

1.- ¿Cuál es el propósito de la Política de Recursos Humanos?	1
2.- ¿A quién va dirigida?	1
3.- Te presentamos nuestra compañía.....	1
4.- Misión, visión y valores	2
4.1.- Misión.....	2
4.2.- Visión.....	2
4.3.- Valores.....	2
5.- El inicio del viaje. Atracción y reclutamiento	2
6.- Bienvenido a bordo	3
7.- Entorno que encontrarás	3
7.1.- Estándares éticos de comportamiento	3
7.2.- Seguridad y salud	3
7.3.- Igualdad de oportunidades y de trato	4
7.4.- Garnica Health.....	4
8.- ¿Qué condiciones y beneficios tendrás?.....	4
8.1.- Una remuneración competitiva y equitativa	4
8.2.- Flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo que faciliten la conciliación	4
8.3.- Unos planes de formación dinámicos	5
8.4.- Garnica Academy	5
8.5.- Planes de desarrollo o de carrera	5
8.6.- Promociones	5
9.- Relaciones laborales.....	6

1.- ¿Cuál es el propósito de la Política de Recursos Humanos?

Definir nuestra **propuesta de valor y aportar un marco de gestión centrado en las personas**, facilitando a éstas un entorno en el elijan quedarse y desarrollarse personal y profesionalmente, en clave de igualdad, a lo largo de todo su viaje en Garnica.

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

Cuidando a nuestras personas cuidamos a nuestros clientes y damos mejor respuesta a las necesidades de negocio actuales y de futuro.

2.- ¿A quién va dirigida?

Esta política se aplica a todas las Sociedades del Grupo Garnica y, por tanto, a todos los empleados/as de la compañía a nivel mundial.

3.- Te presentamos nuestra compañía

Garnica ha recorrido un largo camino desde su **origen** en un aserradero **familiar** en 1941 en Baños de Río Tobía (La Rioja) hasta ser hoy en día un referente mundial en la producción de tablero contrachapado con un fuerte crecimiento y profesionalización de su gestión desde 2016, renovando su imagen con su nuevo lema **“Challenge the ordinary”**.

Su modelo de producción está basado en la sostenibilidad y ecología. Ofrece una gran variedad de productos y soluciones customizadas a cada cliente y cuenta con clientes en 50 países.

En busca de la excelencia, sigue avanzando a paso firme con el objetivo de seguir creciendo a un ritmo exponencial a través de Fusiones y adquisiciones a nivel internacional, lo que supone un mayor foco aún en las personas que componen Garnica.

4.- Misión, visión y valores

4.1.- Misión

Somos una empresa que cambia las reglas del juego **en todo el mundo**, atendiendo a los clientes más exigentes con productos de contrachapado de madera **innovadores** y de excelente **calidad** para la vida y la movilidad. Arraigados en un firme respeto por la **naturaleza**, las **personas** y la **comunidad**, trabajamos con **madera** procedente de fuentes **sostenibles y renovables** para preservar el equilibrio ecológico.

4.2.- Visión

Nuestra visión es sembrar **sueños más altos que los árboles**, explorando nuevos caminos hacia una sociedad más limpia, saludable y sostenible **para las generaciones futuras**.

4.3.- Valores

Garnica es una organización **centrada en las personas**. Nos tratamos con respeto, confianza e integridad. Nos comprometemos a dar ejemplo, contribuyendo al sueño de Garnica con una mente abierta, entusiasmo y un sentimiento de copropiedad.

Estos valores constituyen la brújula que guía nuestras acciones, por lo que, con la intención de vivirlos, hemos definido los comportamientos asociados a cada valor en los que nos evaluaremos como individuos y como organización de manera periódica para asentar nuestra cultura de empresa con espíritu de mejora continua.

5.- El inicio del viaje. Atracción y reclutamiento

Nos esforzamos por **atraer y seleccionar** a los candidatos que, no sólo aporten la **experiencia, capacitación y habilidades necesarias** en la función que van a desarrollar o potencialmente pueden llegar a desarrollar en el futuro, sino también y fundamentalmente buscamos la **alineación con nuestros valores y cultura de empresa** basada en la confianza, la transparencia y la colaboración.

En ningún caso, el origen, nacionalidad, religión, raza, sexo o edad son criterios de selección, siendo Garnica un lugar en el que trabajar en condiciones de **igualdad de trato y oportunidades**, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

Fomentamos **nuestra visibilidad** ante potenciales candidatos externos, a través de nuestras publicaciones en redes, participación en eventos del sector, colaboración con universidades, centros educativos y ayuntamientos.

Por otra parte, también colaboramos con **empresas de consultoría de primer nivel** para incorporar el talento que Garnica necesita para afrontar los retos actuales y de futuro crecimiento.

Finalmente, y cualquiera que sea el resultado del proceso de reclutamiento, ponemos atención en la **comunicación con los candidatos/as internos o externos** con base en el respeto y la transparencia en el *feedback* final.

