

Estado de Información no Financiera

2025

**Kitchen Bath Ventures, S.L.
y sociedades dependientes**

Contenido del Estado de Información No Financiera Consolidado		Página
1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado		3
2. Información general sobre el Grupo		4
Quienes somos		4
Estrategia y modelo de negocio		9
Nuestros Valores		11
Sistema de Gestión de Riesgos		12
3. Principales stakeholders y análisis de asuntos materiales		14
Identificación y evaluación de stakeholders		14
Identificación y análisis de asuntos materiales		15
4. Información sobre Medio Ambiente		21
Transformando hogares desde la Sostenibilidad		21
Nuestro Sistema de Gestión Medioambiental		22
Economía circular y gestión de residuos		27
Uso sostenible de recursos y huella de carbono		30
5. Información sobre Personal		35
Información sobre empleo		38
Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral		39
Organización del trabajo y desconexión digital		43
Seguridad y Salud		45
Relaciones sociales		48
Formación y desarrollo profesional		48
6. Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo		50
Nuestro compromiso con los Derechos Humanos		50
Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo		51
7. Información sobre Sociedad		58
Gestión de la cadena de suministro		59
Información sobre clientes y consumidores		60
Compromisos con el Desarrollo Sostenible		61
Información fiscal y sobre subvenciones		63
Anexo 1: Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI		64

1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera Consolidado

El Estado de Información No Financiera Consolidado de Kitchen Bath Ventures, S.L. y sociedades dependientes (en adelante “el Grupo” o “KBV”) ha sido elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El Estado de Información no Financiera Consolidado da respuesta a los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018 y se formula como estado separado al informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas del Grupo, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria de esta Ley.

Para la elaboración del Estado de Información no Financiera Consolidado se han considerado los estándares internacionales de reporte de GRI Standards (Global Reporting Initiative), en su opción GRI Seleccionados y la Directiva 2014/05/UE de Información No Financiera y Diversidad. Asimismo, se han contemplado los resultados de los distintos análisis del contexto interno y externo realizados por el Grupo.

El alcance subjetivo de reporte del Estado de Información no Financiera Consolidado es el mismo que se ha considerado en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas. La información contenida en el Estado de Información no Financiera Consolidado, asimismo, hace referencia al período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025. Adicionalmente, y a efectos comparativos, se muestra la información correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

El Estado de Información no Financiera Consolidado de Kitchen Bath Ventures, S.L. y sociedades dependientes ha sido formulado por el Consejo de Administración de la sociedad dominante (Kitchen Bath Ventures, S.L.) con fecha 26 de marzo de 2026.

De conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, el Estado de Información No Financiera Consolidado ha sido objeto de verificación con alcance de aseguramiento limitado por parte de Gaman BRS, S.L.P. El Informe de Verificación independiente se presenta adjunto a este Estado de Información No Financiera Consolidado.

2. Información general sobre el Grupo

Quiénes somos

Líderes en cocinas y mobiliario de cocinas y hogar combinando diseño, innovación y compromiso responsable

Kitchen Bath Ventures (en adelante “el Grupo” o “KBV”) es una plataforma líder nacional en la industria de la fabricación de muebles de cocina y baño, fundamentalmente.

KBV nació en 2022 con el propósito de liderar el sector del mobiliario de cocinas con un enfoque en sostenibilidad, calidad e innovación. Aplicando principios ESG, apostamos por materiales responsables, procesos eficientes y una gestión ética que genere impacto positivo. Hoy, seguimos evolucionando para crear hogares que combinan diseño, confort y compromiso con el futuro.

Una historia ligada a la Innovación y la Sostenibilidad

KBV nació con una visión clara: transformar los espacios del hogar mediante soluciones que combinan diseño, funcionalidad y sostenibilidad. Lo que comenzó como una empresa enfocada en la fabricación de cocinas se ha convertido en un referente del sector del mobiliario integral para la vivienda, abarcando cocinas, hogar y baños.

Desde nuestros inicios, entendimos que la calidad y la innovación debían ser pilares fundamentales, pero también asumimos que el futuro del sector debía pasar por la sostenibilidad y la gestión ética. Este enfoque nos ha llevado a evolucionar de forma constante, adaptando nuestros procesos y productos a las necesidades de un mercado cada vez más consciente y exigente.

A medida que expandimos nuestras operaciones, integramos principios ESG (Environmental, Social & Governance) en cada etapa del negocio, consolidando una cultura empresarial donde la innovación sostenible y la responsabilidad social son inseparables de nuestra actividad diaria.

Adoptamos prácticas de producción responsable, optimizando la eficiencia energética en nuestras instalaciones y reduciendo nuestra huella de carbono mediante el uso de energías renovables. Además, estamos explorando activamente alternativas de componentes con menor impacto ambiental, sin comprometer la calidad ni la funcionalidad. Este compromiso refleja nuestra determinación de no solo alcanzar los estándares del sector, sino de contribuir activamente a un impacto positivo en el entorno y la sociedad.



Hoy, KBV se posiciona como un referente en el diseño y fabricación de soluciones integrales para el hogar, manteniendo su compromiso con la innovación, la calidad y la sostenibilidad. Miramos al futuro con la misma determinación que nos impulsó en nuestros inicios, conscientes de que la verdadera excelencia no se mide solo en productos de alta calidad, sino en la capacidad de generar un impacto positivo y duradero en la sociedad y el medio ambiente.

Seguimos evolucionando, no solo para adaptarnos a los cambios del mercado, sino para liderar la transformación hacia un modelo de negocio más responsable, creando hogares que combinan diseño, confort y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras.

La Sostenibilidad como parte de cada decisión

En KBV, entendemos que el alcance de la sostenibilidad va mucho más allá del clima y medio ambiente. Para consolidar una estrategia empresarial a largo plazo, es necesario analizar cada aspecto de nuestra actividad, asegurando que todos los procesos estén alineados con nuestros valores y objetivos de sostenibilidad.

Nuestro compromiso se guía por principios de sostenibilidad y una visión que abarca no solo la calidad y longevidad de nuestros productos, sino también un uso responsable de los recursos y una gestión ética de nuestras relaciones con empleados, proveedores y la sociedad en general.

Nuestro compromiso en datos



El Grupo fabrica y comercializa los productos a través de tres marcas diferentes:

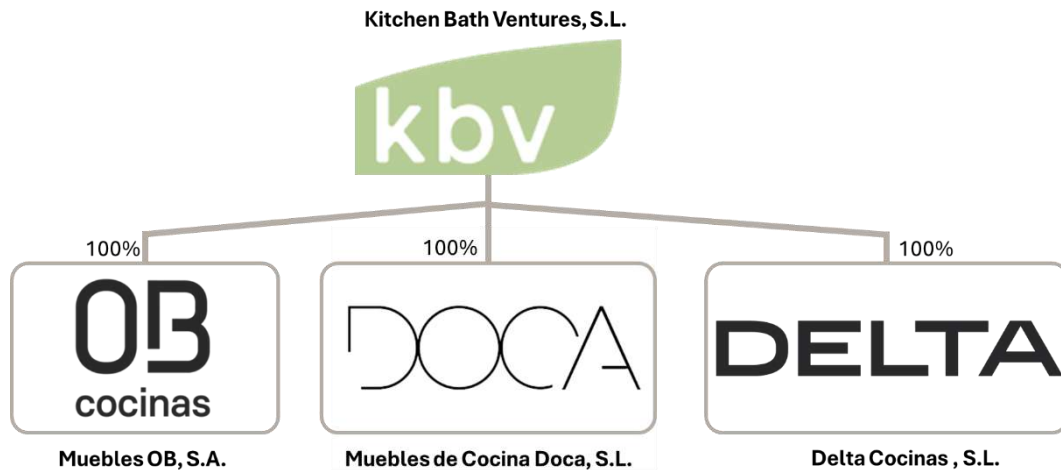
- **Delta Cocinas**, con más de 30 años de experiencia en la fabricación de mobiliario de cocina, baño y hogar. Las instalaciones de Delta, en la Rioja, cuentan con más de 20.000 m².
- **OB Cocinas**, dedicada íntegramente a la fabricación de mobiliario de cocina con el foco en la elegancia, el diseño, la calidad, la estética y la funcionalidad. Las instalaciones de OB Cocinas se encuentran en Córdoba, con alrededor de 40.000 m².
- **Doca Cocinas**, nueva marca incorporada durante el ejercicio 2024, dedicada a la fabricación de mobiliario de cocina, baño y armarios de gama alta. Las instalaciones de Doca, en Tarragona, cuentan con más de 20.000 m² y equipamiento de última generación, que minimizan su impacto sobre el medio ambiente.

Al cierre del ejercicio 2025, el Grupo cuenta con más de 1.000 puntos de venta distribuidos por toda la península (más de 1.000 puntos de venta en 2024).

Estructura organizativa

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha acometido una operación para la simplificación de su estructura a través de determinadas fusiones por absorción de algunas entidades que formaban parte del perímetro de consolidación al cierre del ejercicio 2024. Las operaciones de fusión entre las distintas filiales se han completado con fecha 1 de diciembre de 2025.

Una vez concluida la reestructuración, el Grupo presenta la siguiente estructura al cierre del ejercicio 2025:



Kitchen Bath Ventures - <https://www.kbv-group.com/>

Kitchen Bath Ventures, S.L es la sociedad dominante, directamente participada por el Fondo ABAC Capital. Fue constituida en el ejercicio 2021. Esta sociedad presta servicios corporativos (dirección comercial y estratégica, finanzas, sistemas, etc.) al resto de entidades del Grupo. Su domicilio social se encuentra en Madrid.

Delta Cocinas - <https://www.deltacocinas.com/>

Desde 1989, Delta fusiona tradición artesanal y tecnología avanzada para crear espacios únicos que reflejan estilo, funcionalidad y una estética atemporal. Cada cocina es una expresión de personalidad, diseñada para integrarse en la vida de sus usuarios y acompañarlos a lo largo del tiempo. La excelencia se percibe en cada detalle, desde la cuidadosa selección de materiales hasta la precisión en los acabados, asegurando muebles de alta calidad, durabilidad y sofisticación.

Con más de 16.000 m² de superficie productiva, Delta abastece mercados en Europa, África y Norteamérica, destinando parte de su producción a la exportación. Su éxito se sustenta en relaciones de confianza con clientes y proveedores, ofreciendo un servicio basado en la transparencia, el compromiso y el asesoramiento experto, asegurando que cada proyecto refleje las expectativas y necesidades de sus clientes.



La inversión en investigación y desarrollo impulsa la incorporación de nuevos materiales y conceptos de diseño que elevan la funcionalidad, la eficiencia y la estética de cada cocina. Con una apuesta constante por la innovación, DELTA sigue redefiniendo los estándares del sector, creando espacios que van más allá de la simple funcionalidad para convertirse en el verdadero corazón del hogar.

OB Cocinas- <https://obcocinas.es/>

Desde hace más de cuatro décadas, OB Cocinas ha trazado un camino de excelencia, consolidándose como uno de los grandes nombres en la fabricación de mobiliario de cocina en España. Su red de distribuidores se extiende por todo el país, mientras que su esencia viaja más allá de las fronteras, con una presencia en más de 15 países, entre ellos Francia, Portugal, EE.UU., México y Senegal. Con un 30% de su producción destinada a la exportación, la marca sigue ampliando su alcance, llevando su visión de calidad y precisión a nuevos mercados.



La modernización de sus instalaciones es un proceso constante. Tecnología y diseño se fusionan, logrando el equilibrio perfecto entre estética y funcionalidad. Cada pieza, cada detalle, responde a un proceso meticuloso donde la innovación y la artesanía conviven en armonía.

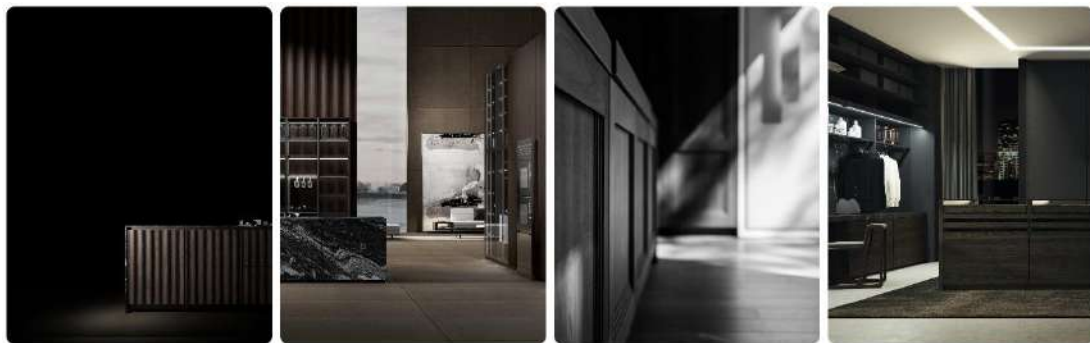
Pero OB Cocinas no solo diseña espacios, sino experiencias. A través de su red de distribuidores y estudios de cocina, ofrece un servicio personalizado, asegurando que cada cliente encuentre en sus diseños el reflejo de su estilo y sus necesidades. La calidad, la precisión y la visión sostenible se materializan en cocinas pensadas para perdurar en el tiempo, espacios que van más allá de la funcionalidad para convertirse en el corazón del hogar.

Doca Cocinas - <https://doca.es/>

Desde 1980,DOCA ha definido un estilo único en el diseño de muebles para cocina y hogar, combinando excelencia, innovación y carácter atemporal. Su propuesta equilibra la tradición artesanal con la innovación en el diseño, dando vida a espacios exclusivos que reflejan personalidad y distinción.

La combinación de materiales diversos da vida a espacios que equilibran ergonomía, armonía y precisión, creando ambientes atemporales que cautivan a quienes buscan exclusividad y personalidad en su hogar.

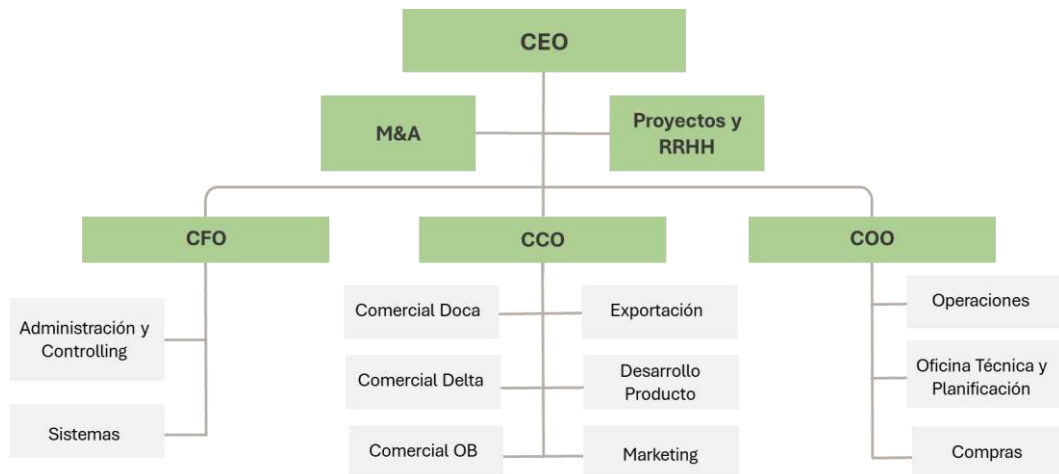
Cada mueble es el resultado de una cuidadosa selección de materiales y un meticuloso proceso de fabricación, donde la calidad se cuida hasta el último detalle. Un trabajo impregnado de pasión, respeto por el entorno y una visión que trasciende las tendencias.



Con más de cuarenta años de trayectoria, DOCA ha llevado su sello de excelencia más allá de nuestras fronteras, consolidando su presencia en mercados internacionales como Francia, Bélgica, Suiza, Reino Unido, México y Estados Unidos. Actualmente, exporta el 77% de su producción, reflejo de una sólida proyección global. Un compromiso con el diseño y la artesanía que continúa evolucionando, adaptándose a las exigencias de quienes valoran lo auténtico y duradero.

Estructura Funcional

El organigrama del Grupo, considerando las funciones que se realizan desde los departamentos corporativos y aquellas que se realizan desde cada una de las unidades de negocio, es el siguiente:



Estrategia y modelo de negocio

Un modelo de negocio basado en la calidad y la innovación

Hemos desarrollado un modelo de negocio diversificado que nos permite adaptarnos a distintos estilos de vida y niveles de inversión, sin renunciar a nuestra esencia: diseño, calidad e innovación.

Nuestra estructura empresarial abarca desde el lujo personalizado hasta soluciones funcionales accesibles, permitiéndonos operar con solidez en un mercado en constante evolución.

Nuestro propósito es hacer de la cocina un espacio familiar, confortable, con un diseño adaptado a las necesidades de nuestros clientes y que cumpla con los mayores estándares de calidad y sostenibilidad.



Este modelo de negocio diversificado se estructura en torno a tres elementos:

- **Posicionamiento multisegmento:** Nos dirigimos a distintos perfiles de cliente mediante marcas especializadas, permitiendo una respuesta eficaz a cada necesidad del mercado sin perder coherencia en nuestra propuesta de valor.
- **Omnicanalidad estratégica:** Integramos distintos canales y modelos de relación para conectar de forma efectiva con todos nuestros públicos. La colaboración con profesionales del sector y la proyección de marca en entornos clave nos permite generar valor sostenido y reforzar nuestra presencia en el mercado.
- **Enfoque integral y sostenible:** Apostamos por procesos responsables, atención al detalle y una experiencia de cliente excelente, con un enfoque sostenible que abarca desde la elección de materiales hasta la vida útil del producto.

