

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO HENKEL IBÉRICA OPERATIONS S.L.U.



Henkel

Henkel Ibérica Operations S.L.U.

Estado de información no financiera complementario Henkel Ibérica Operations S.L.U.

Ejercicio 2019

Naturaleza y alcance del informe

El presente Estado de Información no Financiera Complementario (en adelante EINFC) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, 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.

Henkel Ibérica Operations formula su información no financiera conforme al marco normativo nacional alemán que le es de aplicación en transposición de la Directiva 2014/95/UE en relación con la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española respecto a la alemana, y acogiéndose a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, los Administradores de Henkel Ibérica Operations en España formulan el presente EINFC conjunto, dando respuesta a los aspectos no cubiertos en el "Sustainability Report 2019" / "Annual Report 2019" del Grupo Henkel, según análisis realizado.

El EINFC se ha preparado con los contenidos recogidos en la normativa vigente y siguiendo los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), haciendo referencia al "Sustainability Report 2019" (SR) / "Annual Report 2019" (AR) del Grupo Henkel, que contienen la información requerida a nivel global, y con la información complementaria específica para los requerimientos locales.

En los siguientes ámbitos se especifica la información local:

- **Enfoque de gestión medioambiental**
- **Uso sostenible de los recursos**
- **Protección de la biodiversidad**
- **Empleo**
- **Organización del trabajo**
- **Relaciones sociales**
- **Salud y Seguridad**
- **Formación**
- **Igualdad**
- **Consumidores**
- **Información fiscal**

Información Medioambiental



Tal y como se indica en las CCAA 2019, la Sociedad realiza operaciones cuyo propósito principal es prevenir, reducir o reparar el daño que como resultado de sus actividades pueda producir sobre el medio ambiente. Los gastos derivados de las actividades medioambientales se reconocen como Otros gastos de explotación en el ejercicio en el que se incurren. Por otro lado, los elementos del inmovilizado material adquiridos con el objeto de ser utilizados de forma duradera en su actividad y cuya finalidad principal es la minimización del impacto medioambiental y la protección y mejora del medio ambiente, incluyendo la reducción o eliminación de la contaminación futura de las operaciones de la Sociedad, se reconocen como activos mediante la aplicación de criterios de valoración, presentación y desglose consistentes con los que se mencionan en el apartado Inmovilizado material de las CCAA 2019.

Nota 19 de los CCAA 2019:

El detalle de los elementos del inmovilizado material cuyo fin es la minimización del impacto medioambiental al 31 de diciembre de 2019 y 2018 es como sigue:

Descripción	Coste		Amortización acumulada		Neto	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Miles de euros						
Instalaciones	869	724	(609)	(464)	260	260
Equipos para procesos de información	1	10	(1)	(7)	-	3
Mobiliario	39	39	(37)	(36)	2	3
	909	773	(647)	(507)	262	266

El detalle de los gastos incurridos por la Sociedad por razones medioambientales es como sigue:

Miles de euros	2019	2018
Depuración de aguas	140	102
Gastos de personal	264	202
Gastos de explotación	119	116
	523	420

Información sobre recursos humanos

1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, datos a 31.12.2019

Genero	H	H	H	H	Hombres	M	M	M	M	Mujeres	T	T	T	T	Total
Grupos profesionales	0	2+3	4+5	6+7+8	Total	0	2+3	4+5	6+7+8	Total	0	4+5	4+5	6+7+8	Total
18-30 años	0	9	30	6	45	0	0	21	1	22	0	9	51	7	67
31-40 años	0	21	22	9	52	0	1	13	11	25	0	22	35	20	77
41-50 años	1	26	53	18	98	0	6	16	17	39	1	32	69	35	137
51-60 años	2	36	70	32	140	0	5	11	13	29	2	41	81	45	169
>60 años	0	1	2	5	8	0	0	1	1	2	0	1	3	6	10
Total	3	93	177	70	343	0	12	62	43	117	3	105	239	113	460



Se reportan las categorías profesionales según el XIX Convenio General de la Industria Química, agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo el grupo profesional uno (se trata de operaciones que se realizan siguiendo instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y sin necesidad de formación específica profesional).

Del número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional reportado se desprende que no hay un evidente equilibrio entre la contratación de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales. Ello es debido a que la sociedad es de reciente creación (año 2016) y su actividad está básicamente focalizada en una única planta industrial de producción y logística. No obstante, nuestros procesos de reclutamiento y selección aplican criterios de discriminación positiva en favor del género femenino, siguiendo los protocolos de nuestro Plan de Igualdad, lo cual permitirá a medio y largo plazo incrementar el porcentaje de mujeres en la empresa.