6.- Bienvenido a bordo

El proceso de integración del nuevo colaborador/a es crucial para facilitar la fusión de la persona en la cultura de Garnica. Hemos diseñado **dos programas de bienvenida que dan respuesta a dos necesidades diferenciadas:**

Programa de bienvenida para empleados indirectos, que combina sesiones de información/formación con las distintas áreas transversales (Calidad y Medioambiente, Seguridad y Salud, RRHH, Finanzas, Ventas, Compras, *Compliance*) con visitas a las Plantas de Producción.

Programa de bienvenida para empleados productivos/directos, que consta de sesiones de información y formación sobre normas de trabajo, normas de seguridad y calidad y visita a la planta productiva.

En todos los casos, ponemos a disposición del nuevo colaborador/a los equipos de trabajo y de protección individual que correspondan a la función a desempeñar y se hace entrega del manual de acogida corporativo y documentación legal de incorporación.

7.- Entorno que encontrarás

7.1.- Estándares éticos de comportamiento

Nuestros Código Ético establece una serie de **principios y pautas de conducta** que consolidan la cultura del grupo, de las que destacamos:

- **Respeto** hacia la legalidad, especialmente los derechos humanos y libertades públicas.
- Respeto escrupuloso a la **dignidad de las personas y su intimidad**.
- Respeto **profesional y colaboración mutua**.
- **Tolerancia cero** de cualquier tipo de **discriminación** por cualquier circunstancia.
- **Respeto a los Convenios internacionales** en materia laboral y normativa de derechos humanos.

La compañía pone a disposición de sus trabajadores/as un **canal de denuncias** vía intranet, buzones instalados en los centros de trabajo o por correo electrónico al *Compliance officer*. Pueden elevar cualquier infracción que llegue a su conocimiento, garantizando la más estricta confidencialidad y ausencia de ningún tipo de represalias.

7.2.- Seguridad y salud

La prevención de riesgos laborales es un objetivo prioritario de Garnica como Grupo industrial, de modo que se alcance un alto nivel de competitividad empresarial sin riesgo y con las **condiciones necesarias de seguridad**.

Para ello, se está implantando un Sistema Integrado de Gestión de la Prevención de Riesgos, inspirados en los siguientes principios:

- La Seguridad y Salud es un factor primordial en nuestro trabajo.
- La Seguridad y Salud es responsabilidad de todos.
- La Prevención está integrada en todos los procesos.
- La planificación y ejecución de trabajos pensando en la prevención de riesgos.
- Todo accidente puede ser evitado.

Contamos con un servicio de prevención propio, teniendo un servicio externo de vigilancia de la salud.

7.3.- Igualdad de oportunidades y de trato

Garnica ha desarrollado un **Plan para la Igualdad** en las oficinas centrales de Logroño, como herramienta estratégica destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la **igualdad real de mujeres y hombres**, a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una **participación equilibrada de mujeres y hombres** en todos los niveles de la organización.

Es un instrumento de mejora interna tanto del clima laboral como de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, además de **evitar las discriminaciones** por razón de sexo en el acceso a la empresa, en la contratación y las condiciones trabajo, en la promoción, formación, retribución y en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7.4.- Garnica Health

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros trabajadores de una manera integral:

- Hemos puesto en marcha el programa Garnica Health, en el que se llevan a cabo distintas acciones que pueden ir cambiando a lo largo del tiempo (charlas sobre el sueño, la nutrición, el suelo pélvico...)
- Promovemos el respeto de todos con los tiempos de desconexión digital de nuestros trabajadores difundiendo buenas prácticas al respecto.
- Realizamos reconocimientos médicos iniciales y periódicos.
- Lanzamos encuestas de Riesgo Psicosociales desde el área de Prevención.

8.- ¿Qué condiciones y beneficios tendrás?

En Garnica cuidamos tanto de las **motivaciones extrínsecas como intrínsecas** de las personas, por lo que nuestra propuesta de valor no sólo se centra en que la persona tenga una remuneración económica que satisfaga sus necesidades básicas, sino que generamos opciones que den respuesta a las motivaciones intrínsecas relacionadas con aspectos como la conciliación familia-trabajo, el desarrollo profesional, los retos, el reconocimiento, la libertad y autonomía, la capacidad de influencia y relación, entre otros. El salario es importante pero no suficiente para trabajar en la motivación de los equipos.

8.1.- Una remuneración competitiva y equitativa

Nuestro sistema de remuneración propone **condiciones competitivas** en función de la equidad tanto externa como interna, ofreciendo niveles en línea a la media de mercado, para lo cual llevamos a cabo **estudios salariales comparativos** con los niveles retributivos de mercado del sector industrial.

La composición de los paquetes retributivos se estudia e implementa en línea con las prácticas del mercado según las posiciones. En los trabajadores con salarios de convenio, mejoramos la compensación total incluyendo algunas ayudas.

En cuanto a los procesos de revisión salarial, disponemos de una política para los salarios fuera de convenio, rigiéndose los salarios de convenio por el mismo.

8.2.- Flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo que faciliten la conciliación

En Garnica creemos que la combinación de **responsabilidad y flexibilidad** mejora el bienestar de nuestros empleados/as y facilita un mejor **balance entre la vida personal y profesional**. Trabajamos con un modelo mixto de teletrabajo y trabajo en presencial.