Innovación para impulsar el futuro del hogar

La innovación en KBV va más allá de la incorporación de tecnologías; es una cultura empresarial que impulsa cada decisión y proceso. Nuestro enfoque en I+D nos permite desarrollar soluciones que responden a las necesidades cambiantes del hogar.

- **Diseño funcional y adaptable:** Creamos espacios que combinan estética y funcionalidad, adaptándose a las necesidades de cada cliente y optimizando el uso del espacio.
- **Tecnología avanzada:** Integramos soluciones tecnológicas en nuestros productos, como superficies antibacterianas, sistemas de almacenamiento inteligente y materiales libres de sustancias tóxicas.
- **Economía circular e innovación sostenible:** Desarrollamos procesos que maximizan la eficiencia de recursos, minimizan los residuos y fomentan la reutilización de materiales, contribuyendo a un modelo de negocio más sostenible.

Compromiso con la excelencia

En KBV Group, nuestro modelo de calidad e innovación no es solo una estrategia empresarial, sino un compromiso a largo plazo con nuestros clientes, empleados y el entorno. Cada proyecto que desarrollamos refleja nuestra dedicación por crear hogares sostenibles, funcionales y de alto valor estético.

Los principales objetivos que hemos definido son:

- **Crecimiento orgánico e inorgánico**, basado en la consolidación de las marcas que ya forman parte del Grupo y la incorporación de nuevas marcas que permitan continuar la estrategia de diversificación y segmentación de nuestro negocio.
- **Consolidación de la presencia internacional**, fundamentalmente en países donde ya atesora una experiencia significativa como Francia, Estados Unidos o Portugal, pero sin desatender otras geografías que puedan complementar a las anteriores. Durante el ejercicio 2025, el 31% de las ventas del Grupo han sido exportaciones a otros países (Estados Unidos 18% y Unión Europea 11%). Durante el ejercicio 2024, el 32% de las ventas se realizaron fuera de España (Estados Unidos 21% y Unión Europea 11%).
- **Negocio sostenible**: El diseño y la fabricación de cocinas pueden transformar el mundo. Nuestro compromiso con el planeta y las personas es parte de cada decisión que tomamos.

Somos B CORP

El diseño y la fabricación de cocinas pueden transformar el mundo. Nuestro compromiso con el planeta y las personas es parte de cada decisión que tomamos.

El Grupo ha sido certificado por B Corp. Este importante hito, no obstante, va más allá de obtener una certificación; implica integrarse en un movimiento global positivo en el mundo.

Todas las entidades del Grupo KBV han pasado una evaluación exhaustiva, que no solo analiza lo que hacemos, sino especialmente la manera como lo hacemos.



La certificación B Corp, reconoce a las empresas que alcanzan altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia y responsabilidad. En otras palabras, valida que estamos combinando negocio y propósito de manera real y medible.

El compromiso de KBV, que nos hace merecedores de esta certificación, tiene un alcance transversal y está basado en cinco pilares fundamentales:

- **Gobernanza**: Tomamos decisiones con ética, transparencia y responsabilidad en cada ámbito de la empresa.

- **Medio Ambiente:** Empleamos materiales sostenibles y procesos responsables para reducir nuestra huella ecológica.
- **Trabajadores:** Apostamos por el bienestar, la seguridad y el desarrollo de nuestro equipo. Garantizando un entorno inclusivo.
- **Clientes:** Ofrecemos proyectos únicos, con la máxima calidad y durabilidad, que aportan valor real y consciente a la vida de las personas.
- **Comunidad:** Colaboramos con nuestro entorno social y productivo para generar un impacto positivo más allá del diseño y producción de muebles de cocina.

Ser B Corp es una elección exigente, pero necesaria. Es la forma en que demostramos, con hechos, que el diseño y fabricación de muebles de cocina también puede ser una herramienta de cambio.

Convertirnos en empresa B Corp no es una meta, sino un punto de partida. Y por ello, revisamos constantemente nuestras prácticas, mejoramos nuestros procesos y medimos nuestro impacto para seguir construyendo un grupo empresarial que inspire, transforme y deje huella positiva.

Nuestros Valores

En KBV Group, nuestros valores son el pilar que guía cada aspecto de nuestra actividad. Más que principios, son compromisos firmes con la excelencia, la sostenibilidad y las personas.

 <p>Personas</p> <p>Creemos en el talento, la diversidad y el desarrollo profesional de nuestro equipo. El bienestar de las personas está en el centro de todo lo que hacemos.</p>	 <p>Innovación</p> <p>Apostamos por soluciones creativas y tecnológicas que transforman los espacios del hogar, adaptándose a las necesidades del presente y del futuro.</p>	 <p>Calidad</p> <p>Garantizamos productos duraderos y funcionales que superan los estándares del sector, combinando diseño y excelencia en cada detalle.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

 <p>Entorno</p> <p>Nuestra responsabilidad con el medio ambiente se refleja en el uso de materiales sostenibles, procesos eficientes y la reducción de nuestra huella de carbono.</p>	 <p>Gobernanza</p> <p>Actuamos con integridad, transparencia y respeto, aplicando principios éticos en todas nuestras operaciones y relaciones.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sistema de Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos es una parte esencial del enfoque de gobierno corporativo del Grupo. Por ello, gestionamos de forma proactiva y desde el máximo nivel (Dirección y Consejo de Administración) todos los riesgos a los que se encuentra expuesto, atendiendo a la actividad que desarrolla y el entorno donde opera.

El Consejo de Administración es responsable de la supervisión del sistema de gestión de riesgos. Le corresponde al Consejo, por lo tanto, la responsabilidad de impulsar las herramientas y mecanismos adecuados para la detección de los riesgos, la definición del apetito al riesgo, la implementación de las medidas y herramientas para la mitigación de los riesgos detectados.

El Consejo de Administración ha establecido diferentes comisiones de Auditoría y Control que tienen como función primordial servir de apoyo al Consejo de Administración en sus funciones de supervisión; entre las cuales se incluye la supervisión de los Sistemas de Control y Gestión de Riesgos.

La Dirección, por su parte, tiene encomendada la responsabilidad de fomentar la integración de la gestión de riesgos en los procesos que se han determinado como críticos, así como asignar la titularidad de los distintos riesgos identificados a los distintos gestores de riesgos (“risk owners”).

A la vista de la experiencia de los últimos años, la Dirección considera que la gestión de riesgos debe ser un proceso transversal y continuo, integrado en los procesos de negocio y en todos los niveles y funciones de la organización, incluyendo la planificación estratégica, la toma de decisiones y la ejecución de actividades. En este contexto, se han implantado herramientas y procedimientos para la identificación, evaluación y respuesta a los riesgos, con el objetivo de proporcionar una seguridad razonable en la consecución de los objetivos estratégicos.

Los riesgos se agrupan en cuatro categorías: riesgos operativos, riesgos legales, riesgos financieros y riesgos estratégicos. Adicionalmente, se identifican aquellos riesgos relacionados con cuestiones ESG. Los riesgos se priorizan en función de su impacto potencial y su probabilidad de ocurrencia, clasificándose como riesgos altos, moderados o leves.

Estrategia de gestión de Riesgos	Identificación de Riesgos	Evaluación de los Riesgos	Tratamiento de Riesgos	Monitorización, Reporte y Seguimiento
<p>La estrategia de gestión de riesgos abarca todos los procesos clave del Grupo (procesos estratégicos, operacionales, comerciales, y financieros).</p> <p>La gestión de riesgos se integra de forma coherente con los procesos de planificación y gestión de la estrategia.</p>	<p>Tiene como propósito la localización, reconocimiento y descripción de todos los riesgos que pueden impedir al Grupo la consecución de sus objetivos.</p> <p>Es un proceso iterativo que requiere disponer de la mejor información disponible en cada momento.</p>	<p>Esta fase tiene como objetivo estimar la importancia relativa de cada riesgo considerando la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial en caso de materializarse.</p> <p>Esta evaluación permite priorizar los riesgos y enfocar los recursos de gestión en aquellos de mayor relevancia.</p>	<p>El Grupo determina la respuesta adecuada para cada riesgo de acuerdo con la gravedad asignada a cada uno de ellos y atendiendo al nivel de apetito al riesgo.</p> <p>El tratamiento de los riesgos identificados se realiza a través de planes de acción que se aprueban de forma coordinada</p>	<p>Los gestores de riesgos son responsables del seguimiento continuo de la evolución de los riesgos identificados.</p> <p>Cada gestor debe evaluar de forma periódica los factores de riesgo asociados y el funcionamiento y la efectividad de las actividades de control diseñadas e implantadas.</p>

La gestión de riesgos es un proceso dinámico y requiere de la interacción continua de los órganos de Dirección, responsables de la implantación de políticas y procedimientos, con las distintas áreas de negocio que son responsables de la gestión directa de los distintos riesgos.

El establecimiento de canales de comunicación efectivos para compartir información sobre riesgos y oportunidades entre todas las partes interesadas relevantes resulta esencial. El Grupo fomenta la participación activa de todas las partes interesadas en la gestión de riesgos.

3. Principales stakeholders y análisis de asuntos materiales

Identificación y evaluación de stakeholders

El Grupo mantiene el compromiso sólido y continuado de establecer relaciones duraderas y basadas en la confianza con sus grupos de interés, como piezas clave de su estrategia. El objetivo es compartir información relevante, fiable, transparente e íntegra.

El Grupo realiza análisis internos para la identificación de los principales grupos de interés (“stakeholders”) de nuestro negocio, así como para evaluar la significatividad de cada uno de estos grupos en términos de capacidad de influencia y de dependencia.

Hemos identificado los grupos de interés relevantes que pueden tener un interés en nuestro desempeño y que pueden influir, directa o indirectamente, en la orientación del Grupo. Los principales grupos de interés identificados son los siguientes:

<p>Empleados</p> 	<p>Clientes y consumidores</p> 	<p>Inversores y Accionistas</p> 
<p>Incluyendo todo el equipo humano que forma parte del Grupo y que constituyen uno de los pilares básicos para la ejecución de la estrategia y el aseguramiento de la continuidad operativas.</p> <p>Su bienestar, seguridad y desarrollo influyen directamente en la productividad, la innovación y la calidad de nuestros productos y servicios.</p>	<p>Nuestros clientes, distribuidores y los usuarios o consumidores de los productos son esenciales.</p> <p>Determinan la demanda y la continuidad del negocio.</p> <p>Sus expectativas en calidad, seguridad, trazabilidad y desempeño influyen significativamente en los sistemas de producción y los requisitos comerciales</p>	<p>Incluyendo a nuestros accionistas (propietarios) y también a otros inversores financieros, como las entidades financieras que trabajan con nosotros.</p> <p>Su foco creciente en criterios ESG demanda transparencia, métricas fiables, gestión robusta de riesgos e impactos y evidencia de creación de valor a largo plazo.</p>
<p>Proveedores y cadena de suministro</p> 	<p>Sociedad Civil</p> 	<p>Administración y Reguladores</p> 
<p>Incluyen todos los proveedores de materias primas, servicios, logística y otros terceros en la cadena de valor del Grupo.</p> <p>Impactan en la continuidad del suministro, el coste, la calidad y la capacidad de cumplir nuestros compromisos.</p>	<p>Representan las comunidades locales donde operan los centros, entorno social y económico, universidades y centros de investigación, ONG, medios y sociedad civil en general.</p> <p>La relación con la sociedad permite anticipar expectativas, reforzar la confianza y maximizar contribuciones positivas.</p>	<p>Las autoridades, administraciones públicas y reguladores, ya sean locales, nacionales o internacionales definen el marco normativo aplicable y supervisan su cumplimiento.</p> <p>La evolución regulatoria puede requerir adaptaciones de procesos y generar impactos en costes, autorizaciones o continuidad de las operaciones.</p>

El segundo paso, tras la identificación de los grupos de interés, ha sido analizar la significatividad de cada uno de ellos en nuestro negocio. Este análisis se ha realizado considerando:

- El grado de influencia de los grupos de interés, considerado como la capacidad de cada uno para afectar las decisiones y acciones del Grupo. Este análisis se ha realizado considerando el tamaño, recursos, capacidad de movilización, acceso a información clave y habilidades de persuasión de cada grupo de interés.
- El grado de dependencia de cada grupo de interés, referido a la medida en la que el Grupo depende de los grupos de interés para alcanzar sus objetivos.

El resultado de la evaluación de los grupos de interés realizado por el Grupo es el siguiente:



Identificación y análisis de asuntos materiales

Enfocados en los asuntos materiales

El Estado de Información No Financiera debe ser un informe riguroso y útil para nuestros grupos de interés, centrado en los asuntos más significativos.

Definimos nuestras prioridades con el compromiso de generar valor, asegurando al mismo tiempo que las necesidades de nuestros grupos de interés se atienden adecuadamente mientras el negocio crece de forma sostenible y crea valor a largo plazo.

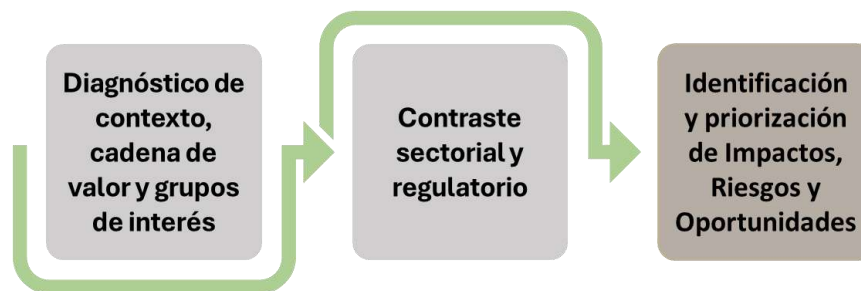


Una de las herramientas clave para establecer estas prioridades es el análisis de materialidad, que nos permite identificar los asuntos de mayor relevancia para nuestros grupos de interés y evaluar tanto su influencia sobre el modelo de negocio como el impacto de la empresa en dichos asuntos. En definitiva, este análisis nos ayuda a alinear nuestra estrategia de sostenibilidad con sus expectativas y necesidades.

Hemos realizado un análisis de materialidad con el objetivo de identificar y priorizar los asuntos más relevantes para el Grupo y sus grupos de interés, considerando un enfoque de doble materialidad. Este enfoque diferencia entre materialidad de impacto y financiera y nos permite orientar la estrategia de sostenibilidad y el contenido del Estado de Información No Financiera hacia los asuntos con mayor relevancia, en coherencia con el marco regulatorio aplicable.

- Materialidad de impacto: Cómo el Grupo impacta en el entorno y en las personas; y
- Materialidad financiera: Como los asuntos relacionados con la Sostenibilidad pueden influir en el desempeño, la posición financiera y la creación de valor del Grupo.

El análisis de materialidad se ha realizado en tres etapas:



- **Diagnóstico del contexto, la cadena de valor y los grupos de interés:** En primer lugar, se llevó a cabo una fase de comprensión del contexto, analizando el modelo de negocio y el perímetro del Grupo, así como las principales dependencias e interacciones asociadas a su actividad (fabricación y comercialización de mobiliario de cocina y baño).

En esta fase se realizó, así mismo, un mapeo de la cadena de valor para localizar en que puntos se originan los impactos, riesgos y oportunidades. La cadena de valor se ha estructurado en torno a la cadena de suministro y fabricación de materiales, operaciones propias (diseño, compras, producción, embalaje, etc.) y las actividades de logística y distribución, uso por el cliente final y fin del ciclo de vida del producto (aguas abajo o downstream).

Finalmente, se identificaron y analizaron los grupos de interés de KBV, valorando su relevancia en función de su capacidad de influencia y el grado de dependencia del Grupo respecto de ellos.

- **Contraste sectorial y regulatorio:** Este análisis contextual se ha ejecutado mediante la revisión de prescriptores sectoriales (incluyendo el marco SASB aplicable), el contraste con empresas comparables y el análisis del marco regulatorio y tendencias relevantes para el sector

Adicionalmente, y como elemento complementario, se revisaron fuentes externas de riesgo país (estado de derecho, derechos humanos, esclavitud moderna, corrupción, libertad de expresión) en relación con los principales ámbitos geográficos de operación y cadena de valor, con el fin de contextualizar la exposición a riesgos sociales y éticos.

- Identificación y priorización de Impactos, Riesgos y Oportunidades:** En la última fase, y a partir de toda la información anterior, se identificaron y estructuraron los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IRO) por normas temáticas ESRS y subtemas.

Para garantizar su trazabilidad y facilitar su priorización, cada impacto, riesgo y oportunidad se ha documentado indicando si son positivos o negativos y reales o potenciales, en que punto de la cadena de valor se han detectado y, finalmente, su horizonte temporal (corto, medio o largo plazo).

Esta metodología resulta coherente con la Ley 11/2018, al asegurar, por un lado, que el Estado de Información No Financiera se centra en los asuntos más relevantes para los grupos de interés incorporando, además, un enfoque temporal que apoya la gestión y el seguimiento de estos asuntos.

