural y su capacidad de almacenamiento de CO₂. El uso del aprovechamiento forestal 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 2022, Finsa fabricó 2,1 millones m³ (2,3 millones m³ en 2021) de madera técnica, lo que equivale a una retirada de 2,6 millones de toneladas CO₂eq.

Gestión ambiental, un recurso imprescindible

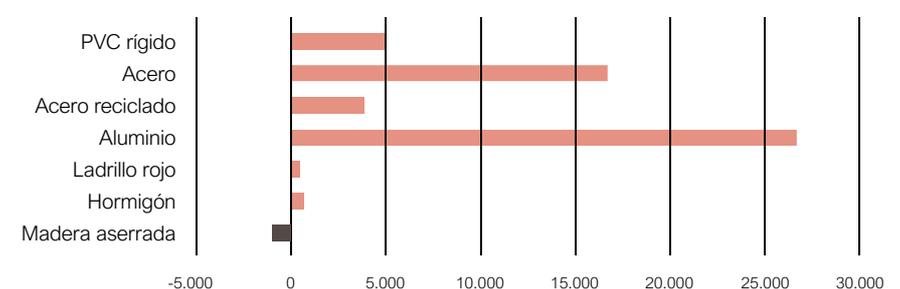
Finsa cuenta con un sistema propio de gestión ambiental, siguiendo los requisitos establecidos en la norma de referencia internacional UNE-EN ISO 14001:2015, que regula los sistemas de gestión medioambiental.

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.

EMISIONES NETAS DE CO₂
(Kg CO₂/m²)





Se mantiene la compra de madera en el ámbito local.

Gestión del riesgo

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 continúa identificando a estos colectivos, considera su relevancia, y definiendo sus necesidades y expectativas respecto al comportamiento ambiental de la empresa. Una vez identificados los riesgos, se incorporan al plan anual de gestión.

Respecto a la gestión del riesgo siguen destacando, al igual que el año anterior, 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 retributivo 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

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 continúa utilizando madera procedente de explotaciones forestales gestionadas adecuadamente, y solicitando -y gestionando- 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 controvertida 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 2022, al igual que en años anteriores, se mantiene la po-

MATERIAS PRIMAS (GRI 301)

	2021	2022
Madera	3.373.957 Ton	3.110.200 Ton
Madera procedente de fuentes seguras	100%	100%
Certificada PEFC¹	39,98 %	45,24 %
Certificada FSC²	0,4 – 22%	2,4 – 15%
Resinas	293.114 Ton	254.775 Ton
Metanol (fabricación de resinas)	183.789 Ton	174.609 Ton

¹Certificado global de grupo (multisite). El porcentaje de superficie forestal certificada PEFC en España, frente al total de superficie arbolada es del 14 % (28,2 % en Galicia y 9,2 % en Aragón).

²El porce[2] El 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 2022: 2,2%.

"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 2022 se reutilizaron 481.217 Tn de madera reciclada como materia prima.

lítica de compra de materia prima en el ámbito local, que da prioridad a los pequeños productores locales. En el año 2022 hemos mantenido aproximadamente un 70% el consumo de madera procedente de un radio de abastecimiento inferior a 150 km, y se han movilizado 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.

Como resultado de la apuesta clara por la economía circular, gestionamos y reciclamos madera para fabricar nuevos materiales en nuestras fábricas e investigamos y apostamos por nuevas tecnologías de reciclaje. Además, disponemos de más de 720 contenedores propios de recogida y en 2022 se reutilizaron 481.217 Ton de reciclado como materia prima (470.592 Ton en 2021) lo que supone un incremento de un poco más de 10.000 toneladas respecto al año pasado, pero más de 110.000 toneladas (+30%) desde el año 2018 (ver GRI 306).

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 las plantas 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.

A este respecto, se puede evidenciar una reducción en el consumo de la energía térmica primaria en las instalaciones de combustión, al tiempo que se incrementa la utilización de energías renovables, alcanzando en este 2022 el 75%.

Esta reducción en el consumo de energía primaria se debe a un doble efecto: la menor operación de las plantas de cogeneración (35% menos de energía eléctrica generada) y las inversiones realizadas para incrementar el uso de energías renovables en las calderas, como es el caso de las plantas de Cella y Padrón donde se ha incrementado la capacidad de las cámaras de

combustión de residuos de polvo de madera y biomasa.