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2019

Genero	H	H	H	H	Hombres	M	M	M	M	Mujeres	T	T	T	T	Total
Grupos profesionales	0	2+3	4+5	6+7+8	Total	0	2+3	4+5	6+7+8	Total	0	4+5	4+5	6+7+8	Total
Obra y servicio	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
18-30 años	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Temporales	0	5	0	0	5	0	0	2	0	2	0	5	2	0	7
18-30 años	0	4	0	0	4	0	0	2	0	2	0	4	2	0	6
31-40 años	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1
Prácticas	0	2	12	0	14	0	0	4	0	4	0	2	16	0	18
18-30 años	0	2	12	0	14	0	0	4	0	4	0	2	16	0	18
Indefinidos	3	86	164	70	323	0	12	56	43	111	3	98	220	113	434
18-30 años	0	3	17	6	26	0	0	15	1	16	0	3	32	7	42
31-40 años	0	20	22	9	51	0	1	13	11	25	0	21	35	20	76
41-50 años	1	26	53	18	98	0	6	16	17	39	1	32	69	35	137
51-60 años	2	36	70	32	140	0	5	11	13	29	2	41	81	45	169
>60 años	0	1	2	5	8	0	0	1	1	2	0	1	3	6	10
Total	3	93	177	70	343	0	12	62	43	117	3	105	239	113	460

A cierre del ejercicio había siete personas contratadas bajo un contrato de trabajo de naturaleza temporal y dieciocho personas en prácticas. Asimismo, los contratos temporales reportados en la tabla anterior hacen referencia a aquellos contratos regulados en el Estatuto de los Trabajadores como contratos de duración determinada, con duración máxima 12 meses, por circunstancias del mercado o acumulación de tareas. Los contratos de prácticas tienen una duración máxima de dos años y son de naturaleza formativos, contratando personas que han obtenido un título académico o profesional en los últimos cinco años.

En atención a los datos expuestos, la práctica totalidad de las relaciones contractuales en Henkel Ibérica Operations tienen naturaleza indefinida, pues el 94,3% tienen un contrato indefinido.

3. Promedio anual de los contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

No existe una variabilidad significativa entre la plantilla a cierre de ejercicio y la plantilla media del año. A cierre de ejercicio, Henkel Ibérica Operations contaba con 434 contratos indefinidos, 18 contratos en prácticas, 7 temporales y 1 de obra y servicio, esto es, un total de 460 personas, mientras que la media del año se corresponde con una plantilla total de 459 personas trabajadoras.

4. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, datos año 2019 (en miles de euros)

Se reportan las categorías profesionales según el XIX Convenio General de la Industria Química, agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo el grupo profesional uno.

Genero	H	H	H	Hombres	M	M	M	Mujeres	T	T	T	Total
Grupos profesionales	2+3	4+5	0+6 +7+8	Total	2+3	4+5	0+6 +7+8	Total	2+3	4+5	0+6 +7+8	Total
18-30 años	25,1	31,1	40,6	31,1	-	32,3	34,8	32,2	25,1	31,6	39,8	31,6
31-40 años	26,7	33,5	52,9	34,9	24,3	34,7	48,3	40,3	26,5	34,0	50,4	36,6
41-50 años	30,1	34,4	61,5	38,5	25,6	35,1	57,6	43,5	29,3	34,6	59,7	39,9
51-60 años	31,5	36,9	66,6	42,7	31,8	36,0	47,3	40,3	31,5	36,8	61,3	42,3
>60 años	29,6	34,1	56,1	47,3	-	39,6	41,6	40,6	29,6	35,9	53,7	45,9
Total				38,4				39,8				38,8



Los salarios contemplados refieren al sueldo base, esto es, los salarios brutos consolidados que a nivel individual tiene cada persona trabajadora. Con la finalidad de realizar una comparativa homogénea, el sueldo base se comprende por el salario mínimo, antigüedad y complementos personales, es decir, los conceptos retributivos comunes en todas las personas trabajadoras de Henkel Ibérica Operations. Por ello, los salarios reportados no incluyen pluses como nocturnidad, turnicidad, incentivos o similares.

Con la finalidad de preservar la confidencialidad de datos personales de las personas trabajadoras en Henkel, en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y en aras de no identificar ni reportar datos de personas trabajadoras individualmente, los datos reportados agrupan el Grupo directivo 0 junto con los grupos profesionales 6, 7 y 8. No obstante, y con la finalidad de reportar las remuneraciones medias del grupo profesional 0, a continuación se ofrece la remuneración media en Henkel Ibérica Operations, siendo 131,8 miles de euros para los hombres, no habiendo mujeres en el grupo 0.

5. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, datos año 2019

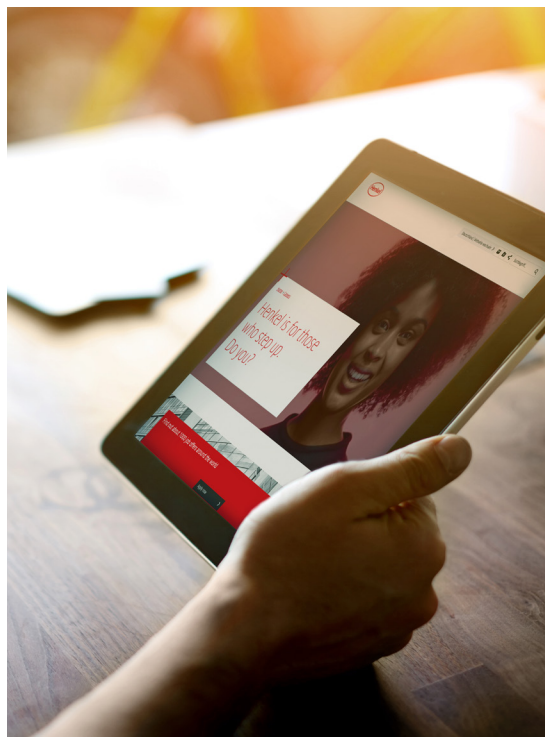
La brecha salarial general resultante del cuadro de remuneraciones medias del año 2019 es del 8,26%, calculada con la siguiente fórmula.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media anual de hombres} - \text{Retribución media anual de mujeres}}{\text{Retribución media anual de hombres}} \times 100$$

Debe considerarse que la brecha salarial reportada del 8,26% no es ajustada y consecuentemente, no refleja datos ajustados, que son sustancialmente menores. En ella se incluye los TRADE (trabajadores autónomos económicamente dependientes y el personal de ETT).

Lo anterior confirma que Henkel Ibérica Operations incorpora en sus principios y políticas la remuneración justa. Además, tiene como objetivo garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres respecto a un mismo puesto y nivel profesional.

6. Implantación de políticas de desconexión digital



Henkel Ibérica Operations introdujo en Julio de 2019 un protocolo interno de Desconexión Digital dirigido a todas las personas trabajadoras y comunicado vía e-mail a todas ellas, elaborado juntamente con la Comisión de Igualdad. Está disponible para su consulta en el portal interno de Henkel en España.

Henkel reafirma la importancia del uso adecuado de las herramientas digitales para garantizar que se respeten los tiempos de descanso/licencias y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, a la vez que permite a la empresa hacer el mejor uso de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

El derecho a la desconexión se aplica a todas las personas trabajadoras fuera del horario habitual de trabajo, así como durante los períodos de descanso: fin de semana, vacaciones y permisos.

7. Empleados con discapacidad

La diversidad en el lugar de trabajo y una cultura empresarial inclusiva son vitales para el éxito de la empresa. Henkel cree en la importancia del empleo como herramienta de integración social. Siendo conscientes de la necesidad de integrar a personas con discapacidad en el ámbito laboral, Henkel Ibérica Operations tiene contratada a 8 personas con discapacidad legalmente reconocida. Además, Henkel Operations en España colabora con organizaciones como Talleres Auria, SCP y Fundació Amat Roumens (FUPAR).

Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2, del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, la empresa Henkel Ibérica Operations, S.L.U., cumple con las medidas alternativas que acompañan a la Ley General de Discapacidad (LGD), mediante la celebración de un contrato mercantil con varios Centros Especiales de Empleo, los cuales nos proveen de servicios que son necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, de conformidad con el artículo 2.1 sección b) de la precitada normativa.

8. Organización del trabajo

A.- Organización del tiempo de trabajo:



Henkel Ibérica Operations se rige por el XIX Convenio General de la Industria Química, el cual dedica el Capítulo II (artículos 7 a 10) aspectos sobre la organización del trabajo; en su Capítulo III (artículos 11 a 20) lo dedica a la política de empleo y el Capítulo VI (artículos 42 a 50) lo dedica a la Jornada y Tiempo de trabajo.

La jornada efectiva anual según Convenio es de 1752 horas. La prestación de servicios se realiza bajo diversas modalidades según el colectivo. En este sentido, el personal directivo, administrativo, comercial y técnico dispone de una jornada partida de 8h/día y Su horario es flexible, siéndoles de aplicación una política de trabajo flexible en la empresa y de desconexión digital. En cambio, el personal de producción almacenes, distribución dispone de la misma jornada laboral, pero se prestan los servicios en turnos de trabajo de mañana/tarde y en algunas secciones, también se extiende el turno de noche.

Asimismo, en algunos departamentos hay personal que realiza trabajos en sábado mañana (mantenimiento) y tienen un pacto de guardias en fines de semana y festivos para solucionar cualquier incidencia que pueda surgir. En la misma línea, debe considerarse que el colectivo de IT tiene un régimen de guardias técnicas.