De acuerdo con el análisis realizado, los principales Impactos, Riesgos y Oportunidades identificados por el Grupo, y agrupados en cada una de las temáticas, son los siguientes:



Los asuntos más relevantes, a tenor de los resultados obtenidos, son los siguientes:

- Cambio climático:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales en relación con el cambio climático se concentran en riesgos físicos por eventos extremos (inundaciones, lluvias intensas, sequías, incendios) con impactos sobre activos e inventarios, riesgos de transición derivados de los cambios en la regulación y expectativas del mercado (incremento regulatorio sobre emisiones de CO₂) y en los impactos reales asociados a las emisiones de gases de efecto invernadero y el consumo de energía tanto en la operación propia como en la cadena de valor. Asimismo, se identifican oportunidades materiales vinculadas al Plan Net-Zero, mejora de la eficiencia energética y del autoconsumo.

- **Contaminación:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados a la contaminación se centran en emisiones al aire (especialmente COV, además de polvo/partículas y emisiones no-GEI asociadas a procesos térmicos), la gestión de sustancias preocupantes y SVHC en materiales y productos (en el marco de REACH) y el riesgo de endurecimiento regulatorio y de incumplimiento de límites de emisión.

Por su parte, los impactos negativos identificados son principalmente reales y de corto plazo en la operación propia y en la producción upstream de inputs (químicos, plásticos, madera, metales), mientras que la presencia de sustancias preocupantes se trata como impacto potencial con afectación transversal a la cadena de valor y a varios horizontes temporales. En paralelo, se recoge un impacto positivo real asociado al desarrollo de gamas de menor toxicidad y baja emisión (acabados al agua/línea ECO), que contribuye a reducir emisiones nocivas y exposición, además de actuar como palanca de diferenciación y mitigación de riesgos regulatorios.

- **Biodiversidad y ecosistemas:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales de biodiversidad se derivan principalmente de la dependencia de la madera como materia prima crítica, así como los riesgos e impactos asociados a la gestión forestal (deforestación, degradación de hábitats, cambios en el uso del suelo y pérdida de servicios ecosistémicos).

Los impactos identificados se localizan de forma predominante en la cadena de suministro, incluyendo impactos potenciales negativos de medio y largo plazo vinculados al abastecimiento, y un impacto positivo real asociado al suministro de madera certificada y su reutilización.

En materia de riesgos, se combinan factores físicos (clima, plagas, menor crecimiento forestal) que pueden suponer un incremento de los precios, con riesgos de transición por incremento de la exigencia de la regulación aplicable en materia de deforestación y trazabilidad de las materias primas, que podría afectar a inventarios no certificados

Como oportunidad, se identifica un incremento de la demanda de madera certificada o reciclada que puede reforzar el posicionamiento comercial y el crecimiento a medio y largo plazo.

- **Economía circular:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales de economía circular se estructuran en entradas de recursos (materias primas, embalajes y componentes), salidas de recursos y gestión de residuos (incluidos peligrosos), combinando impactos operativos y de ciclo de vida del producto.

Se identifican impactos negativos reales asociados al consumo intensivo de materiales (madera/tableros, metales, plásticos, barnices, pinturas y colas) y a la generación de residuos (peligrosos y no peligrosos) tanto en la operación propia como en la cadena de suministro, con especial relevancia en el corto plazo para la gestión y tratamiento.

Asimismo, se consideran impactos positivos reales por medidas de circularidad ya implantadas (uso de embalajes con contenido reciclado, reducción de plásticos no reciclables, reutilización/valorización de madera y componentes, recuperación de módulos y retornos para reciclaje) y por el enfoque de diseño para durabilidad, mantenimiento, desmontaje y reciclabilidad, con efecto creciente en el medio y largo plazo.

Se incluye, finalmente, el riesgo de errores relacionados con el análisis y adaptación a la demanda creciente de información y requisitos legales sobre circularidad del producto, y oportunidades ligadas a la optimización de procesos para reducir desperdicio, ahorrar costes y reforzar la ventaja competitiva y reputacional.

- **Personal propio:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el personal propio reflejan, por un lado, impactos positivos reales en condiciones de trabajo, conciliación, diálogo social, formación y diversidad, y por otro, impactos negativos vinculados a salud y seguridad en el trabajo, equidad y representación.

Se recogen impactos positivos de corto plazo asociados a empleo estable, condiciones adecuadas y medidas de conciliación, y de medio plazo vinculados al desarrollo profesional mediante formación continua.

Como impactos negativos, se identifican lesiones laborales derivadas de riesgos industriales (maquinaria, manipulación de cargas, exposición a químicos como disolventes y pinturas).

Se identifican, adicionalmente, riesgos e impactos en materia de igualdad (brechas de género en posiciones técnicas o de dirección) y posibles diferencias retributivas en trabajos de igual valor.

- **Consumidores y usuarios finales:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales respecto a consumidores y usuarios finales se concentran en la calidad e información de los productos, la seguridad vinculada a materiales y sustancias, y la accesibilidad en el diseño.

Se describen impactos positivos reales de corto plazo por la formación a distribuidores y puntos de venta y por la calidad y garantías ofrecidas, con efectos sostenidos en el medio y largo plazo en satisfacción y confianza.

Asimismo, se incluyen impactos positivos relacionados con soluciones de diseño inclusivo (por ejemplo, para movilidad reducida) y proyectos orientados a accesibilidad.

En términos de riesgos, se destaca la posible afectación comercial y reputacional ante restricciones normativas o presencia de sustancias peligrosas, con carácter transversal a la cadena de valor y aplicable a varios horizontes.

Finalmente, como oportunidad, se anticipa el crecimiento de la demanda de soluciones accesibles e inclusivas, que puede traducirse en incremento de ventas y refuerzo de posicionamiento competitivo y reputacional.

- **Conducta empresarial y gobernanza:**

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales de conducta empresarial se articulan alrededor de la cultura corporativa y ética (incluyendo anticorrupción y prevención del soborno, mecanismos de denuncia y protección del informante), y en torno a la gestión responsable de la cadena de suministro con procedimientos que acrediten la debida diligencia.

Se ha identificado un impacto positivo real y de corto plazo asociado al compromiso visible con valores y sostenibilidad, así como una oportunidad de medio plazo ligada a consolidar una cultura corporativa sólida que mejore la valoración del Grupo y el atractivo para clientes, talento e inversores.

Asimismo, hemos identificado un riesgo material a medio plazo por posibles sanciones y daño reputacional asociados a actuaciones relacionadas con la corrupción o el soborno.

Finalmente, se contempla un impacto negativo potencial en la cadena de suministro si no se realiza con la diligencia debida suficiente para detectar vulneraciones ambientales, laborales o de derechos humanos, con especial foco aguas arriba.

4. Información sobre Medio Ambiente

Transformando hogares desde la Sostenibilidad

El Grupo KBV nace con el propósito de liderar el sector del mobiliario de cocinas con una estrategia y un modelo de negocio ligado de forma indisoluble con la Sostenibilidad, la Calidad y la Innovación. Hoy somos un referente en nuestro sector y nuestro segmento. Y el Grupo continúa evolucionando para ayudar a nuestros clientes finales a crear hogares que combinan diseño, confort y un firme compromiso con el futuro.

La Sostenibilidad ambiental es un pilar fundamental de nuestra estrategia empresarial. Y por ello, desarrollamos nuestros productos de forma responsable con el entorno, aplicando principios de economía circular tanto en su fabricación como en su uso, y trabajando en la optimización de la vida útil de nuestras cocinas para reducir su impacto ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida.

Diseñamos nuestros procesos productivos para minimizar el consumo de recursos y la generación de residuos, empleando materiales de origen controlado y certificados, fundamentalmente en relación con las maderas que empleamos. Asimismo, trabajamos para evitar al máximo posible todos los componentes perjudiciales para el medio ambiente.

El Grupo mantiene un compromiso continuo con la **reducción del impacto ambiental** de su actividad, priorizando las acciones destinadas a mitigar los riesgos asociados. Desde el reconocimiento del impacto negativo sobre el entorno derivado de nuestras actividades, trabajamos de manera proactiva para identificar oportunidades para mitigar estos impactos o propiciar impactos positivos compensatorios.



*En KBV, la sostenibilidad ambiental es un **pilar fundamental de nuestra estrategia** empresarial.*

*Adoptamos un enfoque integral que no solo reduce el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente, sino que también promueve **prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de valor.***

Finalmente, somos muy conscientes de las oportunidades que nuestro negocio ofrece para la preservación de los recursos naturales. Con una visión orientada a la sostenibilidad, abordamos estas oportunidades con el objetivo de contribuir a la protección del medio ambiente y garantizar un futuro más responsable para las próximas generaciones.

Nuestro Sistema de Gestión Medioambiental

Como se ha indicado anteriormente, el Grupo ha identificado los riesgos más significativos en materia medioambiental que derivan de la actividad y que, en consecuencia, constituyen los principales focos de atención en su gestión ambiental:

- **Gestión de materias primas y recursos naturales:** Especialmente vinculada al uso responsable de la madera y otros materiales necesarios para la fabricación del mobiliario, garantizando su origen sostenible y un consumo eficiente.
- **Gestión de residuos generados:** Con especial relevancia para los residuos peligrosos derivados del uso de pinturas, lacas, disolventes y otros compuestos químicos, que requieren un tratamiento adecuado para minimizar impactos sobre el entorno.
- **Eficiencia energética y reducción de la huella de carbono:** Relacionados con la necesidad de avanzar en el uso de energía renovable, mejorar la eficiencia de los procesos industriales y reforzar la sensibilización ambiental del personal del Grupo.

Como respuesta a estos riesgos, todas las entidades del Grupo parten de un principio innegociable: el cumplimiento estricto de la normativa medioambiental vigente, que actúa como base para todas las políticas, medidas de control y acciones de mejora.

Además, el Grupo refuerza su desempeño ambiental mediante la dedicación de personal especializado en la materia. En 2025, KBV contó con 11 profesionales dedicados exclusivamente a funciones de Sostenibilidad y Medio Ambiente, frente a 9 profesionales en 2024, evidenciando un fortalecimiento progresivo de sus capacidades internas.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, ninguna de las entidades del Grupo ha recibido denuncias, sanciones o multas relacionadas con el incumplimiento de la normativa medioambiental aplicable, reflejando así el rigor y la responsabilidad con la que gestiona su impacto ambiental.

El Grupo ha diseñado e implantado políticas y procedimientos relacionados con la gestión ambiental, reflejando su compromiso con la sostenibilidad y el cumplimiento de estándares internacionales.

Política Medioambiental del Grupo KBV

En 2024, la Dirección reforzó su compromiso con la Sostenibilidad mediante una nueva Política Medioambiental del Grupo. Dicho documento establece las directrices para minimizar el impacto ambiental y optimizar la gestión de los recursos naturales en todas nuestras actividades.

Los principios de actuación incluidos en la Política son:

- **Cumplimiento riguroso de la legislación ambiental:** Cumplir rigurosamente con toda la legislación ambiental aplicable, apoyándose en auditorías y controles periódicos para garantizar su aplicación efectiva.
- **Impulso de nuestro compromiso ambiental desde nuestros centros:** Implementar medidas preventivas y correctivas en todas las instalaciones del

Grupo, integrando la sostenibilidad en los procesos operativos y promoviendo buenas prácticas ambientales en el día a día de cada centro.

- **Lucha contra el cambio climático:** Reducir las emisiones de GEI mediante el fomento de energías renovables, la disminución del uso de combustibles fósiles y la mejora de la eficiencia energética en procesos e instalaciones.
- **Promoción de hábitos de economía circular:** Promover el uso de materiales reciclados, minimizar la generación de residuos y fortalecer las estrategias de reciclaje y reutilización en el diseño, fabricación y ciclo de vida de nuestros productos.
- **Movilidad y logística sostenible:** Reducir las emisiones asociadas al transporte mediante la optimización de rutas de distribución y el fomento de vehículos de bajas emisiones en las flotas de transporte propias y de proveedores.
- **Protección de la biodiversidad y los ecosistemas:** Priorizar la compra de materias primas certificadas (por ejemplo, madera con sellos FSC o PEFC) y apoyar iniciativas de conservación ecológica para mitigar nuestro impacto en los ecosistemas.
- **Reducción del impacto sobre los recursos hídricos:** Implementar medidas de eficiencia hídrica, optimizando el uso del agua en todos los procesos productivos y reduciendo consumos innecesarios.
- **Cadena de suministro responsable y comprometida:** Implicar a empleados, proveedores, clientes y terceros en el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales, garantizando la transparencia en la comunicación de nuestro desempeño medioambiental y fomentando la mejora continua en toda la cadena de suministro.
- **Compromiso con nuestros clientes:** Informar adecuadamente sobre el perfil ambiental de nuestros productos y servicios, promoviendo la compra responsable, la correcta utilización y la adecuada gestión del producto al final de su vida útil.
- **Involucración de nuestros empleados:** Fomentar la sensibilización, formación y participación de todas las personas del Grupo, promoviendo una cultura ambiental sólida y compartida que impulse la responsabilidad individual y colectiva.
- **Comunicación y transparencia de nuestro desempeño:** Garantizar una comunicación clara y accesible de nuestro desempeño ambiental, manteniendo un diálogo continuo con todas las partes interesadas y reforzando la confianza mediante información veraz y actualizada.

Esta Política Medioambiental se despliega a través de programas y objetivos anuales, y su cumplimiento es evaluado regularmente por la Dirección.

Política de Compras Sostenibles

También en 2024, el Grupo desarrolló una Política de Compras Sostenibles. Esta iniciativa permite integrar criterios ambientales, sociales y de gobernanza en nuestra cadena de suministro, asegurando que nuestras compras y aprovisionamientos contribuyen a la protección del planeta y al bienestar de las comunidades.

En concreto, a través de un proceso riguroso de selección y homologación de proveedores, se establecen requisitos específicos que permiten minimizar el impacto ambiental asociado a la adquisición de materiales y servicios, priorizando productos con certificaciones ecológicas y promoviendo el uso eficiente de los recursos.

Nuestro sistema de compras incorpora medidas para reducir la huella de carbono, fomentar la economía circular y asegurar el cumplimiento de los requisitos de las distintas regulaciones internacionales en materia de derechos humanos y condiciones laborales.

Evaluación medioambiental de proveedores

Además, el Grupo realiza un seguimiento continuo del desempeño sostenible de los proveedores, estableciendo indicadores periódicos de evaluación y promoviendo la mejora continua en todas las fases del proceso de adquisición.

Hemos implementado un procedimiento para medir y evaluar los aspectos medioambientales de nuestros proveedores. A través de un cuestionario, recopilamos información sobre la gestión medioambiental, las licencias y permisos, la gestión de residuos, las emisiones de gases de efecto invernadero, la huella hídrica y el impacto sobre la biodiversidad de las actividades de sus proveedores.

Este proceso de debida diligencia ambiental permite asegurar que los proveedores cumplen con altos estándares ambientales y contribuyen a la reducción del impacto ambiental en la cadena de suministro.

Certificados de Sostenibilidad

Contamos con certificaciones que acreditan de forma sistemática e independiente nuestro compromiso con la Sostenibilidad y la mejora continua.

Delta Cocinas

Delta Cocinas cuenta con certificaciones que acreditan nuestro Sistema de Gestión Integrado en Calidad (UNE-EN ISO 9001:2015) y Medio Ambiente (UNE-EN ISO 14001:2015) conforme a los estándares internacionales. Nuestro Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente es objeto de auditorías periódicas, lo que permite evaluar su desempeño, reforzar el cumplimiento normativo y consolidar la mejora continua.



Estos certificados serán renovados a principios de 2026 incluyendo la ampliación del alcance que considera la integración de la planta de Cocitur. Con esta renovación se consolidan los siguientes objetivos del Grupo:

- Unificar tres centros productivos bajo un mismo marco de gobernanza.
- Incrementar la trazabilidad y la homogeneidad de los procesos.
- Reforzar la supervisión ambiental en todas las operaciones del Grupo.

Durante los 15 años en los que Delta Cocinas ha estado certificada en ISO 14001, ha superado numerosas inspecciones sin recibir ninguna sanción, demostrando un elevado nivel de rigor en el control y la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos.

Con el objetivo de garantizar un marco operativo sólido y alineado con los estándares internacionales, Delta Cocinas ha desarrollado un conjunto de políticas, procedimientos y herramientas que sustentan su enfoque de gestión responsable y sostenible.

Como parte de esta normativa interna destacamos el Manual de Calidad y Medio Ambiente, que ha sido diseñado e implantado conforme a los estándares UNE-EN-ISO 9001 y UNE-EN-ISO 14001 y establece los requisitos y controles necesarios para gestionar adecuadamente los impactos ambientales derivados de la actividad, entre los que destacan el consumo de materias primas como aspecto ambiental significativo y la generación de residuos no peligrosos, especialmente restos de madera resultantes de la producción.

En línea con este enfoque, la compañía aplica criterios estrictos para la selección de materias primas, colaborando estrechamente con proveedores que garantizan el uso de materiales con alto contenido reciclado, reforzando así su compromiso con la sostenibilidad y la economía circular.