Estas mejoras se verán reforzadas en el próximo año con la instalación de una nueva caldera en Cella que permitirá la valorización energética del 100% de los residuos biomásicos generados en el proceso y que no son susceptibles de ser empleados como materia prima. A esta inversión, se le unirá la reforma del secadero de partículas de Luso Finsa, que permitirá un aprovechamiento energético de parte de los gases residuales del secadero. Ambas inversiones superan un presupuesto de 16 millones de euros.

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

GESTIÓN DE LA ENERGÍA¹ (GRI 302)

	2021	2022
Consumos de energía térmica en instalaciones combustión²	11.944 Tj	10.021 Tj
De origen biogénico (biomasa)	71%	75%
De origen fósil	29 %	25 %
Consumos de energía en vehículos automotores³	102 TJ	90 TJ
Consumos de energía eléctrica	688,88 GWh	624,02 GWh
Energía eléctrica vertida a la red por las plantas cogeneración	350,70 GWh	227,29 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.

Se consolida la reducción en las emisiones directas GEI (Gases de Efecto Invernadero) y un mayor uso de energías renovables.

de tablero fabricado. Básicamente, astillado y molienda de madera, desfibrado de astilla, lijado y corte del producto final.

En este caso, la labor de monitorización y control efectuada por los equipos de gestión de energía, y algunas inversiones en diferentes aspiraciones o iluminación led, contribuyen a este buen desempeño, que en 2023 se verá reforzado con el desarrollo de las plantas fotovoltaicas de Cella, Fibranor, Luso Finsa, Orember, Padrón y Xilonor.

Asociado con este consumo de energía, necesario para el mantenimiento de la actividad, está la emisión de gases de efecto invernadero, donde la organización continúa con la implantación de medidas de reducción de estas emisiones, y por tanto, de mitigación del cambio climático.

La implantación de las Mejores Técnicas Disponibles en el tratamiento de las emisiones asociados a los procesos de secado, derivaron en un incremento indeseado del consumo de agua en los años 2020 y 2021. Esta agua es necesaria para saturar y enfriar la corriente de gases antes de su entrada en los filtros WESP y no existen en el mercado MTD que tratan los gases por vía seca.

Desde esta perspectiva, en las fábricas se están tomando acciones destinadas al control y a la reutilización de las aguas residuales en los procesos productivos y en los propios WESP, disminuyendo el consumo registrado en 2021.

Emisiones

Las emisiones directas de GEI se han visto reducidas ese año en un 20% respecto a las verificadas en 2021. Esta sustancial mejora está asociada con el incremento del mix de energías renovables en detrimento de la operación de las plantas de cogeneración.

Esta utilización de energía de origen biogénico, logra evitar unas emisiones a la atmósfera de CO₂⁴(473.688 toneladas equivalentes de CO₂⁴ en 2021).

En las emisiones GEI asociadas al consumo de energía eléctrica (alcance 2), en términos absolutos, se han incrementado respecto al 2021, en el que se consumió energía eléctrica con garantía de origen.

⁴Referidas a la combustión de gas natural, para esa misma energía térmica generada.

GESTIÓN DEL AGUA

(GRI 303)

	2021	2022
Procedente de red municipal	677.763 m ³	623.890 m ³
Procedente de captación subterránea o superficial	1.689.138 m ³	1.410.862 m ³

Agua

La utilización de este recurso dentro de los procesos productivos, continúa suponiendo reto constante para el diseño de los procesos y los productos de la empresa, ya que el consumo de agua va parejo con la producción tanto de formol y resinas (al tratarse de productos en base acuosa), como en la generación de vapor en el proceso de fabricación de tableros MDF.

CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES A LA ATMÓSFERA

(GRI 305)

	2021	2022
Emisiones directas GEI¹ (alcance 1)	268.967 Ton CO ₂ eq	212.470 Ton CO ₂ eq
Emisiones indirectas GEI (alcance 2)	116.707 Ton CO ₂ eq	118.622 Ton CO ₂ eq
Emisiones directas de COV²	1.891 Ton C	1.527 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.

Valorizamos como materia prima el 97% de los residuos de madera generados en nuestras plantas.

En cuanto a las emisiones de COV (compuestos orgánicos volátiles), se constata una menor emisión de este tipo de compuestos. Esta reducción viene determinada por la consolidación de MTD en los focos de emisión asociados, así como la mejora en la sistemática en su cuantificación, basada en controles analíticos en lugar de estimaciones por factores de emisión reconocidos.

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.