Por último, en fábrica se trabaja esporádicamente en turnos de fines de semana y/o festivos intersemanales, cuando las necesidades del mercado lo requieren y según acuerdo suscrito con la RLT.

B.- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores:



La empresa tiene un Plan de Igualdad desde el año 2008, con 14 acciones totalmente desarrolladas e implementadas, y con un compromiso por parte de la empresa de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, Henkel en España está adherida al Charter de la Diversidad y a varias organizaciones en defensa de la igualdad de oportunidades y fomento de la conciliación. También, Henkel ha participado en numerosos foros y debates sobre conciliación y corresponsabilidad.

Además, tal y como se ha referenciado previamente en este informe, Henkel en España tiene el Distintivo "Igualdad de Empresa" que es el máximo reconocimiento nacional en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por sexo.

Asimismo, Henkel está adscrita a la Xarxa Nust, del Ayuntamiento de Barcelona cuyas empresas trabajan para facilitar una mejor gestión del tiempo de trabajo y conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y social. Las medidas de conciliación y corresponsabilidad favorecen la productividad y generan un clima de confianza que beneficia tanto a la empresa como a las personas trabajadoras, al tiempo que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas.

Henkel Ibérica Operations tiene implementados toda una serie de beneficios sociales en aras a potenciar la corresponsabilidad (ayuda escolar, economato de productos de empresa, plan de pensiones, seguro médico, ticket guardería.... etc.).

9. Número de horas de absentismo:

Considerando que en Henkel Ibérica Operations ha habido un total de 31.651 de horas de ausencia, el índice de absentismo para el ejercicio 2019 asciende a 3,95%. Para este cálculo, se han tenido en cuenta las enfermedades con y sin baja médica, los accidentes de trabajo con y sin baja médica, las visitas médicas y las ausencias sin justificar. No se ha tenido en cuenta en el cálculo las horas de ausencia por permisos retribuidos, tales como el permiso de matrimonio, enfermedad de un familiar, traslado de domicilio, nacimiento de hijos o similares.

10. Gestión de la diversidad:

En Henkel promovemos un enfoque holístico en materia de Diversidad e Inclusión. La diversidad de nuestros empleados, su entorno, experiencia, talento, conocimiento, creatividad y la apreciación de todas nuestras diferencias individuales son la base para nuestra ventaja competitiva. Henkel, como una compañía que opera globalmente, trabaja con personas de 120 nacionalidades distintas repartidas en casi 80 países. Estamos convencidos de que la cultura de compañía focalizada en la diversidad e inclusión es un factor clave para la creatividad, la innovación y la invención. Nuestra habilidad para conseguir excelentes resultados depende de nuestra capacidad de integrar la Diversidad e Inclusión en nuestra cultura corporativa y en nuestro modelo de negocio.

Tenemos el fuerte compromiso de tener el mix adecuado en los equipos en toda nuestra organización a nivel global. Estos equipos deben adaptarse a las necesidades de nuestros mercados y clientes en términos de conocimiento, habilidades y antecedentes culturales. Estamos convencidos de que la diversidad en los equipos estimula la innovación y las nuevas formas de resolver problemas; se necesita una cultura inclusiva y de liderazgo para ayudar a los equipos a funcionar de la mejor manera posible.

11. Plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo:

Los protocolos del Plan de Igualdad son un agente clave en la estrategia de Igualdad de la compañía. La Comisión de Igualdad nació en 2008 con la finalidad de fomentar y proteger los valores igualitarios dentro de Henkel Ibérica y sus afiliadas. Desarrolla una serie de acciones dentro del marco de Desarrollo y Equidad, Política de Género, Capacitación y Sensibilización y Comunicación.

Las acciones más relevantes desarrolladas son las siguientes: compromiso con la igualdad, protocolo de selección de contratación, protocolo de promoción, protocolo de medidas sobre el tiempo de trabajo y beneficios sociales, protocolos de actuación sobre acoso sexual, acoso moral y acoso por razón de género, protocolo para personas en situación violencia de género, plan de sensibilización de género, elaboración guía de comunicación no sexista.

El plan de igualdad de Henkel Ibérica y sus afiliadas está implementado desde el año 2008, con 14 acciones desarrolladas e implementadas que están publicitadas en el portal de la Intranet de Henkel en España. Existe una Comisión de Igualdad integrada por 10 miembros, 5 en representación de la parte social y que representan a las distintas representaciones legales de los trabajadores de los centros de trabajo, y 5 representantes de la empresa. Esta Comisión de igualdad se reúne periódicamente 3 veces al año para hacer un seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones implementadas como, por ejemplo, los sistemas de selección, contratación y promoción basados en criterios objetivos y no discriminatorios. De cada reunión se levanta acta con su contenido y documentación correspondiente.