Asimismo, para asegurar la correcta aplicación del sistema de gestión, Delta Cocinas ha implantado una serie de procedimientos operativos específicos, entre los que se incluyen:

- Formación y sensibilización del personal.
- Identificación y evaluación de aspectos ambientales relevantes.
- Gestión de compras y evaluación de proveedores.
- Control de procesos productivos.
- Carga y descarga de mercancías peligrosas, con protocolos específicos de seguridad.



En 2024 y 2025, Delta Cocinas ha obtenido una certificación en materia de Sostenibilidad emitida por Tecnalia (Certificado de Mobiliario Sostenible) que acredita el cumplimiento de estándares en materia de gestión medioambiental, entre otras cuestiones.

Hemos logrado una calificación “**Nivel Plus**” de acuerdo con las puntuaciones obtenidas en las distintas áreas evaluadas, que incluyen materiales utilizados, producto acabado, procesos de fabricación y aspectos organizacionales.

Además, en Delta Cocinas, los esfuerzos de la compañía por ofrecer productos responsables están avalados por diversos sellos de calidad y sostenibilidad, que certifican su compromiso con el medio ambiente y con la excelencia en cada fase de su producción.



Muebles OB

En Muebles OB se ha desarrollado una Política de Gestión de la Calidad alineada con los estándares de la norma UNE-EN-ISO 9001, certificada por Bureau Veritas con validez hasta 2026. Esta certificación refuerza el compromiso de la compañía con la excelencia operativa y la mejora continua.

Doca Cocinas

Doca Cocinas mantiene sus certificaciones en Gestión de la Calidad (ISO 9001) y Gestión Ambiental (ISO 14001), consolidando su compromiso con la mejora continua, la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad dentro del Grupo.

La compañía ha desarrollado un marco de gestión robusto que integra políticas, procedimientos y herramientas esenciales para garantizar la calidad y minimizar el impacto ambiental de sus actividades. Entre estos instrumentos destacan:

- Manual de Calidad y Gestión Ambiental, que establece los principios, procesos y responsabilidades clave.
- Política de la Cadena de Custodia, que asegura la trazabilidad y el uso responsable de materiales certificados.
- Manual de Procedimientos para el Seguimiento y Medición de Impactos Ambientales, que permite monitorizar de forma sistemática los aspectos ambientales derivados de su actividad.

Asimismo, Muebles Doca realiza evaluaciones periódicas de sus aspectos e impactos ambientales, promoviendo la adopción de buenas prácticas que reducen su huella ecológica y fortalecen la eficiencia operativa. Estas acciones refuerzan un enfoque integral de sostenibilidad plenamente alineado con los valores y objetivos del Grupo.

En los próximos ejercicios, el Grupo continuará avanzando en la homogeneización de sus políticas y estándares medioambientales, asegurando una gestión ambiental unificada y alineada entre todas sus entidades.

Coberturas y Seguros Medioambientales:

Muebles OB cuenta con pólizas de seguros que permiten la cobertura de los posibles riesgos medioambientales que se pudieran derivar de su actividad. Estas pólizas aseguran que cualquier impacto negativo en el medio ambiente, resultante de sus operaciones, esté adecuadamente gestionado y mitigado, proporcionando una capa adicional de seguridad y responsabilidad ambiental. Está previsto que en el primer trimestre de 2026 se proceda a extender esta póliza de seguros a todas las compañías del grupo.

Economía circular y gestión de residuos

Gestión de residuos

La gestión efectiva de los residuos que se generan en nuestra actividad supone un elemento primordial, fundamental en lo que respecta a los residuos peligrosos. En sus operaciones, el Grupo utiliza productos que podrían contener sustancias perjudiciales para la salud humana. En general, estas sustancias se encuentran en los productos a bajas concentraciones, si es que las hay, y por lo tanto, no suponen un problema para la salud. No obstante, nuestro sector está expuesto a un riesgo potencialmente importante en materia de reglamentación y reputación, como resultado del uso de sustancias preocupantes.

El compromiso del Grupo también incluye la actualización y el cumplimiento de los protocolos de gestión de residuos y nuestro Plan de Gestión de Residuos. Esto se logra a través de la implementación de acciones que faciliten la reutilización y el reciclaje de los residuos y su seguimiento individualizado.



Compromiso con la reducción del uso de plástico

Desde KBV hemos asumido el compromiso de reducir al máximo el uso de plástico no reciclable en el packaging, sustituyéndolo por papel, cartón y otros materiales fácilmente reciclables, así como la búsqueda de alternativas al uso de plásticos.

El detalle de los residuos peligrosos generados durante los ejercicios 2024 y 2025 es el siguiente:

Residuos peligrosos (kg)	2024	2025
Suspensiones acuosas contaminadas y disolventes	39.368	40.804
Envases metálicos o plásticos contaminados	12.893	16.177
Residuos de pinturas y barnices	14.278	31.710
Otros residuos peligrosos	43.102	55.874

Los residuos más relevantes son los generados en los procesos de pintura y lacado del mobiliario (aguas de las cabinas de pintura, disolventes y restos de pintura o barnices). Por otro lado, existen otros residuos generados considerados como no peligrosos (restos de madera y serrín, cartón, envases de papel, etc.).

El Grupo está, asimismo, encabezando iniciativas destinadas a la valorización y el reúso de materiales en el proceso productivo. Entre estas iniciativas, destacamos:

- **Puesta en marcha de actuaciones para el reúso de plásticos y materiales de embalaje de productos:** Las esquineras de los embalajes de los muebles son recuperadas cuando es posible, fundamentalmente gracias a la colaboración de nuestros clientes.
- **Compromiso de utilización de material reciclado en los embalajes:** El Grupo ha adoptado el compromiso de utilizar al menos un 80% de material reciclado en todos los embalajes de sus productos, incluyendo cartón y plástico. Para cumplir con este objetivo, ya desde 2022 comenzó a buscar proveedores de embalajes de plástico, papel y cartón que cumplieran con estos requisitos.
- **Análisis de alternativas de productos disolventes con menor impacto medioambiental:** Se están realizando estudios y pruebas para la reducción de las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COVs) en colas y barnices, habiendo reducido en los últimos 3 años, en un 41% el uso de COV en barnices y colas en KBV.
- **Actuaciones para el reúso de maderas y materiales cortados en fábrica:** recuperados a través de los gestores de residuos contratados y reutilizados para la fabricación de tableros y pellets.
- **Optimización del corte de tablero:** En la fase de corte se utiliza un programa específico para optimizar el aprovechamiento del tablero, reduciendo al máximo los recortes y mejorando el rendimiento del material.
- **Optimización del consumo de cartón en embalaje:** En el área de embalaje, se ha implementado la optimización del sistema Panotec para ajustar con precisión la cantidad de cartón utilizada en el embalaje de módulos, evitando sobrantes innecesarios.
- **Reducción de residuos en cabinas de lacado:** Se ha incorporado un tratamiento con algas en las piscinas de las cabinas de lacado, lo que permite disminuir la generación de residuos y mejorar la eficiencia en el proceso de depuración.
- **Disminución del uso de disolventes en limpieza:** En la limpieza de puertas se ha reducido significativamente el uso de disolventes, sustituyéndolos por un jabón especial que garantiza un menor impacto medioambiental manteniendo la calidad del proceso.
- **Reúso de film y recortes plásticos:** El film y los recortes de plástico generados en el proceso de embalaje se reutilizan para el empaquetado de piezas y notas pequeñas, promoviendo un uso más eficiente de estos materiales.
- **Instrucciones de Montaje y desmontaje:** Adicionalmente, facilitamos instrucciones de modo que, ante eventuales reparaciones o renovaciones, se puedan desmontar fácilmente las piezas y reemplazar únicamente los componentes dañados. Esto permite que las cocinas sean recicladas o reaprovechadas al final de su vida útil.

Economía circular

El Grupo trabaja igualmente en el diseño de las cocinas y los productos que fabricamos con el propósito de incrementar su durabilidad y alargar su ciclo de vida. Mediante la innovación y el

diseño de productos que facilitan la recuperación al final de su vida útil y el uso de materiales de menor impacto buscamos reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad.

Estamos convencidos de la calidad de nuestros productos y del diseño sostenible de los mismos. Tanto es así, que nuestra garantía con nuestros clientes supera, de forma significativa, la garantía ofrecida de forma habitual y la garantía legal en España.

Fomentamos la economía circular ofreciendo a nuestros clientes instrucciones precisas de montaje y desmontaje de los muebles. De esta forma, ante la necesidad de alguna reparación, se puede proceder al desmontaje de las piezas necesarias y remplazo de aquellas que están dañadas o defectuosas.

Delta Cocinas ha lanzado una línea de productos (ECO) que utiliza materiales y recursos sostenibles, libres de tóxicos y con acabados barnizados o lacados en base agua.



Esta colección de mobiliario en madera natural reduce al mínimo el nivel de emisiones nocivas gracias al uso de barnices en base de agua sin disolventes aromáticos. Un compromiso tangible con la naturaleza que reduce no solo las emisiones desde el punto de vista de la fabricación, sino también la sobreexposición de sustancias nocivas.

Durante el ejercicio 2025, el número de cocinas ECO vendidas ha sido de 36 (40 cocinas durante el ejercicio 2024).

Procedimiento de desmontaje y reciclado de muebles:

El Grupo KBV ha implantado un sistema interno de gestión del mobiliario al final de su vida útil, mediante el cual los módulos retirados de viviendas, exposiciones o devueltos por cualquier motivo son recepcionados y reciclados en sus instalaciones. Este proceso permite asegurar una correcta recuperación de materiales y minimizar la generación de residuos.

Un equipo especializado se encarga de desmontar cada módulo, retirando y clasificando todos los componentes, como herrajes, paneles u otros elementos estructurales, para su correcta valorización o reciclaje, conforme a su naturaleza (madera, metal, plástico, vidrio,

etc.). El Grupo cuenta con gestores autorizados que garantizan el tratamiento adecuado de cada fracción de residuo.

Para los casos en los que no es posible retornar los muebles a fábrica, KBV facilita a clientes y distribuidores instrucciones detalladas de desmontaje, especialmente diseñadas para permitir la separación correcta de cada material y favorecer su reciclaje local. La compañía diseña sus productos pensando en facilitar su desmontaje, reforzando así su compromiso con la circularidad.

Con este sistema, KBV contribuye a cerrar el ciclo de vida de sus productos, evitando que materiales aprovechables acaben en vertederos y demostrando que un modelo productivo más responsable y sostenible es posible

Uso sostenible de recursos y huella de carbono

Suministro y origen de maderas

El Grupo ha trabajado intensamente durante los últimos años en el aseguramiento sobre la procedencia y origen de las maderas utilizadas en la fabricación de mobiliario. El objetivo final es la implantación de un sistema de debida diligencia que permita homologar a los proveedores de madera en consideración de las certificaciones de origen de maderas (FSC, PEFC, etc.).

El Grupo se ha propuesto reducir progresivamente los impactos medioambientales a lo largo de la cadena de suministro. Para ello, ha elaborado una Política de Compras Sostenibles que le permite seleccionar y priorizar proveedores basados en criterios rigurosos y exigentes, asegurando que sus prácticas son respetuosas con el medioambiente y promueven la sostenibilidad.

En este sentido, el propósito del Grupo ha sido asegurar que los proveedores de madera observan de forma correcta los requisitos del Grupo, establecidos de acuerdo con la ISO 38200 (Chain of custody of wood and wood-based products).

Los principales proveedores de madera del Grupo cumplen con estos requisitos y con acreditaciones adicionales que garantizan la procedencia de las maderas utilizadas y un porcentaje mínimo (30%) de productos reciclados y reutilizados. Durante 2022, el Grupo realizó una labor de verificación con los principales proveedores de madera y, en su caso, se analizaron posibles proveedores alternativos.

Como resultado, durante el ejercicio 2025, en torno al 91,6% de la madera utilizada ha contado con los certificados de procedencia requeridos por el Grupo. (FSC, PEFC o certificación análoga, en torno al 87% en 2024).



Madera con origen sostenible

El Grupo está comprometido con el aseguramiento del origen sostenible de las maderas que utilizamos. Nuestro objetivo es incrementar cada año el porcentaje de productos de madera con certificación de gestión forestal sostenible

Doca Cocinas cuenta con certificado PEFC, el Programa de reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal, que garantiza que los tableros que trabaja provienen de bosques gestionados de manera sostenible.



Con estas certificaciones, garantizamos que la cadena de custodia a lo largo de toda la línea de suministro forestal para promover las buenas prácticas en los bosques y para asegurar que el origen de los productos forestales sea respetuoso con las más exigentes normas ecológicas, sociales y éticas.

El Grupo ha establecido, igualmente, objetivos en relación con el uso de materias primas y maderas recicladas. En concreto, se ha establecido la meta de alcanzar al menos un 30% de maderas recicladas en producto final. Durante el ejercicio 2025, el porcentaje de maderas reutilizadas ha alcanzado el 68,6% (68,2% en 2024).

Consumo de otros recursos y huella de carbono

El detalle del consumo de otros recursos empleados en la actividad del Grupo es el siguiente:

Indicadores de consumo	2024	2025
Consumo de energía eléctrica (kWh)	2.489.504	3.912.826
Energía eléctrica de origen renovable	48,5%	47,5%
Energía eléctrica de autoconsumo (kWh)	973.193	1.069.687
Intensidad energética (kWh / Ingresos)	5,26%	7,73%
Consumo de agua (m3)	4.961	5.367
Combustible (litros)	356.852	364.498

De los 3.912.826 kWh consumidos en 2025, 1.857.979 kWh cuentan con el certificado de Garantía de Origen renovable (GdO).

Energía Renovable

En 2022, se instalaron placas fotovoltaicas en Delta Cocinas y Cocitur, con una potencia de 170 kW y 40 kW, respectivamente, para impulsar el uso de energía renovable. Gracias a esta inversión, en 2025 más del 18% de la energía consumida por Delta Cocinas y el 15% de la de Cocitur ha sido generada por sus placas solares (en 2024 alrededor del 18% de la energía consumida por Delta Cocinas y del 16,7% de la consumida por Cocitur fue generada por sus placas solares)



En el ejercicio 2023 se finalizó la instalación de placas fotovoltaicas en las instalaciones de Muebles OB. La instalación cuenta con una potencia nominal de 990,45 Kw. Gracias a estas instalaciones, en 2025 más del 36% de la energía eléctrica consumida se genera de forma 100% sostenible (alrededor del 39% en 2024).

Finalmente, Muebles DOCA ha instalado paneles fotovoltaicos con una potencia total de 324 kWp que han supuesto el 22% de la energía consumida durante el ejercicio 2025.

Además de las instalaciones fotovoltaicas, se han implementado otras medidas para reducir el consumo energético y mejorar la eficiencia del Grupo:

- Ambas fábricas usan luminarias LED desde hace años, lo que disminuye significativamente el consumo de energía. Además, la planificación de los horarios de trabajo optimiza el uso de luz natural.
- En Muebles OB, el uso de calderas de biomasa que reutilizan restos de madera ha reducido el consumo de electricidad, ya que abastecen las cabinas de secado y la climatización en invierno sin necesidad de energía eléctrica.

Emisiones de CO₂

La mejora de la eficiencia en el uso de energía y otros recursos ha sido fundamental para reducir la huella de carbono del Grupo. Gracias a las medidas implementadas, hemos logrado reducir alrededor de un 35% nuestras emisiones de GEI en los últimos 3 años, y nos hemos marcado como meta disminuirlas un 6% adicional en 2026 con respecto al nivel de 2025, en línea con los objetivos de la iniciativa Science Based Targets (SBTi). Nuestro plan de reducción de emisiones hasta 2030, afectará a las emisiones de alcance 1 y 2, habiéndonos fijado un objetivo de reducción del 12% en 2030 con respecto a las emisiones totales de 2025.

Los principales ejes para lograr su consecución son: (i) la renovación de la flota de transporte propia por vehículos modernos más eficientes, con menor consumo y, por tanto, con menores emisiones, (ii) la renovación del parque de máquinas, reemplazando las más antiguas por máquinas más modernas y eficientes energéticamente, (iii) cambio de los contratos de electricidad en aquellos casos en los que no son con GdO, para adecuarlo al resto de contratos con certificado de origen de energía renovable y (v) la concentración de las operaciones con el fin de reducir el consumo eléctrico y de gasóleo, reduciendo así las emisiones.

Con el fin de dar seguimiento a dicho Plan, de forma periódica revisaremos el status de las medidas definidas en los principales ejes de actuación, calculando la huella de carbono con

la plantilla que el Ministerio de Transición Ecológica y reto demográfico pone a nuestra disposición.

El Grupo ha elaborado un Plan Net-Zero que combina actuaciones de eficiencia energética, fomento de energías renovables, impulso de la economía circular y gestión sostenible de la cadena de suministro, definiendo indicadores KPI y objetivos cuantificables en las áreas prioritarias de la estrategia ambiental. Este Plan se ha elaborado de acuerdo con los estándares del Science Based Targets initiative (SBTi). El propósito de dicho plan es alcanzar la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero, para lo cual el Grupo está desplegando y planea realizar actuaciones de mejora de eficiencia energética, promoción de la economía circular y apuesta por la gestión sostenible de la cadena de suministros. El Grupo ha definido indicadores (KPIs) en materia de Sostenibilidad (ESG) así como objetivos cuantitativos en aquellas actuaciones que se consideran prioritarias.