Tres principios fundamentales sostienen la política de trabajo flexible:

- Responsabilidad sobre tu trabajo.
- Flexibilidad bilateral.
- Confianza.

Esta política es aplicable a los trabajadores indirectos, excepto aquellos cuya actividad requiera estar físicamente presente. No aplica a los trabajadores directos con un trabajo productivo, siendo obvia la necesaria presencia física para ejecutar las tareas de operación de la maquinaria o su mantenimiento.

8.3.- Unos planes de formación dinámicos

Apostamos por la **formación continua y la promoción interna** como ejes centrales en el desarrollo profesional, dotando a las personas de los conocimientos, habilidades y experiencias que potencien su valor a lo largo de su trayectoria profesional.

El aprendizaje continuo es indispensable para mantenernos actualizados en nuestra profesión y, por tanto, **la formación no es un premio ni una recompensa, sino un modo de mejorar** una competencia o habilidad para un mejor desempeño.

Trabajamos en **ciclos cortos de identificación y planificación** de las necesidades de formación, dando prioridad a aquellas con mayor impacto en las estrategias de negocio, de modo que podamos **adaptarnos** a las necesidades cambiantes de cada momento.

8.4.- Garnica Academy

Garnica Academy es una herramienta que hemos desarrollado para lanzar distintas acciones formativas que iremos incrementando progresivamente (guías de usuario de las aplicaciones de Garnica, diversidad y equidad, compliance, charlas de Garnica Health).

8.5.- Planes de desarrollo o de carrera

El proceso de revisión de talento asegura el crecimiento y competitividad de la organización, identificando y desarrollando las competencias, habilidades y comportamientos que necesitamos en nuestros equipos y futuros líderes.

En las **conversaciones de desarrollo**, el responsable creará el espacio adecuado para dar revisar con las personas de su equipo qué competencias, valores y comportamientos necesitan desarrollar o mejorar en su puesto de trabajo.

Para las personas que reúnan el potencial para ser **futuros líderes** y tengan aspiraciones de desarrollo profesional hacia posiciones de mayor responsabilidad sobre el negocio y las personas, se establecerán **planes de desarrollo específicos a medio-largo plazo**, constituyendo la cantera de futuros líderes o personas clave en los planes de sucesión.

8.6.- Promociones

Damos prioridad a la **promoción interna** que se alimenta de varias fuentes:

- Los planes de desarrollo en competencias, habilidades y comportamientos tanto en el puesto actual de trabajo como aquellos que fomenten la polivalencia y faciliten el acceso a las vacantes internas a lo largo de toda la organización.
- Los planes de carrera de futuros líderes o posiciones clave.
- Los planes de sucesión que garantizan el relevo de la Dirección, Managers y mandos intermedios, con base en un liderazgo ágil e inspirador que constituya un modelo a seguir para los colaboradores.

9.- Relaciones laborales

Desde la Compañía creemos que **los representantes legales de los trabajadores** y sus órganos, el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, **tienen un papel esencial** en el buen funcionamiento de la Empresa y de las relaciones entre trabajador y la Empresa.

En todo momento, buscaremos tener una **relación fluida, cordial y sinérgica** con la Representación de los Trabajadores.

Dando por supuesto el cumplimiento de cuestiones básicas de la relación laboral que se asumen como imprescindibles, tales como la observancia de los estándares legales en todos los aspectos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, las buenas prácticas en la gestión de unas relaciones laborales transparentes implican que:

- Se promueve siempre la **búsqueda del acuerdo** y se evita la toma de decisiones de espaldas a los trabajadores.
- La compañía promueve en todos los niveles de su organización una **cultura de respeto, confianza, información compartida, diálogo y transparencia**.
- La compañía **comparte**, de forma continuada, **información** con los representantes de los trabajadores, y recaba sus aportaciones.
- La compañía comparte con los representantes de los trabajadores, **información social**, como las relacionadas con brecha salarial y género, diversidad y políticas de gestión de personas.
- Existe una **relación directa, leal, fluida, periódica, eficiente y multicanal** entre la compañía y los representantes de los trabajadores, los sindicatos y federaciones sectoriales.
- Los representantes de los trabajadores **no promueven la conflictividad social** hasta que no se hayan agotado todas las posibilidades de negociación y de búsqueda de acuerdo.
- Se optimizan con eficiencia los mecanismos de **negociación colectiva**, normalizando los acuerdos de ámbito interno y enfocados a la mejora del negocio y el empleo, optimizando los **medios no judiciales** de consecución de acuerdos y evitación de conflictos.
- El **tono** de las comunicaciones recíprocas (formales e informales) entre compañía y representantes de los trabajadores es siempre **respetuoso, constructivo y cordial**.
- Los **representantes de los trabajadores y sindicatos evitan poner en riesgo la reputación de la compañía** a través de medios de comunicación y redes sociales, como medida de presión negociadora.
- Las relaciones laborales forman parte de la Gobernanza y **Buen Gobierno de las empresas**.

La política de recursos humanos (POL.7000 revisión 01) fue aprobada por el CEO y el Comité de Dirección de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. en sesión de fecha 20 de Enero de 2022.