El 97% del volumen total de los residuos producidos en las plantas son considerados residuos no peligrosos y su porcentaje de valorización se mantiene en unas cuotas muy elevadas, del orden del 97%. En términos globales, podemos observar un incremento en la generación de estos residuos, centrado en las cenizas de las calderas de biomasa. Se trata por tanto, de un efecto inevitable, asociado a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Los residuos producidos, caracterizados como peligrosos, suponen apenas el 3% del total. Su propia naturaleza y los tratamientos que los gestores finales aplican a estos residuos, no nos permite por el momento valorizar más allá del 58% de estos residuos generados.

Las cenizas de combustión de biomasa y los lodos generados en los tratamientos de aguas residuales de los procesos, cuantitativamente constituyen los principales residuos generados en las fábricas. En la actualidad, estos residuos están siendo mayoritariamente valorizados fuera de las instalaciones, en la restauración de espacios degradados y en la elaboración de fertilizantes.

La Organización mantiene la búsqueda activa de alternativas de gestión que mejoren a las actuales, como la valorización material de los residuos con mayor generación, que son las cenizas (reutilización en diversos materiales asociados a la construcción sostenible) y los lodos de depuradora (obtención de biopolímeros de diferentes usos).

Un futuro sostenible

Continuamos consolidando en el año 2022 las importantes inversio-

nes asociadas a la adaptación a las directrices europeas en las que establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) respecto a la fabricación de tableros derivados de la madera.

En el conjunto del Grupo, hasta el momento, han supuesto más de 75,0 millones de euros desde el año 2016 en el proyecto, instalación y puesta en marcha de las tecnologías ambientales definidas por la Comisión Europea como las de mejor desempeño ambiental en el ámbito de la UE.

En el ámbito de la eficiencia energética, además de la consolidación de una herramienta de monitorización de los consumos de las plantas, sectorizando los principales consumidores y realizando acciones de control y reducción, se ha implantado un sistema de gestión de energía, basado en la norma UNE-EN ISO 50001:2018 y cuya certificación se afrontará a principios del 2023 en las 5 fábricas de tablero españolas.

La inversión en esta materia, alcanza para este 2022 y parte del año 2023, 27,2 millones de euros, incluye principalmente instalación de paneles fotovoltaicos en alguna planta de fabricación y la instalación de dos plantas en otros centros. Sin olvidarnos, de la iluminación LED, la instalación de variadores de frecuencia para equipos de alto consumo como bombes compresores o actuaciones destinadas al aprovechamiento de energías térmicas residuales.

RESIDUOS (GRI 306)

	2021	2022
Residuos de madera valorizados como materia prima	470.592 Ton	481.217 Ton
Residuos generados en los procesos productivos	96.495 Ton	97.417 Ton
% valorización vs total	93%	97%
% peligrosos vs total	4 %	3 %



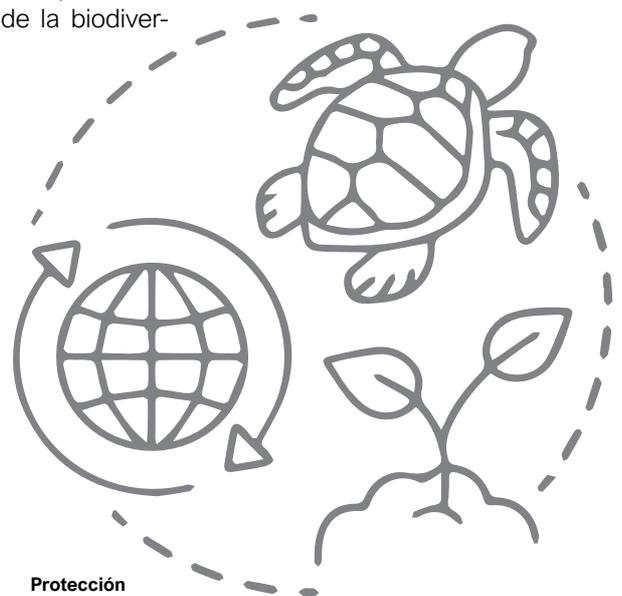
Los productos de madera tienen un papel relevante en el mantenimiento de los bosques.

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 competentes, 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 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.



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)	-

Compromiso con la sociedad

Continuamos en el año 2022 colaborando con proyectos promovidos por distintas administraciones locales y regionales, por la comunidad académica, por distintos colegios profesionales, y también por entidades y asociaciones sin ánimo de lucro. Los principales proyectos en los que participamos están relacionados con el desarrollo de la formación en el sector, la industria 4.0, el fomento de la igualdad de oportunidades, la lucha contra violencia de género, el desarrollo sostenible y la acción social.