El detalle del cálculo de emisiones durante los últimos ejercicios es el siguiente:

Indicadores de consumo	2024	2025
Emisiones alcance 1	1.021.836	1.011.319
Emisiones alcance 2	349.106	263.940
Total	1.370.942	1.275.259

En 2025, la huella de carbono del Grupo se ha reducido un 6,96% respecto a 2024, una vez que los datos son plenamente homogéneos al incluir el negocio de DOCA en la base comparativa del año anterior. Esta reducción refleja no solo el impacto positivo de las medidas implantadas por el Grupo para disminuir las emisiones, sino también la contribución de las fuentes de energía autorrenovable, como la generación mediante placas solares, que han reforzado de manera significativa el descenso de emisiones registrado.

Movilidad sostenible y optimización logística

Somos conscientes que un porcentaje significativo de nuestras emisiones indirectas procede de las operaciones logísticas y de transporte, por lo que hemos puesto en marcha varias iniciativas para reducir nuestra huella en este ámbito:

- **Optimización de la logística de transporte:** Mejora de la eficiencia en la distribución de nuestros productos mediante la optimización de rutas y cargas, reduciendo kilómetros recorridos en vacío y minimizando las emisiones de CO₂ asociadas.
- **Fomento de proveedores responsables:** Priorización de proveedores logísticos con vehículos de bajas emisiones, promoviendo la renovación de flotas hacia modelos híbridos y eléctricos para el reparto de nuestros productos. Esta colaboración con transportistas comprometidos con el medio ambiente alinea nuestra cadena de suministro con los objetivos climáticos del Grupo.

- **Movilidad sostenible para empleados:** Impulso de alternativas de transporte más limpias entre nuestros colaboradores. Se han implementado programas para promover el uso de transporte público, compartir vehículo (carpooling) y el empleo de medios activos (bicicletas, vehículos eléctricos de uso personal) en los desplazamientos al centro de trabajo. Asimismo, KBV ha adoptado políticas de teletrabajo parcial y horarios flexibles, reduciendo la necesidad de viajes diarios y las emisiones asociadas.



5. Información sobre Personal



La Sostenibilidad, tal y como la entendemos en el Grupo, descansa no solo en la protección del Medio Ambiente y la reducción de nuestro impacto medioambiental sino, igualmente, en una gestión responsable de nuestro capital humano y en la generación de un impacto positivo en las comunidades donde realizamos nuestra actividad.

Nuestro compromiso pivota sobre tres pilares clave: la integración y desarrollo de nuestro equipo, la contribución al bienestar local y la promoción de la diversidad y la inclusión.

El crecimiento del Grupo ha sido posible gracias a la implicación de un equipo alineado en torno a nuestros valores comunes. En KBV, las personas ocupan un lugar central. Apostamos por el talento, la diversidad y la evolución profesional, convencidos de que el desempeño y la sostenibilidad de la empresa dependen directamente del bienestar y desarrollo de quienes la forman.

Al cierre del ejercicio 2025, el equipo humano del Grupo está conformado por 370 personas (346 personas en 2024), distribuidas entre las instalaciones de La Rioja (121 personas), Córdoba (153 personas), Tarragona (85 personas) y nuestro equipo corporativo (11 personas).

Tres grandes objetivos definen nuestro propósito social:

- **Talento y desarrollo profesional:** El talento es un elemento clave para KBV, por ello hemos desarrollado un modelo de gestión orientado a promover un entorno de trabajo inclusivo y productivo. La política de acogida facilita una integración eficaz de las nuevas incorporaciones y favorece la productividad desde las primeras etapas. Asimismo, el Grupo impulsa la formación continua y el seguimiento del desempeño, garantizando el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y contribuyendo a la retención del talento.
- **Compromiso con las comunidades locales:** Somos conscientes del impacto que nuestra actividad genera en el entorno, por lo que trabajamos para que nuestras operaciones contribuyan activamente al desarrollo de las comunidades donde estamos presentes. Algunas de las acciones que llevamos a cabo son la priorización de la contratación local para fomentar la economía en las regiones en las que operamos, la aplicación de políticas que garantizan un ambiente de trabajo seguro, equitativo y alineado con los más altos estándares de sostenibilidad social y la búsqueda de proyectos que mejoren la calidad de vida de las personas, tanto dentro como fuera de la empresa.
- **Diversidad e inclusión:** La diversidad fortalece y enriquece nuestro equipo. Promovemos la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización, con especial atención a la representación de grupos subrepresentados, tanto en la plantilla como en los puestos de liderazgo.

La sostenibilidad social en KBV es un proceso en constante evolución donde seguimos implementando iniciativas que fortalezcan nuestro impacto positivo en las personas y en las comunidades, asegurando que nuestro crecimiento como empresa esté alineado con los valores de inclusión, equidad y desarrollo responsable.

Procedimiento de Gestión de Personas

Para abordar estos objetivos y gestionar adecuadamente los riesgos relacionados con la gestión de recursos humanos, el Grupo dispone de un Procedimiento de Gestión de Personas.

Este procedimiento fue formalmente aprobado por la Dirección del Grupo en 2023 y tiene como propósito fundamental establecer los mecanismos organizativos y funcionales generales relativos a la gestión y desarrollo de los recursos humanos en el Grupo para:

- Crear una cultura de colaboración entre áreas que propicie el logro de los objetivos estratégicos del Grupo.
- Crear un entorno de trabajo donde las personas se desarrollen. El desarrollo profesional de nuestro personal constituye un factor significativo para garantizar una mejor y más rápida evolución de la Compañía.

El Procedimiento de Gestión de Personas aborda la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva integral, desde la atracción y selección del talento (incorporando directrices y principios relativos a la atracción del talento, la detección de necesidades de contratación, el reclutamiento y la selección de personas), la bienvenida y acogida de nuevas personas a la organización (gestiones administrativas, comunicación, plan de acogida, etc.), el desarrollo de recursos humanos (gestión del talento, acciones formativas, evaluación del clima laboral y la “experiencia de empleado”), la administración laboral (controles de presencia, gestión de nóminas, bajas) hasta las actividades en materia de prevención de riesgos laborales.

Además de lo anterior, durante el ejercicio 2024 se implantaron diversas políticas con el objetivo de facilitar y estandarizar determinados procesos clave en la gestión de los recursos humanos, en particular los relativos a la incorporación y a la desvinculación de empleados.

Política de Inducción de Personal

El Grupo ha implantado una Política de Inducción de Personal para asegurar una adecuada incorporación que ayude de manera significativa en la trayectoria profesional de las nuevas contrataciones del Grupo. A través de la inducción, las nuevas incorporaciones adquieren los conocimientos necesarios para integrarse en el funcionamiento de la empresa y desempeñar eficazmente su puesto de trabajo.

El proceso de inducción tiene como finalidad facilitar una adaptación ágil y eficaz al nuevo entorno laboral y se estructura en las siguientes fases:

- Recibimiento y firma del contrato: El primer día se destinan a la gestión de los aspectos administrativos y legales, acompañados de una acogida inicial.
- Información general y dudas básicas en la inducción de personal: Se facilita información relevante sobre la empresa y se atienden las primeras consultas, apoyándose en una adecuada gestión documental.

- Presentación de la empresa y del departamento o área: La persona incorporada recibe una presentación general de la organización y de su departamento, guiada por los responsables correspondientes.
- Integración en equipos: El responsable del área acompaña el proceso de integración en el equipo, con el objetivo de favorecer una adaptación efectiva.
- Seguimiento del plan de inducción de personal: Desde el área de Recursos Humanos se realiza un seguimiento continuo, atendiendo a las valoraciones de la persona incorporada y de los responsables, y reactivando, en su caso, las fases necesarias.

Este enfoque contribuye a mejorar la experiencia de incorporación y a favorecer una integración adecuada en la organización.

Política de Desvinculación

La Política de Desvinculación establece el conjunto de procedimientos y criterios aplicables a la finalización de la relación laboral entre la persona empleada y la empresa, con el objetivo de garantizar que dicho proceso se lleve a cabo de forma respetuosa, transparente y conforme a la normativa legal vigente, salvaguardando los derechos de ambas partes.

En este marco, la política contempla los siguientes aspectos:

- Causas de desvinculación: Definición de las situaciones en las que puede procederse a la extinción de la relación laboral, incluyendo, entre otras, causas económicas, disciplinarias o vinculadas al desempeño.
- Procedimiento de desvinculación: Descripción de las fases del proceso, que comprenden la comunicación a la persona afectada, el cálculo y abono de las indemnizaciones que correspondan, así como la entrega de la documentación pertinente.

Con carácter previo a la desvinculación por motivos de desempeño insuficiente, se analiza conjuntamente con los responsables directos la posibilidad de adoptar medidas correctoras, tales como acciones formativas, reubicación o modificación de funciones. Estas alternativas se abordan en una reunión con la persona trabajadora, estableciéndose un plazo razonable para una nueva evaluación. En caso de que no se produzca una mejora suficiente, se procede a la desvinculación.

Cuando la extinción de la relación laboral obedece a motivos disciplinarios, el proceso se desarrolla conforme a los requisitos, plazos y garantías establecidos en la normativa legal y convencional aplicable.



Información sobre empleo

El desglose de empleados por sexo, rango de edad, categoría profesional y tipo de contrato es el siguiente:

Desglose de empleados al 31 de diciembre de 2024 y 2025 por género y rango de edad

Número de empleados por género y rango de edad	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	23	8	25	9
Entre 30 y 35 años	23	6	22	12
Entre 35 y 49 años	118	41	122	37
A partir de 50 años	107	20	118	25
Total	271	75	287	83

La edad media de los empleados del Grupo al 31 de diciembre de 2025 es de 44,94 años (45,77 años en 2024).

Desglose de empleados al 31 de diciembre de 2024 y 2025 por género y categoría profesional

Número de empleados por género y categoría profesional	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal Operario	193	38	209	41
Personal Técnico	48	31	43	36
Mandos intermedios	19	3	22	3
Dirección	11	3	13	3
Total	271	75	287	83

Desglose de empleados al 31 de diciembre de 2024 y 2025 por género y tipo de contrato

Número de empleados por género y tipo de contrato	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos indefinidos	250	71	265	77
Contratos temporales	21	4	22	6
Total	271	75	287	83

Desglose de empleados al 31 de diciembre de 2024 y 2025 por género y tipo de jornada

Número de empleados por género y tipo de jornada	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
A tiempo completo	255	63	272	72
A tiempo parcial	16	12	15	11
Total	271	75	287	83

Promedio anual de empleados por tipo de contratos y por rango de edad

Promedio de empleados por tipo de contrato y rango de edad	2025		
	Menores de 35 años	Entre 35 y 50 años	Mayores de 50 años
Contratos indefinidos	52	147	144
Contratos temporales	13	11	2
Total	65	158	146

Promedio de empleados por tipo de contrato y rango de edad	2024		
	Menores de 35 años	Entre 35 y 50 años	Mayores de 50 años
Contratos indefinidos	55	149	129
Contratos temporales	5	9	12
Total	60	158	141

Promedio anual de empleados por tipo de contratos y género

Número de empleados por género y tipo de jornada	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos indefinidos	260	73	267	76
Contratos temporales	22	4	18	8
Total	282	77	285	84

Índice de rotación

El índice de rotación del Grupo durante 2025, calculado como el número de salidas de la compañía sobre la plantilla promedio, ha sido del 14,2% (15,15% en 2024).

Información sobre despidos

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha finalizado la relación laboral con 11 personas (17 personas en 2024). De estos, 8 eran hombres y 3 mujeres (13 eran hombres y 4 mujeres en 2024).

Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral

El compromiso de KBV con la defensa de la igualdad de oportunidades, la promoción de la diversidad y la erradicación de cualquier tipo de situación de acoso laboral, abuso o mobbing es absoluto.

Contrataciones de colectivos poco representados

A partir del ejercicio 2025, y con el objetivo de reforzar la igualdad de oportunidades y prevenir situaciones de discriminación en colectivos con menor representación en determinados sectores, el Grupo ha impulsado un incremento progresivo del porcentaje de nuevas contrataciones procedentes de colectivos poco representados. Este colectivo se ha definido incluyendo personas mayores de 50 años, menores de 30 años, personas migrantes de fuera de la Unión Europea y personas con discapacidad, tomando como referencia los datos desde 2024.

Durante el ejercicio 2025, las incorporaciones de personas procedentes de colectivos poco representados han sido:

- 20 personas menores de 30 años, de las que 9 permanecen contratadas al cierre del ejercicio
- 12 personas mayores de 50 años, de las que 9 permanecen contratadas al cierre del ejercicio
- No se han realizado contrataciones de personas con discapacidad
- No se han realizado contrataciones de personas migrantes de fuera de la Unión Europea.

En términos porcentuales, en 2025 aproximadamente el 31% de las incorporaciones correspondió a personas menores de 30 años y algo más del 18% a personas mayores de 50 años, lo que supone que alrededor del 49% del total de incorporaciones del ejercicio perteneció a colectivos con menor representación.

Durante el ejercicio 2024, las incorporaciones de personas procedentes de colectivos poco representados han sido:

- 15 personas menores de 30 años
- 5 personas mayores de 50 años
- No se realizaron contrataciones de personas con discapacidad
- 1 persona migrante de fuera de la Unión Europea.

En 2024, alrededor del 23% de las incorporaciones correspondió a personas menores de 30 años y cerca del 8% a personas mayores de 50 años, situándose el total de incorporaciones de colectivos con menor representación en torno al 31%.

Planes de igualdad

Durante el ejercicio 2023 y 2024 el Grupo culminó el proceso para la aprobación de los planes de igualdad para las sociedades Muebles OB, S.A.U. y Delta Cocinas, S.L.U., sociedades que, en su conjunto, concentran cerca del 75% de nuestros empleados a 31 de diciembre de 2025.

En el caso de Muebles de Cocina DOCA, la entidad se encuentra actualmente en la fase final de elaboración del Plan de Igualdad, pendiente de aprobación formal, prevista para el ejercicio 2026.

El propósito general de estos planes de igualdad es avanzar de forma continua y decidida hasta lograr en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección a la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y es una apuesta por generar un mejor clima laboral de mayor implicación personal y profesional de toda la plantilla del Grupo.

En concreto, los objetivos específicos en materia de igualdad son los siguientes:

- Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.
- Asegurar que, en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se ofrece el mismo trato y las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos. Está diseñado para beneficiar al conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios fundamentales y ello implica incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de gestión de la organización.

Política de Diversidad e Inclusión Laboral

La Política de Diversidad e Inclusión laboral está diseñada con el objetivo de orientar a fomentar un entorno de trabajo diverso, inclusivo y respetuoso, en el que todas las personas puedan desarrollar su potencial en condiciones de igualdad, con independencia de sus características personales. En este marco, se aplican las siguientes prácticas:

- Igualdad de oportunidades: Garantía de igualdad en el acceso al empleo y al desarrollo profesional, de conformidad con la normativa vigente.
- Diversidad cultural: Promoción de un entorno laboral que respete y valore la diversidad cultural de la plantilla.
- Acciones afirmativas: Implementación de medidas orientadas a favorecer una representación equilibrada de colectivos infrarrepresentados en los procesos de selección y desarrollo profesional.
- Formación y sensibilización: Desarrollo de acciones formativas en materia de diversidad e inclusión dirigidas a la plantilla.
- Políticas de conciliación laboral y familiar: Aplicación de políticas de flexibilidad que faciliten el equilibrio entre la vida profesional y personal.
- Programas de mentoría y desarrollo: Impulso de programas de acompañamiento y desarrollo dirigidos a colectivos minoritarios.
- Compromiso con la diversidad: Integración de los principios de diversidad e inclusión en las distintas áreas de la organización, promoviendo un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral

En el marco del Plan de Igualdad, el Grupo dispone igualmente de un Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso laboral.

El Protocolo parte del compromiso inequívoco de la Dirección del Grupo con el objetivo de prevenir, detectar y erradicar cualquier situación de acoso, abuso o mobbing. El compromiso de KBV es garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad y a la integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable.

Durante los ejercicios 2025 y 2024, no se ha tenido conocimiento de situaciones de acoso a través de los canales de comunicación descritos en el Protocolo.

Retribuciones medias por sexo, categoría profesional y rango de edad:

El desglose de retribuciones medias por sexo y categoría profesional para los ejercicios 2024 y 2025 es como sigue:

Retribuciones medias por sexo y categoría profesional	2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha
Dirección	95.468	68.966	27,76%
Mandos intermedios	38.168	51.657	(35,34%)
Personal técnico	30.200	26.850	11,09%
Personal operario	24.180	22.775	5,81%
Promedio general			7,55%
Promedio de categorías			2,33%
Retribuciones medias por sexo y categoría profesional	2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha
Dirección	90.765	66.757	26,45%
Mandos intermedios	38.030	32.403	14,80%
Personal técnico	30.029	26.451	11,92%
Personal operario	23.708	21.237	10,42%
Promedio general			11,00%
Promedio de categorías			15,90%

El "promedio de categorías" incluido se ha calculado como el promedio de las brechas salariales observadas dividido entre el número de categorías profesionales consideradas.