La Comisión de Igualdad también se encarga de decidir las acciones y medidas a implementar en fechas significativas como el Día Internacional de la Mujer o el día Internacional contra la violencia de género.

Henkel Ibérica Operations tiene vigente desde 2011 un protocolo contra el acoso sexual y moral (mobbing) y un protocolo contra la violencia de género.

12. Relaciones sociales

A.- Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos:

Henkel apuesta por las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz. Así, Henkel Ibérica Operations cuenta con un comité de empresa en Montornés, compuesto por 13 miembros, así como 5 delegados sindicales, uno por cada Sindicato representativo en el Comité de Empresa del centro de Montornés, más tres delegados de personal en Barcelona.

Las distintas comisiones internas creadas para tratar conjuntamente todos y cada uno de los asuntos relacionados con el Diálogo Social en la empresa son principalmente las siguientes: Plan de Previsión Social, Seguridad y Salud Laboral, Igualdad, Formación, Contrataciones, Recursos Humanos y Asuntos Laborales.

Henkel Ibérica Operations mantiene numerosas y recurrentes reuniones conjuntas con la representación legal de las personas trabajadoras, por encima de lo previsto como mínimo en nuestra legislación laboral, lo que pone de manifiesto el compromiso de Henkel con el diálogo social como eje en las relaciones laborales de la Compañía.

B.- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

Toda la plantilla de Henkel Ibérica Operations está cubierta por el XIX Convenio General de la Industria Química, de carácter sectorial y a nivel nacional.

C.- Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo:

El CXIX Convenio General de la Industria Química dedica el Capítulo IX, con un extenso artículo, 70 al campo de la Seguridad y Salud en el trabajo, en los siguientes apartados: Seguridad y Salud, Gestión de la prevención, Delegados de prevención, Comité de Seguridad y Salud, Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección, Coordinación de actividades empresariales, Vigilancia de la salud, Programas, presupuestos y controles, Tecnología y Organización del trabajo, Protección de la maternidad, Comité mixto de Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente. Así, se desprende que el balance del Convenio Colectivo de aplicación es extenso en materias de seguridad y salud.

Además, cabe referir que Henkel Ibérica Operations tiene un Servicio de Prevención propio mancomunado que ha pasado las correspondientes auditorías obligatorias. También dispone de un balance de la gestión con carácter anual. Henkel tiene también un programa Corporativo interno de Seguridad, Salud y Medio Ambiente denominado (SHE) con estrictas medidas de seguridad y salud.

13. Salud y seguridad

La totalidad de las personas de plantilla de la empresa están cubiertas por el XIX Convenio General de la Industria Química. Henkel tiene un programa propio en materia de Seguridad y Salud denominado SHE (Security, Health and Environment), que prevé una actuación por encima del marco legal previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Henkel también tiene como objetivo "Accidentes 0" en sus centros de trabajo y ha obtenido distintos reconocimientos y galardones por la implementación de sus políticas preventivas que han eliminado los accidentes con baja médica en la empresa, así como por las Buenas Prácticas implementadas en materia de Seguridad y Salud con la finalidad de crear una cultura preventiva transversal en toda la organización.

En el año 2019 no se registraron fallecimientos, enfermedades profesionales ni accidentes de trabajo de los que se derivan "graves consecuencias". A continuación, se expone la situación de siniestralidad laboral en Henkel Ibérica Operations, reportando tanto para accidentes de trabajo como para enfermedades profesionales, el número de accidentes y enfermedades registrados para el año 2019.

Accidente de trabajo

Con baja		Sin baja		Jornadas perdidas	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2	0	21	1	102	

Cabe referir que los principales tipos de accidente de trabajo refieren a sobreesfuerzos y contusiones.

Enfermedades de trabajo

Hombres	Mujeres
1	1

Asimismo, a continuación, se expone el índice de frecuencia (calculado utilizando el número de accidentes de trabajo con baja dividido entre 1,000,000 horas trabajadas), el índice de incidencia (calculado utilizando el número de accidentes de trabajo con baja dividido entre 1,000 trabajadores) y el índice de gravedad (calculado utilizando el número de jornadas perdidas dividido entre 1,000 horas trabajadas) de los accidentes de trabajo:

IF	II	IG
2,3	4,2	0,12

Tabla de contenidos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1. su entorno empresarial, 2. su organización y estructura, 3. los mercados en los que opera, 4. sus objetivos y estrategias, 5. los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-3 102-4 102-6 102-7 102-14	SR p. 5–9 Henkel de un vistazo AR p. 76–77 Principios fundamentales del Grupo AR p. 90–95 Unidades de Negocio AR p. 7–10 Declaración del más alto responsable de la toma de decisiones de la organización
Políticas y resultados de las mismas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1. los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2. los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1. el seguimiento y evaluación de los progresos y 2. que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103	SR 2019 Grupo Henkel AR 2019 Grupo Henkel
Principales riesgos no financieros	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 205-1 407-1 408-1 409-1 413-1	SR p. 10–31 Estrategia de sostenibilidad AR p. 79–80 Principios fundamentales del Grupo / Estrategia de sostenibilidad AR p. 120–131 Informe de riesgos y oportunidades

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente 1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103 102-11 201-2 308-1 308-2	SR p. 10–31 Estrategia de Sostenibilidad, SR p. 48–56 Compras y proveedores SR p. 59–61 Producción / Impulsar la eficiencia SR p. 62–63 Producción / Nos convertimos en empresa positiva para el clima SR p. 70–71 Logística y transporte / Nuestro enfoque holístico SR p. 77–105 Gestión de sostenibilidad incl. seguridad del producto AR p. 105–106 Informe económico / Contratación AR p. 120–131 Informe de riesgos y oportunidades Ver apartado “Información medioambiental” del presente documento Comentario local: Se cuenta con personal SHEQ en cada ubicación, con dedicación parcial a medioambiente. Contratamos ingenierías externas para asesoramiento y elaboración de documentación en relación con medioambiente. El Departamento de Ingeniería y Mantenimiento es responsable del diseño de instalaciones y en aplicación y cumplimiento legal de seguridad industrial. La Sociedad no cuenta con seguro de responsabilidad ambiental específico, ni el seguro de responsabilidad civil de ésta incluye cláusulas específicas en esta materia.
	Contaminación 1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; 2. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103 305-5 305-6 305-7	SR p. 19–23 Estrategia de sostenibilidad / Obtener más valor y reducir nuestra huella medioambiental SR p. 59–61 Producción / Impulsar la eficiencia SR p. 62–63 Producción / Nos convertimos en empresa medioambientalmente positiva SR p. 181 Indicadores / Indicadores medioambientales Índice GRI 2019 del Grupo Henkel Página web: Logística y Transporte
	Economía circular y prevención y gestión de residuos: 1. Economía circular 2. Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; 3. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103 301-2 301-3 306-2	SR p. 70–71 Logística y transporte / Nuestro enfoque holístico SR p. 92–94 Embalaje y economía circular AR p. 105–106 Informe económico / Contratación SR p. 181 Indicadores / Indicadores medioambientales / Residuos para el reciclaje y la eliminación.
	Uso sostenible de los recursos: 1. El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1 303-2 303-3	SR p. 180 Indicadores / Indicadores medioambientales Comentario local: Todo el consumo de agua viene de fuente municipal o pozo en las localizaciones donde operamos. Todas las aguas residuales son sanitarias y descargan en el sistema municipal de sanitario, no afectando a la biodiversidad. El objetivo es evitar la contaminación, manteniendo el consumo de agua al nivel mínimo. La planta de producción de Montornés tiene tratamiento de aguas residuales.

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
	2. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	103 301-1 301-2	SR p. 70–71 Logística y transporte / Nuestro enfoque holístico AR p. 105–106 Informe económico / Contratación SR p. 181 Indicadores / Indicadores medioambientales / Residuos para el reciclaje y la eliminación. Comentario local: El objeto social de la Sociedad consiste en la fabricación de productos químicos en general. No obstante, y debido a que las compras de materias primas y material de embalaje se realizan de manera centralizada desde el Grupo Henkel, la Sociedad no consume directamente ni gestiona la compra de estos insumos.
	3. Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	103 302-1 302-2 302-3 302-4 302-5	SR p. 20–23 Estrategia de sostenibilidad / Obtener más valor y reducir nuestra huella medioambiental / Ayudar a los clientes y consumidores a reducir las emisiones de CO2 SR p. 59–61 Producción / Impulsar la eficiencia SR p. 62–63 Producción / Nos convertimos en empresa medioambientalmente positiva para el clima SR p. 179 -181 Indicadores medioambientales Índice GRI 2019 del Grupo Henkel
	Cambio Climático: 1. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103 305-1 305-2 305-3 305-4 305-5	SR p. 19–23 Estrategia de sostenibilidad / Obtener más valor y reducir nuestra huella medioambiental SR p. 59–61 Producción / Impulsar la eficiencia SR p. 62–63 Producción / Nos convertimos en empresa medioambientalmente positiva para el clima SR p. 179 -181 Indicadores medioambientales / Nuestra huella operativa de CO2 Índice GRI 2019 del Grupo Henkel
	2. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103 201-2	SR p. 5–9 Henkel de un vistazo SR p. 10–31 Estrategia de sostenibilidad SR p. 59–63 Producción / Impulsar la eficiencia y Nos convertimos en empresa positiva para el clima SR p. 70–71 Logística y transporte / Nuestro enfoque holístico Página web
	3. Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103 305-5	SR p. 19–23 Estrategia de sostenibilidad / Obtener más valor y reducir nuestra huella medioambiental SR p. 59–61 Producción / Impulsar la eficiencia SR p. 62–63 Producción / Nos convertimos en empresa medioambientalmente positiva para el clima Índice GRI 2019 del Grupo Henkel
	Protección de la biodiversidad: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103 304-1 304-2 304-3 306-5	Comentario local: Las plantas de fabricación están en terreno urbano industrial, no afectando a zonas reguladas de parques naturales con protección de flora y fauna.

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	103 102-8 405-1	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento SR p. 5 Henkel de un vistazo. SR p. 182-183 Indicadores / Indicadores de empleados AR p. 102-104 Informe económico / Empleados Comentario local: todos los empleados de la empresa desarrollan su actividad en España.
	1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		
	2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		
	3. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		
	4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	SR p. 182-183 Indicadores / Indicadores de empleados Comentario local: Total despidos en el año HIOSLU: 9. Los datos de despidos no se reportan desglosado por género, edad y categoría profesional para cumplir con la normativa de protección de datos debido al bajo número de empleados afectados.
	5. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	405-2	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento
	6. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	103 405-2	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento
	7. La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	103 102-35 102-36 102-38 102-39	AR p. 60-68 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración para el año fiscal 2019 AR p. 70-74 Remuneración de los miembros del Consejo de Supervisión y del Comité de Accionistas para el año fiscal 2019
	8. Implantación de políticas de desconexión laboral	103	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento
	9. Empleados con discapacidad.	405-1	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento
	Organización del trabajo	103 403-2	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento SR p. 33-34 Gestión / Códigos, normas y sistemas de administración SR p. 142 y p. 153
	1. Organización del tiempo de trabajo		
	2. Número de horas de absentismo.		

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
	Salud y seguridad	103 403-2 403-3	SR p. 33–34 Gestión / Códigos, normas y sistemas de administración SR p. 155–157 Personas / Seguridad en el trabajo La identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes forma parte de los sistemas de gestión de la compañía (ISO 14001 y 45001 y / o OHSAS 18001). Página web: Reconocimientos de prevención de riesgos laborables Ver apartado “Información sobre Recursos Humanos” del presente documento
	Relaciones sociales	103 102-41 403-1 407-1	SR p. 33–34 Gestión / Códigos, normas y sistemas de administración SR p. 155–157 Personas / Seguridad en el trabajo SR p. 182–183 Indicadores / Indicadores de empleados Henkel no influye de ninguna manera en la toma de decisiones de los empleados con respecto a unirse a un sindicato o participar en la negociación colectiva. Las normas sociales de Henkel garantizan el derecho a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva. Ver apartado “Información sobre Recursos Humanos” del presente documento.
	4. Formación: Las políticas implementadas en el campo de la formación y la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	103 404-1	SR p. 139-141 Desarrollo de personas / empleados / Formación permanente SR p. 182–183 Indicadores / Indicadores de empleados. Comentario local: El número total de horas de formación no puede indicarse con precisión debido al hecho de que la capacitación se proporciona a través de una variedad de medidas, incluidas las capacitaciones basadas en la web y otros programas autodidactas, que se completan en el tiempo autodefinido de cada empleado y de acuerdo con su propia velocidad, y no se registran. Por lo tanto, tampoco se desglosan por género y categoría profesionales.