Vocación asociativa

Seguimos formando parte activa de las asociaciones más relevantes del sector y de la cadena de valor de la madera, a nivel europeo y nacional, así como de otras asociaciones empresariales de carácter transversal.

Proyectos

Al igual que en años anteriores, en 2022, se ha continuado trabajando en diferentes proyectos para contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos.

Proyectos de colaboración en el ámbito de la formación

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

- Proyecto Futurefacing perteneciente al programa europeo Erasmus+. 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.

- Continuidad en la colaboración para 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 la UDC (Universidad de A Coruña). Destacamos la colaboración en el proyecto VULTUS, un proyecto de investigación plástico/expositiva vinculado al proyecto MÁSCARAS desarrollado en la EUDI para una exposición en el espacio WOW en Oporto.

- Convenio de colaboración con Mestrado em Engenharia e Design de produto da Universidade de Aveiro.

- Participación en el proyecto SpainSkills de FP de la familia profesional de la madera.

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

- Proyectos de colaboración y residencias artísticas para investigar nuevos métodos de arquitectura. Estas residencias facilitan la exploración de nuevos usos de la madera y de materiales derivados de la ma-

dera, en procesos de construcción, carpintería y arte performativa.

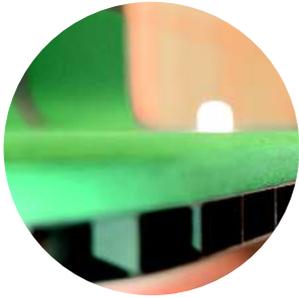
Hemos continuado recibiendo la visita de decenas de alumnos de distintas escuelas universitarias y de centros de FP. También, hemos participado en varias ferias de empleo y se han impartido talleres y charlas de orientación profesional a estudiantes y personas desempleadas.

Proyectos de colaboración en Innovación e Industria 4.0

Los proyectos más relevantes del año 2022 en la industria, han sido:

- Enxeño+: Hemos continuado trabajando en los proyectos piloto que integran la digitalización de los procesos, en la búsqueda de modelos de producción alternativos que continúen siendo sostenibles y aporten un mayor valor añadido. Estos modelos facilitarán que la industria del tablero avance en línea con la fabricación inteligente y sostenible de la industria 4.0. El proyecto Enxeño+ está subvencionado por la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) y los fondos FEDER.

- Proyecto Smartpack: proyecto cofinanciado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la Agencia Estatal de Investigación. Este proyecto aborda, de forma pionera en España, el desarrollo de una línea de producción de embalado de componentes basada en un proceso inteligente, mediante el desarrollo de tecnologías innovadoras de fabricación y su combinación con el desarrollo de nuevos sistemas robotizados flexibles y de



Hemos continuado desarrollando proyectos relacionados con la innovación y la industria 4.0.

alta precisión, de manera que se optimice el material usado durante el proceso.

- Proyecto Packtabla: proyecto cofinanciado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y Agencia Estatal de Investigación. El proyecto aborda la trazabilidad integral de los productos de madera, desde el monte hasta el cliente final, con el fin de acreditar y poner en valor la madera de proximidad, particularmente el Pino de Galicia, procedente de plantaciones sostenibles y certificadas, libres de deforestación. Esta trazabilidad se registrará en la plataforma digital FORTRA de la Xunta de Galicia.

- 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.

- Habitat Tech: participación en la segunda edición de este programa de innovación, que conecta la experiencia y oportunidad de negocio de una empresa de referencia en la industria del hábitat con la tecnología más innovadora de las startups y empresas tecnológicas de todo el mundo. En colaboración con otra empresa hemos avanzado en la exploración para un uso más eficiente de las cenizas.

- DIH DataLife: Finsa ha continuado participando 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.

- Proyecto FORTRA: colaboración en el proyecto desarrollado por la Xunta de Galicia para la trazabilidad de la madera gallega y sus productos derivados, usando tecnología blockchain.

- Proyecto «Sistemas inteligentes para la Industria 4.0», segunda fase. Colaboración con la que el CITIUS (Centro Singular de Investigación en Tecnologías Inteligentes de la Universidad de Santiago – USC) y el CESGA (Centro de Supercomputación de Galicia) contribuirán a mejorar y optimizar los procesos de fabricación.