El desglose de retribuciones medias por sexo y rango de edad de edad es como sigue:

Retribuciones medias por sexo y rango de edad	2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha
Menores de 35 años	24.303	26.429	(8,75%)
Entre 35 y 50 años	29.880	24.493	18,03%
Mayores de 50 años	30.819	31.606	(2,55%)
Promedio general			7,55%

Retribuciones medias por sexo y rango de edad	2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha
Menores de 35 años	23.149	24.381	(5,32%)
Entre 35 y 50 años	29.329	23.906	18,49%
Mayores de 50 años	30.635	29.714	3,01%
Promedio general			11,00%

A tenor de los resultados obtenidos, el Grupo está satisfecho con la reducción de la brecha salarial experimentada durante el ejercicio 2025 gracias a las medidas implantadas en el contexto del Plan de Igualdad. La brecha salarial, en términos globales, se ha reducido cerca de un 24%. No obstante, la voluntad de la Dirección es continuar trabajando durante el ejercicio 2025 para erradicar cualquier tipo de brecha salarial.

Empleados con discapacidad

Al 31 de diciembre de 2025, el Grupo cuenta con 3 empleados con discapacidad contratados. Estos empleados son hombres.

Retribución de miembros del Consejo de Administración

Durante el ejercicio 2025 los Administradores de la Sociedad Dominante han percibido remuneraciones por importe de 359.452 euros (357.212 euros en 2024).

Organización del trabajo y desconexión digital

Organización del trabajo

La organización del trabajo difiere en función del puesto de trabajo, en concreto, fundamentalmente si se trata de trabajo en oficina o en las instalaciones de fabricación de cocinas de La Rioja, Córdoba o Tarragona.

Las distintas fórmulas de organización del trabajo garantizan las disposiciones legales y las disposiciones recogidas en los convenios colectivos de aplicación en cada puesto de trabajo.

- Organización del trabajo para el personal de fábrica: En las instalaciones de fábrica se ha establecido un turno único de trabajo. El turno, por lo tanto, es de 8 horas diarias con los tiempos de descanso previstos tanto en la normativa laboral como en los correspondientes convenios colectivos de aplicación. Los turnos de trabajo pueden ser

doblados en casos de necesidad por motivos de producción. En todo caso, en caso de incurrirse en horas extraordinarias, estas se retribuyen en base a los convenios colectivos.

- Personal de oficina: En lo que respecta al personal de oficina, se establecen jornadas de 8 horas diarias con medidas de flexibilidad tanto para entradas como para la salida.

El Grupo ha establecido **medidas de conciliación** laboral con el propósito de alcanzar una asunción equilibrada de responsabilidades profesionales y personales. Entre ellas, podemos destacar las siguientes:

- Flexibilidad de entrada y salida de una hora para el personal de oficina
- Plataforma para el cambio de turnos entre empleados
- Aceptación del teletrabajo y adaptación de horarios en algunos casos por conciliación familiar y laboral
- Ajuste de calendario laboral fijando días no laborables en días previos a festivos
- Existencia de días de libre disposición
- Posibilidad de disfrutar vacaciones inmediatamente tras la maternidad/paternidad y acumularlo a los permisos.

Desconexión digital

El Grupo es consciente no sólo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Por ello, consideramos que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a mejorar la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, con la participación de los órganos de representación de los trabajadores, se ha elaborado un Protocolo de Desconexión Digital (aprobado en 2023) que pretende garantizar el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo.

Seguridad y Salud

La Seguridad y Salud en el Trabajo son prioridades estratégicas para el Grupo. Trabajamos continuamente para garantizar condiciones óptimas de seguridad, salud y bienestar de todo nuestro equipo y nos comprometemos de forma activa en la implantación de medidas para reducir la siniestralidad laboral. Nos aseguramos, también, que todos los trabajadores conozcan los procedimientos e indicaciones en materia de Seguridad y Salud y nos aseguramos que se comunique a todas las partes interesadas, incluidos nuestros propios proveedores.



El Comité de Seguridad y Salud

El Grupo ha establecido un Comité de Seguridad y Salud integrado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores.

La responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales corresponde al área de Recursos Humanos. Los servicios de prevención de Delta Cocinas, Muebles OB y Muebles de Cocina Doca se encuentran externalizados a servicios ajenos de prevención.

De forma coordinada, los servicios de prevención se ocupan de velar por la implantación de una cultura de prevención efectiva. Se desarrolla una acción permanente de seguimiento con el propósito de identificar, evaluar y controlar de forma continua los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.

En concreto, las bases del sistema de prevención de riesgos laborales son la siguientes:

- Información y formación a los trabajadores: El área de Recursos Humanos promueve acciones formativas suficientes y adecuadas, dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan. Durante el ejercicio 2025, se han realizado formaciones específicas para nuevas incorporaciones, uso de aparatos elevadores, y otras cuestiones. En total, se han computado alrededor de 174 horas de formación en materia de Seguridad y Salud (175 horas en 2024).
- Evaluación de riesgos: Se realiza una evaluación inicial de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Asimismo, de manera periódica, teniendo en cuenta los diferentes puestos de trabajo, se llevará a cabo su actualización a medida que se alteren las circunstancias recogidas en la evaluación inicial.
- Plan de prevención y planificación de la actividad preventiva: El área de Recursos Humanos y los servicios ajenos de prevención elaboran planes de prevención. El contenido de dichos planes se basa en la ordenación de un conjunto coherente de

medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, estableciendo una planificación de la actividad preventiva de manera anual.

- **Garantía de equipos de trabajo seguros:** Se adoptan las medidas necesarias con el fin responsable de la entrega de los equipos de protección individual (EPIs) adecuados para el desempeño de las funciones, velando por su uso efectivo, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- **Situaciones de emergencia:** Los servicios de prevención apoyan al área de Recursos Humanos para la detección y análisis de posibles situaciones de emergencia o casos de riesgo grave o inminente, así como la adopción de medidas necesarias de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores. Se ha desarrollado un Plan de Emergencias que recoge esta información y designa al personal encargado de la puesta en práctica de estas medidas.
- **Accidentes de trabajo:** En el caso de que se produzcan accidentes de trabajo (entendido como lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena) el equipo de Recursos Humanos debe realizar un estudio de las causas con el soporte del servicio de prevención de riesgos laborales, las cuales se recogen en un informe de accidente junto a las medidas preventivas que puedan reducir o suprimir los riesgos para evitar que pueda repetirse a futuro.
- **Vigilancia de la salud:** Se garantizan los derechos relacionados con la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras, en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante la organización y coordinación de reconocimientos médicos con una periodicidad anual, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- **Personal sensible:** En caso necesario, en relación con categorías específicas de trabajadores/as sensibles, tales como trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente, personal con discapacidad, etc. se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de esto, se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias, adaptando el puesto de trabajo, si se necesitase, para la correcta realización de las funciones con la garantía de la seguridad y salud del trabajador/a.
- **Trabajadores/as temporales (ETT):** El área de Recursos Humanos garantiza que los trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, disfruten del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la empresa en la que prestan sus servicios.
- **Coordinación de Actividades Empresariales (CAE):** Cuando existe personal ajeno a la organización subcontratado para la realización y desarrollo de actividades en nuestro centro de trabajo (ej. limpieza, mantenimiento, etc.), el equipo de Recursos Humanos realiza las tareas de seguimiento y control de la coordinación de actividades empresariales, vigilando el cumplimiento, por dichos subcontratistas, de la normativa de prevención.

Política de Ergonomía

El Grupo es consciente de la relevancia de la ergonomía en los puestos de trabajo como elemento clave para la prevención de lesiones y la promoción de la salud y el bienestar de la plantilla. En este sentido, se ha desarrollado e implantado una Política de Ergonomía orientada a identificar, prevenir y minimizar los riesgos ergonómicos en el entorno laboral.

La política se estructura en las siguientes fases:

- Evaluación de los riesgos ergonómicos: Realización periódica de evaluaciones de los puestos de trabajo con el fin de identificar posibles riesgos y adoptar medidas correctoras.
- Diseño ergonómico de puestos de trabajo: Adecuación de los puestos de trabajo conforme a criterios ergonómicos, considerando la disposición de los elementos, la postura y las características del puesto.
- Formación y sensibilización: Desarrollo de acciones formativas dirigidas a la plantilla sobre buenas prácticas ergonómicas y prevención de lesiones.
- Equipamiento ergonómico: Dotación, en función de las necesidades identificadas, de equipamiento ergonómico adecuado para favorecer posturas correctas.
- Promoción de pausas y cambios de postura: Promoción de pausas y variaciones posturales durante la jornada laboral para reducir la fatiga.
- Reporting de lesiones: Establecimiento de un procedimiento para la notificación de lesiones o molestias relacionadas con la ergonomía, que permita la adopción de medidas correctivas.

El Grupo mantiene un compromiso continuo con la mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo y la prevención de riesgos asociados.

Principales indicadores en materia de Seguridad y Salud

Como resultado del firme compromiso, de los procedimientos implantados en el Grupo y del cumplimiento de las normas por parte de nuestros empleados, durante el ejercicio 2025 no se han producido accidentes graves o muy graves en nuestras instalaciones.

Información sobre siniestralidad	2024	2025
Número medio de empleados	359	369
Accidentes con baja	28	32
Accidentes sin baja	14	30
Total	42	62
Días de baja	755	467
Días de baja por accidente	26,96	14,59
Índice de Incidencia (II)	77,99	86,70
Índice de Frecuencia (IF)	44,52	49,54
Índice de Gravedad (IG)	1,20	0,72

- El Índice de Incidencia (II) se corresponde con el número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1.000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
- El Índice de Frecuencia (IF) representa el número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
- El Índice de Gravedad (IG) muestra el número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
- Los días de baja por accidente se sitúan un 40% por debajo de la media sectorial.

Absentismo Laboral

Las tasas de absentismo están significativamente por debajo de los indicadores de mercado para nuestra industria.

El número total de horas de absentismo en el ejercicio 2025 ascendió a 40.721 horas (38.388 horas en 2024), por lo que la tasa general de absentismo, calculada con relación a horas totales de trabajo se situó en el 6,38% (6,19% en 2024).

Relaciones sociales

Todos los centros de trabajo del Grupo disponen de representación legal de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En consecuencia, las instalaciones de La Rioja (Delta Cocinas), Córdoba (Muebles OB) y Tarragona (Muebles de Cocina Docca) que cuentan con más de 50 empleados, tienen comités de empresa constituidos.

La cobertura normativa cobra una importancia especial como instrumento para garantizar y salvaguardar los derechos de los empleados en el ámbito laboral. Por ello es imprescindible la aplicación de no sólo una normativa interna que garantice las condiciones laborales conforme a los valores y la cultura del Grupo, sino la importancia que otorgamos a la aplicación de los convenios colectivos en todos sus ámbitos.

Un elevado porcentaje de las personas trabajadoras están contratadas bajo las condiciones de uno o varios convenios colectivos/acuerdos del sector/ región al que pertenece la actividad a desarrollar.

Formación y desarrollo profesional

La formación es una herramienta clave para motivar, retener y desarrollar el talento de las personas que forman parte del Grupo. El propósito principal de la formación es desarrollar sus competencias profesionales y capacidades personales, a la vez que se adaptan sus actitudes en beneficio de éstas y de la propia organización acorde a los requisitos exigidos para cada perfil.

Durante el ejercicio 2023, el Grupo implantó un Procedimiento de Gestión de Formación. De acuerdo con el procedimiento, y con el objetivo de desarrollar y fidelizar al equipo humano, el procedimiento prevé el diseño de un Plan de Formación con el fin de incrementar la empleabilidad y productividad de nuestros empleados.

El Plan de Formación contiene acciones formativas que promueven el desarrollo de nuestras personas y que podemos clasificarlas en diferentes categorías como: idiomas, capacitación técnica, soft-skills y formación orientada al cumplimiento de legislación.

La elaboración del Plan de Formación se realiza de forma secuencial en las siguientes etapas:

- **Identificación de Necesidades de Formación:** las necesidades de formación serán identificadas por el área de Recursos Humanos, a través de los resultados obtenidos en las Evaluaciones del desempeño.
- **Cuantificación del Plan Anual de Formación:** El área de Recursos Humanos de manera proactiva propone posibles cursos a los responsables que puedan cubrir las necesidades formativas detectadas a través de formación interna o proveedores de formación externos.
- **Ejecución del Plan Anual de Formación:** A través de la detección continua de proveedores externos, inscripción de alumnos, contratación de medios necesarios, seguimiento de la impartición de formaciones, emisión de certificados o diplomas, etc.
- **Evaluación de la formación impartida:** A través de cuestionarios de satisfacción y de eficacia que deberán cumplimentar los alumnos y formadores, respectivamente.

Durante el ejercicio 2025, se han realizado un total de 1.748 horas de formación (2.227 horas en 2024), distribuidas entre formación técnica (1.574 horas) fundamentalmente a personal administrativo y de oficina y formación en materia de Seguridad y Salud (174 horas), fundamentalmente a personal de fábrica.

El detalle de horas de formación por categoría profesional es el siguiente:

Categoría Profesional	2024	2025
Dirección	10	97
Mandos Intermedios	252	213
Personal Técnico	400	989
Personal Operario	1.565	449
Total	2.227	1.748

6. Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos

“Actuamos en nuestro día a día respetando unos valores de integridad, respeto, trabajo en equipo y franqueza. Llevamos nuestro compromiso social a todo tipo de proyectos que aporten un pequeño grano de arena en la mejora de la vida de nuestros vecinos”.

El respeto y la promoción de los Derechos Humanos han adquirido una relevancia fundamental en la sociedad global. Cada vez más, las empresas aceptan su responsabilidad en este ámbito y asumen compromisos concretos para garantizar el respeto y la protección de estos derechos fundamentales.

El Grupo realiza su actividad industrial en el territorio nacional, independientemente de que un volumen de los ingresos tenga su procedencia en otros países. En España, la protección de los Derechos Humanos está legalmente garantizada y protegida por la legislación vigente y por las autoridades públicas.

Aun así, el Grupo está firmemente comprometido con la promoción y la defensa de los Derechos Humanos en el ámbito de nuestra actividad empresarial recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en particular en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Tratamos de trasladar nuestros principios de defensa de los Derechos Humanos a nuestros grupos de interés más relevantes, especialmente a nuestros empleados/as, nuestros proveedores, y también a la sociedad civil a través de actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Compromiso con los derechos laborales y bienestar de las personas trabajadoras:

El Grupo ha establecido políticas y prácticas que garantizan el respeto de los derechos laborales y el bienestar de sus empleados. Nos guiamos por los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y cumplimos escrupulosamente con la normativa laboral local e internacional, en particular en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Promovemos la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trato justo y equitativo, y el respeto a la libertad de asociación y sindicalización.

Asimismo, estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, brindando capacitación continua, beneficios sociales y programas de bienestar para sus empleados. Hemos adoptado políticas y procedimientos para afianzar nuestros compromisos:

- Rechazo de todo tipo de trabajo forzoso y del trabajo infantil;
- Respeto a la diversidad y prohibición de cualquier tipo de discriminación;
- Libertad de asociación y negociación colectiva;
- Prohibición de cualquier tipo de corrupción;
- Condiciones de trabajo justas
- Seguridad y Salud laboral

Responsabilidad en la cadena de suministro:

Los riesgos más significativos relacionados con la protección de los Derechos Humanos se identifican en nuestra cadena de valor, fundamentalmente aguas arriba en la cadena de suministro. Por ello, actuamos con debida diligencia para identificar y abordar cualquier riesgo relacionado con los derechos laborales y humanos en su cadena de suministro. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores para asegurar que se cumplen los estándares de responsabilidad social y ambiental, y para fomentar buenas prácticas laborales en toda la cadena.

Nuestros proveedores se adhieren a cumplir con los principios y pautas de actuación recogidos en el Código Ético de Proveedores, que incluyen la protección y respeto de los Derechos Humanos.

Durante los ejercicios 2025 y 2024, no se ha recibido ningún tipo de comunicación, notificación o denuncia ni se ha tenido conocimiento de ninguna situación de vulneración de Derechos Humanos en la actividad del Grupo.

Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo

El cumplimiento normativo es un pilar esencial de nuestra estrategia empresarial. Nos aseguramos de cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en cada uno de los mercados en los que operamos, desde la gestión financiera hasta las relaciones laborales y la sostenibilidad ambiental. No entendemos otra forma de hacer negocios que no sea desde los principios de integridad, honestidad y transparencia. Consideramos que estos principios son imprescindibles en la construcción de relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

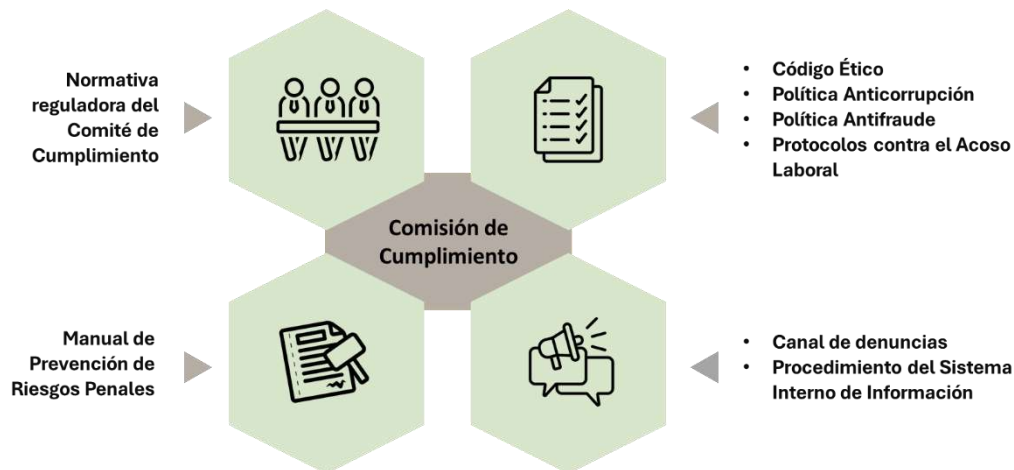
El buen gobierno en KBV se fundamenta en principios de ética, transparencia y responsabilidad, garantizando que cada decisión y actividad esté alineada con los más altos estándares normativos y de integridad.