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
	Igualdad: Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	Ver apartado "Información sobre Recursos Humanos" del presente documento SR p. 145-148 Desarrollo de personas / empleados / Diversidad e Inclusión
Derechos humanos	1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos 2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; 3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; 4. 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; 5. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; 6. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición efectiva del trabajo infantil.	102-16 102-17 103 406-1 407-1 408-1 409-1 410-1 412-1 412-2 412-3	SR p. 5-31 Henkel de un vistazo / Sostenibilidad en Henkel y Estrategia de sostenibilidad SR p. 33-34 Gestión / Códigos, normas y sistemas de administración SR p. 43-47 Gestión / Respetar los derechos humanos Página web: Derechos humanos Henkel Social Standards Diversity & Inclusion Índice GRI 2019 del Grupo Henkel AR p. 79-80 Principios fundamentales del Grupo / Estrategia de sostenibilidad Comentario local: No se tiene constancia de ninguna denuncia relacionada con incumplimientos y casos de vulneración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales,	103 102-16 102-17 205-1 205-2 205-3	SR p. 5-31 Henkel de un vistazo / Sostenibilidad en Henkel Y Estrategia de sostenibilidad SR p. 33-36 Gestión / Códigos, normas y sistemas de administración y Cumplimiento SR p. 43-47 Gestión / Respetar los derechos humanos AR p. 79-80 Principios fundamentales del Grupo / Estrategia de sostenibilidad La lucha contra la corrupción es una de las áreas principales de aplicación de nuestra formación de cumplimiento global. Todos los empleados distribuidos por todo el mundo que ejerzan funciones de gestión tienen la obligación de realizar una formación de cumplimiento dos veces al año. Asimismo, los nuevos empleados con funciones de gestión tienen que realizar una formación de cumplimiento al incorporarse al trabajo. Los empleados que no ejerzan funciones de gestión participan en la formación según sus campos operativos, por ejemplo, en compras o ventas. Todos los socios comerciales de Henkel distribuidos por todo el mundo reciben información sobre medidas anticorrupción a través de nuestros estándares aplicables a nivel global sobre compras corporativas.
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	SR p. 183-184 Indicadores / Indicadores sociales Comentario local: Proyectos locales de actualidad se encuentran en la web de Henkel en España

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:	102-12 102-13 102-43 103 203-1 203-2 411-1 413-1 413-2	SR p. 48-56 Compras y proveedores SR p. 81 Gestión de sostenibilidad / Huella de carbono del producto SR p. 138-142 Desarrollo de personas / empleados SR p. 164-172 Diálogo con grupos de interés
	1. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; 2. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; 3. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; 4. Las acciones de asociación o patrocinio.		Comentario local: Proyectos locales de actualidad se encuentran en la web de Henkel en España sección Compromiso Social y Proyectos Sociales
	Subcontratación y proveedores: La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	102-9 103 308-1 414-1	SR p. 48-56 Compras y proveedores AR p. 105-106 Informe económico / Contratación Página web: Together for Sustainability Ver p. 5 del "TfS Activity Report 2019": Página web: Responsible Sourcing A la hora de seleccionar a todos nuestros proveedores y socios comerciales, tomamos en consideración también su cumplimiento con respecto a criterios de sostenibilidad y medioambiente. Esto se realiza en base a nuestras normas de compra corporativa aplicables a nivel global, que definimos en 1997 por primera vez, así como a nuestras normas sobre Seguridad, Salud y Protección Medioambiental, que complementamos con una Política de Suministro Sostenible en 2015. Todo ello se actualizó en 2018 y se conoce ahora como nuestra Política de Suministro Responsable, que hemos incorporado sistemáticamente al proceso de compra.
	Consumidores: Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103 416-1 416-2	SR p. 82-85 Gestión de sostenibilidad / Seguridad del producto. Página web: Seguridad de producto Todos nuestros productos acabados están sujetos a numerosas evaluaciones y pruebas, con el fin de garantizar un alto nivel de seguridad durante la producción, el uso y la eliminación. Al utilizar evaluaciones representativas del ciclo de vida útil, evaluamos regularmente las materias primas que utilizamos en todas las categorías de productos. Al seleccionar y utilizar los ingredientes, realizamos asimismo un seguimiento de los debates controvertidos planteados en la opinión pública sobre la seguridad de los ingredientes químicos en los productos de consumo. Esto nos ofrece la oportunidad de realizar de forma continua una revisión crítica de la base científica de nuestras evaluaciones. Henkel lleva investigando con éxito desde 1980 para desarrollar nuevos métodos destinados a comprobar la seguridad y la compatibilidad de las materias primas y los productos. Comentario local: Canal de reclamación Al ser Henkel Ibérica Operations una compañía dedicada exclusivamente a la fabricación y no a la comercialización de producto, no tiene contacto alguno con el consumidor.

Ámbito	Contenido	Indicadores GRI	Página Informe Global Grupo Henkel (SR/AR) 2019 Comentarios adicionales según Ley 11/2018, de 28 de diciembre
	Información fiscal: Beneficios obtenidos país por país; impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas.	103 201-4	Cuentas Anuales Consolidadas 2019 del Grupo Henkel / AR 224-226. Página web: Contribución económica e impuestos Comentario local: Nota 18 de las Cuentas Anuales Individuales. No existen beneficios fiscales disfrutados por la entidad transmitente, respecto de los que la Sociedad deba asumir el cumplimiento de determinados requisitos de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del artículo 84 de la Ley 27/2014 citada.

Abreviaciones / Links:

SR: [Sustainability Report 2019](#) del Grupo Henkel

AR: [Annual Report 2019](#) del Grupo Henkel

[GRI Index 2019](#) del Grupo Henkel