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

Continuamos 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)

Finsa continúa participando durante el año 2022 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-Hábitat España.

Proyectos de colaboración para la igualdad y en la lucha contra la violencia de género

Finsa ha llevado a cabo en los distintos centros acciones de sensibilización para el fomento de la igualdad y la lucha contra la violencia de género.

- Participación en las distintas acciones promovidas por ElasXeranSector, proyecto impulsado y dinamizado por la dirección de innovación de la Axencia Galega da Industria Forestal, con el fin fomentar la participación e integrar la visión de las mujeres que forman parte de la cadena de valor de la madera, en los distintos ámbitos de gestión públicos y privados relacionados con el sector.

Participamos en proyectos de carácter social y cultural desarrollados por entidades sin ánimo de lucro.

- Participación en el Proyecto “Transitar lo impensable” coordinado por GEN (Gráficas en Negro). El proyecto representa la idea del espacio tomado, conquistado a través del tiempo, por las mujeres y el movimiento feminista en los distintos ámbitos de la vida y su relación transfronteriza con los lugares que habita.

Proyectos de acción social

Continuamos facilitando materiales para la adecuación de instalaciones a diversas asociaciones que atienden a personas que se encuentran en situaciones de necesidad y/o se han visto desfavorecidas por las circunstancias. Se participa con aportaciones económicas en proyectos de carácter social y cultural desarrollados por entidades sin ánimo de lucro.



Ética, integridad y transparencia

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 operativos internos, 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.

Por otro lado, el Grupo ha implementado el Modelo de Prevención de Delitos en el año 2020, el cual ha sido configurado como:

- Identificación de las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidas actividades ilícitas (Mapa de Riesgos)

- Nombramiento de un Organismo Responsable del Cumplimiento.

- Implantación de un Canal de Denuncias en el Grupo.

- La aprobación de un Código de Conducta para el Grupo.

En este año 2022, se ha continuado trabajando en esta línea, con acciones principalmente enfocadas, a la formación a toda la plantilla del Grupo.

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 2022, al igual que en 2021, 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.

2. Impuesto sobre beneficios pagados: 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 2022 se han recibido devoluciones del impuesto sobre sociedades correspondientes al ejercicio 2021 por valor de 3,88 millones de euros: en España 2,94 millones de euros y en Portugal 0,94 millones de euros. En 2022 también se han realizado pagos del impuesto correspondientes al ejercicio anterior por valor de 1,67 millones de euros: en España 0,48 millones de euros, en Francia 1,02 millones de euros, en Reino Unido 0,14 millones de euros, en Países Bajos 3.178 euros, en Irlanda 4.163 euros, en Polonia 18.204 euros, en Italia 5.060 euros y en Panamá 4.226 euros.

3. Subvenciones públicas recibidas:

En el ejercicio 2022 se han recibido de organismos públicos 37,31 millones de euros en concepto de subvenciones (en 2021: 16,28 millones de euros).

- Subvenciones de capital 35,56 millones de euros (en 2021: 13,43 millones): 34,79 millones de euros corresponden a derechos de emisión (en 2021: 12,94 millones de euros), 0,77 millones de euros fueron concedidas por inversiones realizadas en la ampliación y modernización de las instalaciones industriales del Grupo (en 2021: 0,49 millones de euros).

Una vez implementado el Modelo de Prevención de Delitos el año anterior, durante este ejercicio hemos trabajado en la formación y divulgación del mismo.

- Subvenciones de explotación: 1,75 millones de euros, en su mayoría ayudas oficiales a actividades de I+D+i. (en 2021: 2,85 millones de euros).

País	Beneficios antes del impuesto (1) (Euros)		Impuesto sobre beneficios pagado (2) (Euros)		Subvenciones Públicas recibidas (3) (Euros)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
España	69.641.560	104.027.930	17.601.149	21.358.294	14.096.045	32.208.635
Portugal	34.081.148	48.218.354	3.747.750	6.505.140	1.996.370	5.082.094
Francia	9.488.207	14.036.245	0	717.096	168.418	8.667
Reino Unido	1.435.213	1.551.976	144.253	159.357	12.953	14.046
Holanda	828.284	1.184.307	145.708	133.158	0	0
Irlanda	1.644.482	1.363.562	12.485	16.648	0	0
Polonia	495.705	355.846	36.877	40.199	0	0
Italia	43.193	337.000		5.040	4.387	60
Emiratos Árabes	2.978	54.592	0	0	0	0
México	10.498	6.294	0	0	0	0
Panamá	170.418	281.064	2.222	6.721	0	0
Total	117.841.689	171.417.170	21.690.444	28.941.653	16.278.173	37.313.502