El Grupo no solo integra la sostenibilidad ambiental y la inclusión social en su estrategia, sino que también implementa políticas concretas y medibles en materia de gobernanza. Su compromiso con la ética y la transparencia se refleja en cada proyecto y operación, asegurando que empleados, colaboradores y proveedores actúen bajo los mismos estándares de responsabilidad, generando un impacto positivo tanto a nivel local como global.

Bajo esta premisa, el Grupo ha avanzado en los últimos ejercicios en el diseño e implantación de un Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (Compliance) que tiene como propósito fundamental la prevención, detección y respuesta de situaciones que puedan suponer infracciones o incumplimientos de la normativa vigente, así como de la normativa interna desarrollada por el Grupo.

Comisión de Cumplimiento

La Comisión de Cumplimiento, de acuerdo con el Código Ético y el mandato del Consejo de Administración, tiene la responsabilidad de supervisar la adecuación del funcionamiento y el cumplimiento del Código Ético del Grupo KBV y del modelo de prevención de la comisión de delitos que puedan suponer responsabilidad penal para el Grupo.



La Comisión de Cumplimiento es un órgano independiente y que tiene facultades propias de iniciativa y control. En el ámbito de sus funciones, el Órgano de Cumplimiento tiene autoridad sobre todos los representantes, directivos y empleados del Grupo KBV.

La Comisión opera bajo la regulación contenida en la Norma Reguladora del Órgano de Cumplimiento Normativo que establece, entre otras cuestiones, las reglas en materia de composición, normas de funcionamiento y funciones de este órgano. En este contexto, tiene atribuidas las siguientes competencias:

- Dar soporte al Órgano de Administración en la preparación y actualización periódica del mapa de riesgos legales (incluyendo los penales) del Grupo;
- Liderar, coordinar y supervisar, con los departamentos relevantes, el despliegue y actualización del Código Ético del Grupo KBV y su normativa de desarrollo;
- Interpretar el Código Ético del Grupo KBV y la normativa de desarrollo, así como resolver dudas y consultas al respecto;
- Actuar como canal de denuncia y consulta;
- Promover investigaciones internas y proponer, en su caso, la adopción de medidas disciplinarias;
- Informar al Comité de Auditoría y al Órgano de Administración de los riesgos legales e incumplimientos detectados que, por su gravedad o la seriedad de las posibles consecuencias, deban ser conocidos por dichos órganos de dirección;
- Preparar el informe anual del Modelo de Prevención a someter al Órgano de Administración para su revisión y aprobación;
- Desarrollar un plan de formación interna para la efectiva difusión del Código Ético del Grupo KBV y la normativa de desarrollo;
- Monitorizar la implementación de las recomendaciones identificadas en el plan de riesgos y en el Código Ético del Grupo KBV, así como implementar las actividades de auditoría.

El Código Ético

El Grupo ha diseñado e implantado un Código Ético que rige todas sus interacciones, tanto a nivel interno como con clientes, proveedores y administraciones públicas. Nuestro Código Ético establece directrices claras en materia de conducta empresarial, relaciones

comerciales y gestión de recursos, promoviendo una cultura basada en la integridad, la sostenibilidad y el compromiso con la excelencia.

El Código Ético del Grupo opera, en consecuencia, como piedra angular del sistema de gestión de Compliance. Su objetivo es integrar las “*buenas prácticas*” que permitirán al Grupo posicionarse como una organización en la que confiar y cuya reputación es un valor diferencial.

El Código Ético pretende asegurar que cada integrante de la organización tome las decisiones adecuadas, desde un punto de vista ético, según nuestros valores y en cada momento. Con este objetivo, establece las pautas de actuación que el Grupo espera de cada uno respecto a las interacciones que mantenemos entre nosotros y con clientes, proveedores, colaboradores externos, instituciones y, en definitiva, con la sociedad en general.

Los valores que compartimos todas las personas que integramos el Grupo y que han sido la base sobre la que se sustenta este Código Ético son:

Integridad y transparencia	Respeto por las personas	Gobernanza y responsabilidad corporativa	Responsabilidad social y ambiental	Excelencia y profesionalidad
Actuamos de forma honesta en todas nuestras operaciones, fomentando la confianza con empleados, clientes, proveedores y socios.	Promovemos un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde se valoran la diversidad, el talento y el desarrollo personal y profesional.	Adoptamos un modelo de gestión basado en la ética, el cumplimiento normativo y la transparencia, que garantiza decisiones responsables, estructuras de control eficaces y una rendición de cuentas coherente con nuestros valores.	Cada decisión que tomamos tiene en cuenta su impacto en la sociedad y el medio ambiente. Priorizamos prácticas sostenibles y responsables en todos nuestros procesos.	Buscamos la mejora continua en todas nuestras áreas de actividad, manteniendo altos estándares de calidad en nuestros productos y servicios.

Los principios, valores y normas del Código Ético son de obligado cumplimiento por todas las Personas Sujetas, independientemente de la entidad del Grupo a la que pertenezcan y con independencia de la posición que ocupen o el lugar donde desempeñen su función.

- 1 Principios de actuación relacionados con nuestros empleados**

 - Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y diversidad
 - Prevención riesgos laborales y salud
 - Privacidad y confidencialidad de los empleados
 - Uso y protección de activos
 - Gestión de la información y del conocimiento
 - Derechos de copia
- 2 Principios de actuación relacionados con nuestros clientes**

 - Privacidad de nuestros clientes
 - Imagen, reputación corporativa y trato justo
 - Relaciones con clientes
- 3 Principios de actuación relacionados con nuestros proveedores**

 - Selección de proveedores
 - Regalos y pequeñas cortesías

4

Principios de actuación relacionados con Administraciones Públicas

- Sobornos y corrupción
- Fraude y blanqueo de capitales
- Actividades políticas y religiosas
- Consultas de representantes y Administraciones Públicas que podamos recibir
- Medio Ambiente
- Comunicaciones externas
- Exportación e importación

5

Principios de actuación relacionados con los recursos del Grupo

- Datos e informes rigurosos y completos
- Límite de poderes
- Recepción de documentos
- Propiedad intelectual e información confidencial
- Uso de sistemas digitales y seguridad

Todos los empleados del Grupo se han adherido a las normas recogidas en el Código Ético y son conocedores que las actualizaciones que se realicen estarán a su disposición a través de los medios comunicados por el Grupo.

Política Anticorrupción

La Política Anticorrupción se configura como desarrollo normativo de los principios recogidos en el Código Ético. Recoge disposiciones y directrices encaminadas a prevenir conductas relacionadas con la corrupción, susceptibles de generar responsabilidad civil y penal, además de un importante daño reputacional. Así, por ejemplo, refiere conductas prohibidas en la relación con funcionarios y autoridades públicas, conductas prohibidas relativas a las relaciones con el sector privado (proveedores, clientes, agentes comerciales, colaboradores, distribuidores, trabajadores autónomos, etcétera), así como otras conductas no permitidas.

Se prohíben expresamente prácticas como la manipulación de documentos, la falsificación de información financiera o la aceptación de sobornos, reforzando la confianza en todas sus operaciones.

Para ello, se han implementado procedimientos de control interno que permiten detectar y mitigar cualquier riesgo, asegurando un entorno de trabajo íntegro y conforme con la normativa vigente.

Todos los empleados del Grupo se han adherido a las normas recogidas en la Política Anticorrupción del Grupo.

Política Antifraude

La Política Antifraude, por su parte, contiene un conjunto de disposiciones y directrices para prevenir la comisión en el seno de las sociedades del Grupo de conductas fraudulentas susceptibles de generar responsabilidad penal para la persona jurídica, además de un importante daño reputacional.

En concreto, la Política recoge aquellas conductas susceptibles de constituir un delito de estafa, un delito contra el mercado y los consumidores, un delito contra la propiedad intelectual e industrial, un delito de falseamiento en medios de pago y de moneda y un delito contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

El Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral

El objeto del Protocolo es prevenir, detectar y erradicar situaciones de violencia y acoso laboral en cualquiera de sus formas. La violencia y el acoso laboral, independiente de la modalidad, se considera como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y siempre facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

En consecuencia, el Protocolo persigue establecer una serie de pautas y procedimientos a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar mediante una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial, todas aquellas conductas que supongan cualquier modalidad de violencia y/o acoso laboral en el seno de nuestro ámbito de trabajo.

Además de actividades de formación, difusión e implantación de una cultura preventiva, el Protocolo incluye la creación de un comité asesor anti-acoso responsable fundamentalmente de velar por todas las garantías establecidas en el Protocolo.

El Sistema Interno de Información

El Grupo, como reflejo inequívoco del compromiso con el cumplimiento normativo, ha implantado un Sistema Interno de Información o canal de denuncias a través del que se puede informar sobre aquellos sucesos relativos a riesgos materializados, hechos sobre los que recaen sospechas de comisión de delito y además cualquier otra conducta que suponga un incumplimiento de la normativa legal, así como de las Políticas Internas del Grupo.

El canal de comunicación puede ser utilizado por las personas trabajadoras, miembros del órgano de administración o por cualquier otro tercero interesado. De acuerdo con la legislación aplicable, el sistema permite garantizar la confidencialidad de la información recibirá y la ausencia de cualquier tipo de represalia.

El Sistema Interno de Información opera de acuerdo con el Procedimiento del Sistema Interno de Información. De acuerdo con el mismo, los principios rectores del Sistema son los siguientes:

- **Accesibilidad:** El Sistema es accesible a través de distintas opciones habilitadas para el envío de comunicaciones (plataforma web, correo electrónico o correo postal)
- **Confidencialidad:** La identidad y datos de contacto de la persona que formule la comunicación, así como los hechos y documentos que comunique sobre la posible actuación irregular a través de este canal, tendrá siempre la consideración de información confidencial
- **Anonimato:** El Sistema admiten las denuncias anónimas.
- **Responsable del Sistema:** El Grupo tiene delegada la gestión de las denuncias en un responsable del sistema, debidamente identificado y conforme a la Ley 2/2023.
- **Objetividad e imparcialidad:** Se garantiza que todas las denuncias serán gestionadas de forma objetiva e imparcial, garantizando el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas.
- **Respeto de la normativa en materia de protección de datos.**

El Procedimiento del Sistema Interna de Información establece, igualmente los derechos, garantías y obligaciones de los informantes, así como los derechos de las personas que sean consideradas como terceros .

Asimismo, se incorpora información sobre la operación del Sistema de Información y en relación con los procedimientos internos para la gestión de las comunicaciones recibidas (investigación, reporte, etc.)

Durante el ejercicio 2025 no se han recibido notificaciones o comunicaciones relativas a situaciones de potenciales incumplimientos o infracciones en el ámbito de actuación de la Comisión de Cumplimiento.

El Manual de Prevención de Riesgos Penales

El Manual de Prevención de Riesgos Penales con el objetivo de ser una herramienta eficaz en la prevención, detección y respuesta de riesgos asociados a la comisión de conductas ilegales o punibles en el desarrollo de nuestra actividad.

El Manual se ha elaborado cumpliendo con el mandato del Consejo de Administración del Grupo KBV de implementar un Programa de Compliance Penal aplicable al Grupo, que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 31 bis del Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, y la más reciente, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, así como cualesquiera futuras modificaciones o desarrollos que se aprueben por ley. Por lo tanto, supone la manifestación expresa e inequívoca de la voluntad de cumplir con toda regulación aplicable y hacerla cumplir por parte de todos en el Grupo.

El Manual se configura como un desarrollo al debido control que el Grupo ejerce de un modo continuo, para reforzar las medidas que prevengan la materialización de riesgos penales a los que está expuesto el Grupo por su actividad. Asimismo, pretende identificar las normas, procedimientos y herramientas establecidos e implantados de forma efectiva para mitigar y reducir el riesgo de incumplimiento de la normativa legal con relevancia penal aplicable al Grupo y a sus empleados, y adaptarla al nuevo entorno regulatorio;

El punto de partida fue el análisis de riesgo de conductas delictivas y prácticas irregulares teniendo en cuenta el impacto de la comisión de conductas ilícitas, así como la probabilidad de ocurrencia de dichas prácticas en consideración de la actividad del Grupo. Asimismo, se ha tenido en consideración la existencia de procedimientos y controles (preventivos y detectivos) que operen de forma eficaz en la reducción de los riesgos analizados.

Certificaciones en materia de Cumplimiento Normativo

El Sistema de Gestión de Compliance del Grupo ha sido diseñado de acuerdo con los estándares ISO 37001 (Sistema de gestión antisoborno) e ISO 19600 (Sistema de gestión de cumplimiento), asegurando que todas nuestras actividades empresariales se realicen de manera legal y ética. No obstante, el Sistema de Gestión de Compliance no está certificado al cierre del ejercicio 2025.

Pagos a asociaciones

El detalle de pagos a asociaciones correspondiente al ejercicio 2024 y 2025 es el siguiente:

Cuotas a asociaciones	2024	2025
Asociación Clúster Construcción	3.000	3.000
Asociación Mueble de Cocina	3.660	3.960
Asociación Nacional de Industria	1.600	1.596
Federación Empresarios La Rioja	4.351	4.653
Asociación Industrial de la Madera	1.296	1.546
	13.907	14.755

7. Información sobre Sociedad

El Grupo realiza su actividad con plena conciencia del impacto sobre la Sociedad, incluyendo no solo el impacto medioambiental sino también desde la perspectiva social y de gobernanza. Nuestro compromiso con la Sostenibilidad desde su perspectiva más amplia es uno de los ejes cruciales en la definición de nuestro modelo de negocio. En este contexto:

- Aseguramos que todas nuestras operaciones se desarrollan de forma responsable, integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno. Promovemos la eficiencia energética, el uso de materiales reciclables y la reducción del impacto ambiental, al mismo tiempo que fomentamos un entorno laboral justo, diverso e inclusivo, y aplicamos principios de ética y transparencia en todos nuestros procesos de gestión.
- Fomentamos el diálogo constante y transparente con nuestros principales grupos de interés (inversores, empleados, clientes, proveedores, etc.) con plena conciencia de la interrelación que existe
- Realizamos nuestra actividad en el marco de los valores de integridad, respeto, trabajo en equipo y franqueza
- Asumimos con compromiso nuestro papel y nuestra responsabilidad en aras de favorecer el desarrollo sostenible entendido desde una perspectiva amplia que englobe el compromiso con la reducción de nuestro impacto medioambiental, el compromiso con el respeto de los derechos de nuestros empleados, la promoción de la igualdad y el fomento del talento, y el compromiso con otros grupos de interés con los que trabajamos y colaboramos en nuestra actividad.

Como fruto del compromiso del Grupo con la Sostenibilidad, durante 2025 alcanzamos un hito en nuestra historia. Nos hemos convertido en la primera empresa española del sector de las cocinas en obtener la certificación B Corp, un reconocimiento internacional que distingue a aquellas empresas comprometidas con los más altos estándares medioambientales, de impacto social, transparencia, gobernanza y responsabilidad corporativa.



La obtención de esta certificación refuerza la trayectoria del grupo en términos de innovación sostenible, mejora continua y ética empresarial, consolidando a KBV como un referente en sostenibilidad dentro del sector cocinas tanto a nivel nacional como internacional.

Gestión de la cadena de suministro

El Grupo tiene el objetivo de construir y mantener una base sólida de proveedores de confianza, estableciendo relaciones comerciales a largo plazo con colaboradores que compartan nuestros valores y nuestro compromiso con la Sostenibilidad. Para el Grupo, cada vez con mayor intensidad, cobra especial relevancia que los colaboradores compartan los mismos valores en relación con la protección del Medio Ambiente.

El equipo de Compras lidera la selección de aprovisionamientos y selección de proveedores, pero es un proceso transversal en el que participan otras áreas del Grupo (Producción, Comercial, Calidad, etc.)

Todas las compañías del Grupo cuentan con una base sólida de proveedores de los suministros más relevantes de nuestra actividad (tableros, puertas, sistemas de cajoneras, herrajes, tiradores, embalajes, pinturas y químicos, etc.).

La cadena de suministro es una pieza muy relevante en la cadena de valor, donde se concentran algunos de los principales impactos, riesgos y oportunidades en materia de Sostenibilidad detectados por el Grupo. Por ello, el objetivo del Grupo es potenciar criterios de selección y homologación de proveedores que tengan en consideración criterios relacionados con la Sostenibilidad.

Como se ha mencionado anteriormente, cobra especial relevancia la certificación del origen de maderas, en este caso para los principales suministradores de tableros, puertas y productos de madera. Los proveedores de madera más significativos del Grupo cuentan con certificaciones internacionales que acreditan el origen sostenible de las maderas que utilizan o suministran. En concreto, destacan las siguientes certificaciones:

La certificación FSC (Forest Stewardship Council) es un sistema de certificación forestal que promueve prácticas de gestión forestal sostenible y responsable. Los estándares FSC abordan aspectos ambientales, sociales y económicos de la gestión forestal, asegurando no solo que los bosques sean gestionados de manera sostenible sino también que se respeten los derechos de los trabajadores y las comunidades locales.



La certificación **PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification)** es un sistema de certificación forestal que promueve la gestión sostenible de los bosques a nivel mundial. La certificación PEFC implica el cumplimiento de criterios específicos relacionados con la conservación de la biodiversidad, la protección de los derechos de los trabajadores forestales, la gestión responsable de recursos hídricos y la prevención de la deforestación, entre otros aspectos.



En consecuencia, los productos certificados con el sello PEFC garantizan a los consumidores que provienen de bosques gestionados de manera sostenible y que cumplen con ciertos estándares ambientales y sociales.

Todos los proveedores de madera de Delta Cocinas y Doca Cocinas cuentan con certificaciones sobre el origen de las maderas empleadas.

Política de homologación de proveedores

El Grupo ha puesto en marcha en 2025 una nueva Política de Homologación de Proveedores cuya finalidad es establecer un procedimiento estandarizado para la homologación y evaluación continua de proveedores asegurando la calidad, la continuidad del suministro, el cumplimiento normativo y la alineación con los valores de Sostenibilidad y Ética del Grupo.

La Política, de aplicación para todos los proveedores nacionales e internacionales que suministran materiales, componentes o servicios esenciales para la fabricación de los productos, establece criterios de evaluación que tienen en consideración resultados históricos, calidad, condiciones comerciales, servicio, capacidad técnica, etc. Asimismo, la Política incluye como criterios de evaluación y homologación de proveedores cuestiones relacionadas con Sostenibilidad y Ética:

- Existencia de certificaciones relacionadas con el origen de las maderas (FSC y PEFC)
- Declaraciones de contenido libres de formaldehído
- Existencia de Políticas en materia de protección de Derechos Humanos (trabajo infantil o explotación laboral)
- Cumplimiento de la normativa medioambiental aplicable

Información sobre clientes y consumidores

El contacto con los clientes finales, es decir, con las familias que instalan en sus hogares nuestras cocinas o nuestros baños se realiza a través de dos canales diferenciados. Desde el punto de vista de marketing, utilizamos los canales de comunicación habituales, es decir, nuestros sitios web y las redes sociales.

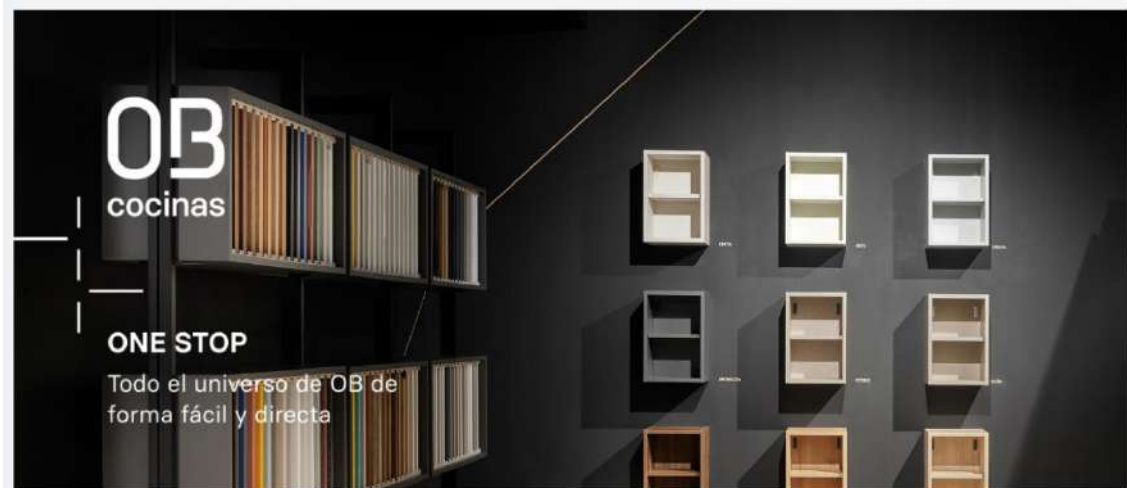


Desde la perspectiva de quejas, reclamaciones, o solicitudes de reparación o sustitución, la comunicación se realiza de manera casi total a través de los distintos distribuidores y puntos de ventas con los que trabajamos.

Los distribuidores y puntos de venta especializados en mobiliario de cocinas y baño son nuestros clientes directos. Trabajamos con el objetivo de establecer relaciones duraderas y confianza mutua con ellos y los valoramos como socios comerciales con un nivel de influencia muy significativo porque comprendemos que la satisfacción del consumidor final depende en gran medida de su compromiso y su buen hacer.

Los distribuidores y puntos de venta están repartidos geográficamente y nuestro equipo comercial es responsable de la gestión y comunicación con cada uno de ellos. El Grupo ha implantado la herramienta “One Stop” a través de la que se centraliza, asimismo, toda la

comunicación relevante que compartimos con los distribuidores y puntos de venta. Incluyendo todos los comunicados y notificaciones que enviamos incluyendo información comercial o técnica, así como todo un repositorio documental con los catálogos, herramientas de marketing y videos de formación sobre instalación de nuestras cocinas.



Desde el ejercicio 2023, realizamos sesiones de formación con nuestros distribuidores con el objetivo de compartir conocimiento.

En estas sesiones incluimos formación sobre técnicas de venta, productos, catálogos y materiales de marketing así como formación específica sobre instalación de cocinas, como un elemento clave que garantiza la calidad y, finalmente, la satisfacción de nuestros consumidores finales.



Compromisos con el Desarrollo Sostenible

Nuestro entorno está profundamente interconectado y, en KBV, somos conscientes de que todo lo que hacemos genera impactos sociales. Al mismo tiempo, los cambios y realidades de nuestra sociedad también influyen en nuestra actividad. Por ello, en nuestro día a día actuamos guiados por valores de integridad, respeto, trabajo en equipo y franqueza.

Queremos ir un paso más allá y extender este compromiso más allá de nuestra organización, participando en iniciativas que aporten nuestro pequeño grano de arena para mejorar la vida de nuestros vecinos.

En los últimos años, hemos colaborado en proyectos y actuaciones de responsabilidad social corporativa de diversa naturaleza, con el propósito de contribuir, en la medida de nuestras posibilidades, al desarrollo sostenible.

Dentro de las actuaciones más destacables, encontramos la siguientes:

- Colaboración con la Universidad de Zaragoza para la realización de estudios de ergonomía y cargas de peso, con el propósito de detectar e implantar mejoras para los empleados con mayor esfuerzo en cargas de peso.
- Diseño de cocinas para personas con movilidad reducida: Desde hace más de una década, Delta Cocinas diseña mobiliario de cocina dirigido a personas con movilidad reducida.
- Colaboramos y patrocinamos el deporte, con cuyos valores nos identificamos y promovemos: trabajo en equipo, solidaridad, esfuerzo y dedicación.



En concreto, Muebles OB patrocina uno de los equipos que compite en el campeonato senior de Andalucía obteniendo trofeos en las distintas competiciones.

También en Córdoba, Muebles OB es patrocinador del equipo femenino de balonmano y hemos participado en el campeonato de fútbol organizado por el Villafranca FC.

Asimismo, durante 2025 hemos patrocinado a través de Delta Cocinas la carrera nocturna popular y el Duatlón en Rincón de Soto (La Rioja).

Delta Cocinas también es patrocinador del equipo de fútbol River Ebro, donde se ha organizado una jornada en el día de San José, patrón de los carpinteros.



Finalmente, Muebles DOCA es patrocinador desde diciembre de 2025 de la selección española de Tchoukball en las distintas categorías, desde la juvenil hasta la absoluta.



Información fiscal y sobre subvenciones

Para KBV, el cumplimiento estricto de las obligaciones fiscales es un principio fundamental. Concebimos la aplicación de buenas prácticas fiscales como una extensión de nuestro compromiso con nuestro entorno. En consecuencia, aplicamos la legislación fiscal y los criterios interpretativos fijados por las autoridades o tribunales.

Los principios de colaboración, confianza y buena fe rigen la relación de la organización con las autoridades tributarias.

El Grupo tributa exclusivamente en España. El detalle de los impuestos pagados es como sigue:

Información fiscal	2024	2025
Resultado consolidado antes de impuestos	2.603.743	6.344.743
Pagos del impuesto sobre beneficios	206.663	1.131.416
Pagos anticipados del impuesto sobre beneficios	830.274	63.896

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha percibido subvenciones de la Agencia de Desarrollo Económico del gobierno de la Rioja para la realización de inversiones en equipos fijos por un importe total de 43 miles de euros. Asimismo, se ha percibido una ayuda del Instituto Catalán de la Energía por un importe total de 55 miles de euros dentro del marco para actuaciones de ejecución de diversos programas de incentivos ligados al autoconsumo y al almacenamiento, con fuentes de energía renovable, y a la implantación de sistemas térmicos renovables

Durante el ejercicio 2024, el Grupo ha percibió ayudas públicas de la Agencia de Desarrollo Económico del gobierno de La Rioja por importe de 6,4 miles de euros para la adquisición de aplicaciones y otro equipamiento informático.

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Modelo de negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y los principales factores o tendencias que puedan afectar a su evolución	201-1 3-3 2-1; 2-6; 2-9; 2-10; 2-11; 2-13; 2-15; 2-17	Información general sobre el Grupo Quienes somos Estrategia y modelo de negocio	4 a 13
Otra información significativa			
Acerca de este informe	2-2; 2-3; 2-4; 2-5; 3-1; 3-2; 2-22; Requerimiento 8; Requerimiento 7	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado	3
Identificación de asuntos materiales	3-1; 3-2; 2-12	Principales stakeholders y análisis de asuntos materiales	14 a 20

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Cuestiones Medioambientales			
Políticas y Riesgos			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo, incluyendo los procedimientos de diligencia debida para la evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos, así como los procedimientos de verificación y control	2-23; 2-24	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	21 a 34
Los principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, incluyendo cómo el grupo gestiona dichos riesgos y qué procedimientos utiliza para detectarlos y evaluarlos	3-3; 201-2	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	21 a 34
Información Global			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental, los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales y la aplicación del principio de precaución	3-3; 2-27	Información sobre Medio Ambiente	21 a 34
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad	302-4; 302-5; 305-1 a 305-5; 305-7	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Economía Circular			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-1; 306-2; 306-3;	Información sobre Medio Ambiente Economía circular y gestión de residuos	27 a 30
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3	No material	n/a

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Uso Sostenible de Recursos			
Consumo de agua	303-5	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	-	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Consumo de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1; 302-3; 302-4; 302-5	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Cambio Climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	201-2; 305-1 a 305-5; 305-7	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2; 305-5	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	3-3; 305-5	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos y huella de carbono	30 a 34
Protección de la Biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad y los impactos causados en áreas protegidas	304-1; 304-2	Información sobre Medio Ambiente Sistema de Gestión Medioambiental	21 a 34
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-1	Información sobre Medio Ambiente Sistema de Gestión Medioambiental	21 a 34

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Cuestiones Sociales y Relativas al Personal			
Políticas y Riesgos			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo, incluyendo los procedimientos de diligencia debida para la evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos, así como los procedimientos de verificación y control.	2-23; 2-24; 2-25; 2-26	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	35 a 49
Los principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, incluyendo cómo el grupo gestiona dichos riesgos y qué procedimientos utiliza para detectarlos y evaluarlos	3-3	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	35 a 49
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7; 405-1	Información sobre Personal Información sobre empleo	38 a 39
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	Información sobre Personal Información sobre empleo	38 a 39
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	Información sobre Personal Información sobre empleo	38 a 39
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 (b)	Información sobre Personal Información sobre empleo	38 a 39
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	42 a 43

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Cuestiones sociales y relativas al Personal			
Empleo			
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	42 a 43
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	202-1	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	42 a 43
La remuneración media de los consejeros y directivos	2-18; 2-19; 2-20; 2-21	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	42 a 43
Implantación de políticas de desconexión laboral	-	Información sobre Personal Organización del trabajo y desconexión digital	43 a 44
Empleados con discapacidad	-	Información sobre Personal Información sobre empleo	43
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	2-7	Información sobre Personal Organización del trabajo y desconexión digital	43 a 44
Número de horas de absentismo	-	Información sobre Personal Seguridad y Salud	45 a 48
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3 (b)	Información sobre Personal Organización del trabajo y desconexión digital	43 a 44

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Seguridad y Salud			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-2	Información sobre Personal Seguridad y Salud	45 a 48
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-9	Información sobre Personal Seguridad y Salud	45 a 48
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-10	No material	n/a
Relaciones Sociales			
Organización del diálogo social	2-29; 402-1	Información sobre Personal Relaciones Sociales	48
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	2-30	Información sobre Personal Relaciones Sociales	48
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4	Información sobre Personal Relaciones Sociales	48
Formación			
Políticas implementadas	2-23; 404-2	Información sobre Personal Formación	48 a 49
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Información sobre Personal Formación	48 a 48
Accesibilidad Universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	No material	n/a

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Igualdad			
<p>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad, 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; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</p>	<p>3-3; 404-2; 405-1; 406-1</p>	<p>Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral</p>	<p>42 a 43</p>

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Derechos Humanos			
Políticas y Riesgos			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo, incluyendo los procedimientos de diligencia debida para la evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos, así como los procedimientos de verificación y control.	2-23; 2-24; 2-25; 2-26	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	50 a 51
Los principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, incluyendo cómo el grupo gestiona dichos riesgos y qué procedimientos utiliza para detectarlos y evaluarlos	3-3	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	50 a 51
Derechos Humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	414-2	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Nuestro compromiso con los derechos humanos	50 a 51
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-26; 411-1	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Nuestro compromiso con los derechos humanos	50 a 51
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. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. La abolición efectiva del trabajo infantil	3-3; 406-1; 408-1; 409-1	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Nuestro compromiso con los derechos humanos	50 a 51

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
-----------	-----------------	----------------------	---------

Corrupción y Soborno

Políticas y Riesgos

Una descripción de las políticas que aplica el grupo, incluyendo los procedimientos de diligencia debida para la evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos, así como los procedimientos de verificación y control.	2-23; 2-24; 2-25; 2-26	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	51 a 57
Los principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, incluyendo cómo el grupo gestiona dichos riesgos y qué procedimientos utiliza para detectarlos y evaluarlos	3-3	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	51 a 57

Corrupción y Soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-1; 205-3	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo	51 a 57
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo	51 a 57
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28; 201-1; 415-1	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo	51 a 57

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Sociedad			
Políticas y Riesgos			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo, incluyendo los procedimientos de diligencia debida para la evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos, así como los procedimientos de verificación y control.	2-23; 2-24; 2-25; 2-26	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	58 a 63
Los principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, incluyendo cómo el grupo gestiona dichos riesgos y qué procedimientos utiliza para detectarlos y evaluarlos	3-3	Información general sobre el Grupo Impactos, Riesgos y Oportunidades	58 a 63
Compromiso de la empresa con el Desarrollo Sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3; 413-1 y 413-2 (se mantienen)	Información sobre Sociedad Compromisos con el Desarrollo Sostenible	61 a 62
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1; 413-1; 413-2	Información sobre Sociedad Compromisos con el Desarrollo Sostenible	61 a 62
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29; 413-1	Información sobre Sociedad Compromisos con el Desarrollo Sostenible	61 a 62
Las acciones de asociación o patrocinio	2-28	Información relativa a Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo	61 a 62
Subcontratación y proveedores			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	2-6; 3-3	Información sobre Sociedad Compromisos con el Desarrollo Sostenible	58 a 61
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1; de 407-1 a 409-1; 414-1	Información sobre Sociedad Compromisos con el Desarrollo Sostenible	58 a 61

Contenido	GRI relacionado	Apartado del informe	Páginas
Sociedad			
Subcontratación y proveedores			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2; 414-2	Información sobre Sociedad Compromisos con el Desarrollo Sostenible	58 a 61
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	416-1	No material	n/a
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2; 417-2; 417-3; 418-1	No material	n/a
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 (v.2019)	Información sobre Sociedad Información fiscal y sobre subvenciones	63
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Información sobre Sociedad Información fiscal y sobre subvenciones	63

Diligencia de firmas para la formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2025

Reunidos los Administradores de Kitchen Bath Ventures, S.L. con fecha 26 de marzo de 2026, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 de la Ley de Sociedades Anónimas y del artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Estado de Información No Financiera Consolidado de Kitchen Bath Ventures, S.L. y sociedades dependientes referido al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025.

Firmantes:

D. Borja Martínez de la Rosa

Presidente

D. Luis Vicens Fuster

Vocal

D. Diego Obrero Blanco

Vocal

D. Juan Francisco Armenter Vidal

Vocal

D. Marc Faiges Gil

Vocal