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	Administradores, socios (uso de la madera al final de su primera vida útil, uso de los recursos para la generación de un determinado nivel de residuos).
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).
	Emisiones GEI	X	O	O	Administradores, socios, sociedad (cambio climático y emisiones a la atmósfera, uso de la madera como método de reducción de CO ₂ 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		Empleados, proveedores, socios, administradores (lucha contra la corrupción, el fraude, el blanqueo de capitales y el soborno – cumplimiento y respeto de valores éticos).
	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		-
Otros	Gobierno corporativo		O		-
	Cumplimiento normativo	X	O	O	Empleados, proveedores, socios, administradores (cumplimiento normativo en materia ambiental, personal, derechos humanos, corrupción y con la sociedad en general).
	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	2-1/ 2-6/ 2-1/ 2-6/ 2-7/	4a 8	
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	3-3	35	
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	3-3		En cada epígrafe del informe se comentan los específicos según la materia a tratar
	Global Medio Ambiente				
	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	3-3	27 a 31	
	Contaminación				
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	SI	3-3	27 a 31	
Cuestiones medio-ambientales	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	SI	3-3	27 a 31	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos				
	Economía circular.	SI	3-3	6	
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	SI	3-3/ 306-3	27 a 31	
	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	303-5	27 a 31	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	SI	301-1	27 a 31	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	SI	302-1	27 a 31	

Área	Contenido	Asunto material (Si/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	305-1/ 305-2	27 a 31	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	SI	3-3	27 a 31	
	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	3-3	27 a 31	
	Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	SI	3-3	32		
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	SI	304-2	27 a 31		
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo				
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	SI	405-1	11	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	SI	2-7	12	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	SI	405-1	13	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	SI	401-1	16	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	SI	405-2	15	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	SI	405-2	16	
	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	3-3	15	
	Empleados con discapacidad.	SI	405-1	19	
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	SI	3-3	19	
	Organización del trabajo				
	Organización del tiempo de trabajo.	SI	3-3	17	
	Número de horas de absentismo.	SI	403-9	17	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	SI	3-3	17	
	Salud y seguridad				
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	SI	3-3	21 a 22	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	SI	403-9/ 403-10	21 a 21	
Relaciones sociales					
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	SI	3-3	9		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	SI	2-30	9		
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover implicaciones de los trabajadores en términos de integración consulta y participación	SI	3-3	9		
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	SI	403-4	21		

Área	Contenido	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento/página	Comentarios
	Formación				
	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	SI	3-3	19 a 20	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	SI	404-1	19 a 20	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	SI	3-3	19 a 20	
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	SI	3-3	20	
Cuestiones sociales y relativas al personal	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	3-3	18	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	SI	3-3	18	
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	SI	3-3	9	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	SI	2-23/ 2-26	9	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	SI	406-1	9	
Derechos humanos	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	9	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	SI	3-3	9	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	SI	409-1	9	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	SI	408-1	9	
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	SI	2-23/ 2-26	36	
Corrupción y soborno	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	SI	3-3	36	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	SI	413-1	36	
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	SI	203-1/ 413-1	33 a 34	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	SI	203-1/ 413-1	33 a 34	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	SI	2-29	33 a 34	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	SI	2-28	33 a 34	
	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	2-6	24	
Sociedad	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	SI	3-3	24	
	Consumidores				
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	SI	3-3	25 a 26	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	SI	3-3	26	
	Información fiscal				
	Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados.	SI	3-3	36 a 37	
	Subvenciones públicas recibidas.	SI	201-4	36 a 37	

Finsa

Finsa





Financiera Maderera, S.A.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
31 de diciembre de 2022



Informe de verificación independiente

A los accionistas de Financiera Maderera, S.A.†

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Financiera Maderera, S.A. (en adelante FINSA) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de FINSA, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Financiera Maderera, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II "Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información no Financiera y Diversidad y según GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Financiera Maderera, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es



En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de FINSA que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Financiera Maderera, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Financiera Maderera, S.A. y descrito en el Anexo I "Análisis de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Financiera Maderera, S.A. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II "Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información no Financiera y Diversidad y según GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Ana Cendón Cubero

11 de mayo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2023 Núm. 01/23/06943

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones