ESTADO DE INFORMACIÓN

NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

Henkel Ibérica S.A.

2022

Henkel

ÍNDICE

Naturaleza y alcance del informe 3

Sobre Henkel Ibérica, S.A. 4

Información Medioambiental 4

Compromiso Social 5

Información sobre recursos humanos 6

1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, datos a 31.12.2022. 6

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2022 7

3. Promedio anual de los contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 8

4. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor 9

5. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional 10

6. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad 10

7. Implantación de políticas de desconexión digital 11

8. Empleados con discapacidad 11

9. Organización del trabajo 12

10. Número de horas de absentismo 13

11. Gestión de la diversidad 13

12. Plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo 14

13. Relaciones sociales 15

14. Formación 16

15. Salud y seguridad 18

Información sobre consumidores 22

Información fiscal 24

Anexos 25

Henkel Ibérica S.A.

Estado de Información No Financiera Complementario Henkel Ibérica S.A.

Ejercicio 2022

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 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 en España formulan el presente EINFC conjunto, dando respuesta a los aspectos no cubiertos en el 🔗 **"Sustainability Report 2022"** del Grupo Henkel, según análisis realizado.

Los contenidos recogidos en este EINFC se han preparado de acuerdo con la información requerida en la normativa vigente y siguiendo los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI). En este sentido, los ámbitos incluidos en este documento son los siguientes:

- **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**
- **Corrupción y soborno**
- **Derechos Humanos**
- **Subcontratación y proveedores**

Sobre Henkel Ibérica, S.A.

Henkel Ibérica S.A. se constituyó en España el 31 de diciembre de 1941 como sociedad anónima, por un periodo indefinido. El objeto social de la Sociedad consiste en la comercialización de productos químicos en general, orientadas en soluciones y tecnologías para el gran consumo, la peluquería y la industria en España. Ofrece un porfolio diversificado para los sectores de adhesivos, limpieza y cuidado del hogar, y belleza y cuidado personal. Henkel es líder absoluto en el mercado de adhesivos; y también ostenta posiciones de liderazgo en los mercados de detergentes y cuidado del hogar, belleza y cuidado personal y peluquería en España gracias a reconocidas marcas, tanto nacionales como internacionales, como Pritt, Loctite, Wipp Express, Somat, Bref o Schwarzkopf. Además, realiza actividades secundarias de soporte a otras empresas del Grupo Henkel.

Los elementos principales del marco estratégico son un portafolio ganador, una ventaja competitiva en las áreas de innovación, sostenibilidad y digitalización, así como un modelo operativo preparado para el futuro, reforzado por una sólida base de cultura colaborativa y de personas empoderadas.

Estamos redefiniendo todos los modelos operativos de la compañía para que sean ágiles, rápidos y simples, y mejorando continuamente la competitividad de sus procesos y estructuras. Aspiramos a intensificar nuestros esfuerzos para facilitar nuevos modelos de negocio, dar un salto cualitativo en la proximidad con los clientes y consumidores con una toma de decisiones más rápida y aumentar continuamente la eficiencia.

Nuestra estrategia de sostenibilidad es un reflejo directo de nuestro compromiso como compañía “Purposeful Growth”. Estamos comprometidos en generar más valor para nuestros stakeholders, desarrollando nuestro negocio con responsabilidad y éxito, y construyendo sobre nuestro rol de liderazgo en sostenibilidad para nuestros empleados, el planeta y la sociedad.

Reconocemos que nuestras actividades de sostenibilidad impulsan la mejora continua de nuestros procesos comerciales, nuestros productos y nuestro desempeño en sostenibilidad; nuestro compromiso con los sistemas requeridos, formaciones, información, recursos y apoyos nos permitirán alcanzar nuestros objetivos.

Información Medioambiental

Tal y como se indica en las Cuentas anuales del 2022, la Sociedad realiza operaciones cuyo propósito principal es prevenir, reducir o minimizar el impacto que como resultado de sus actividades pueda producir sobre el medioambiente. 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 medioambiente, 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 Cuentas Anuales del 2022.

El detalle de los elementos de inmovilizado material cuyo fin es la minimización del impacto medioambiental es como sigue:

Descripción	Coste			Amortización acumulada			Neto		
Año	**2022**	**2021**	**2020**	**2022**	**2021**	**2020**	**2022**	**2021**	**2020**
Equipos para procesos de información	-	-	1	-	-	(1)	-	-	-
Mobiliario	6	8	13	(5)	(7)	(12)	1	1	1
Total	**6**	**8**	**14**	**(5)**	**(7)**	**(13)**	**1**	**1**	**1**

Datos en Miles de Euros

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

Año	2022	2021	2020
Gastos de personal	480	402	364
Gastos de explotación	161	188	104
Ecoembes y otros gastos medioambientales	5.185	6.683	6.856
Total	**5.826**	**7.273**	**7.324**

Datos en Miles de Euros

Compromiso Social

En el marco de su compromiso con la sociedad y los territorios en los que está presente, Henkel lleva a cabo diferentes iniciativas que tienen como objetivo mejorar la vida de las personas y ayudar a los que más lo necesitan. En esta línea, Henkel Ibérica realiza diversas campañas solidarias a lo largo del año: desde donaciones de productos, colaboración con ONGs, voluntariado corporativo, ayuda a proyectos educativos... Entre ellas destaca el acuerdo de colaboración anual con la Cruz Roja, entidad que gestiona las donaciones de producto de Henkel Ibérica; o la iniciativa MIT: Make an Impact on Tomorrow, mediante la que la compañía apoya a sus empleados, jubilados y equipos en sus actividades de voluntariado social para contribuir a un mundo mejor.

🔗 Más información sobre el compromiso social aquí.

Información sobre recursos humanos

1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, datos a 31.12.2022

Todos los empleados de Henkel Ibérica se encuentran en España.

		2022				2021			
	Grupos profesionales	**4+5**	**6+7**	**0+8**	**Total**	**4+5**	**6+7**	**0+8**	**Total**
Hombres	18-30 años	10	2	0	**12**	9	2	0	**11**
	31-40 años	12	21	1	**34**	11	23	0	**34**
	41-50 años	32	42	3	**77**	34	43	3	**80**
	51-60 años	27	47	5	**79**	28	55	8	**91**
	>60 años	7	8	4	**19**	6	4	2	**12**
	Total	**88**	**120**	**13**	**221**	**88**	**134**	**15**	**237**
Mujeres	18-30 años	45	13	0	**58**	43	9	0	**52**
	31-40 años	8	35	0	**43**	12	39	0	**51**
	41-50 años	19	45	1	**65**	20	43	3	**66**
	51-60 años	22	36	5	**63**	22	32	4	**58**
	>60 años	5	2	1	**8**	5	1	1	**7**
	Total	**99**	**131**	**7**	**237**	**102**	**124**	**8**	**234**
Total Hombres y Mujeres	18-30 años	55	15	0	**70**	52	11	0	**63**
	31-40 años	20	56	1	**77**	23	62	0	**85**
	41-50 años	51	87	4	**142**	54	86	6	**146**
	51-60 años	49	83	10	**142**	50	87	12	**149**
	>60 años	12	10	5	**27**	11	5	3	**19**
	Total	**187**	**251**	**20**	**458**	**190**	**251**	**21**	**462**

Se reportan los Grupos Profesionales y el Régimen de Clasificación Profesional agrupadas según similitud de funciones en base al XIX Convenio General de la Industria Química. En Henkel Ibérica S.A., no existen personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1, 2 y 3, los cuales incluyen funciones que requieren un alto grado de dependencia y supervisión. No obstante, a los efectos oportunos, en la parte de Anexo 1 "Categorías profesionales según la descripción del Convenio Colectivo" se expone una breve descripción de todos los grupos profesionales regulados en el convenio.

Del número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional reportado se desprende que hay un evidente equilibrio entre la contratación de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, lo que evidencia que Henkel Ibérica S.A, apuesta por una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el puesto de trabajo.

Las categorías profesionales del presente EINFC siguen las categorías según la descripción del Convenio Colectivo mientras que las categorías de las Cuentas Anuales siguen el criterio interno de la compañía

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2022

	2022				2021			
Grupos profesionales	**4+5**	**6+7**	**0+8**	**Total**	**4+5**	**6+7**	**0+8**	**Total**
Prácticas	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
18-30 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Obra o Servicio	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
18-30 años	1	0	0	1	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	**87**	**120**	**13**	**220**	**88**	**127**	**13**	**228**
18-30 años	9	2	0	11	9	2	0	11
31-40 años	12	21	1	34	11	23	0	34
41-50 años	32	42	3	77	34	43	3	80
51-60 años	27	47	5	79	28	55	8	91
>60 años	7	8	4	19	6	4	2	12
Total	**88**	**127**	**13**	**221**	**88**	**134**	**15**	**237**
Prácticas	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**
18-30 años	0	0	0	0	1	0	0	1
Obra o Servicio	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
18-30 años	1	0	0	1	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	**98**	**131**	**7**	**236**	**99**	**123**	**8**	**230**
18-30 años	44	13	0	57	40	9	0	49
31-40 años	8	35	0	43	12	38	0	50
41-50 años	19	45	1	65	20	43	3	66
51-60 años	22	36	5	63	22	32	4	58
>60 años	5	2	1	8	5	1	1	7
Total	**99**	**131**	**7**	**237**	**98**	**122**	**8**	**228**
Prácticas	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**v2**
18-30 años	0	0	0	0	2	0	0	2
Obra o Servicio	**2**	**0**	**0**	**2**	**1**	**1**	**0**	**2**
18-30 años	2	0	0	2	1	0	0	1
31-40 años	0	0	0	0	0	1	0	1
Indefinidos	**185**	**251**	**20**	**456**	**187**	**250**	**21**	**458**
18-30 años	53	15	0	68	49	11	0	60
31-40 años	20	56	1	77	23	61	0	84
41-50 años	51	87	4	142	54	86	6	146
51-60 años	49	83	10	142	50	87	12	149
>60 años	12	10	5	27	11	5	3	19
Total	**187**	**251**	**20**	**458**	**190**	**251**	**21**	**462**

En el ejercicio fiscal del 2021 hubo solo la modalidad de contrato de Obra o Servicio.

A cierre del ejercicio 2022 no había ninguna persona contratada bajo un contrato de trabajo de naturaleza temporal.

En atención a los datos expuestos, la práctica totalidad de las relaciones contractuales en Henkel Ibérica tienen naturaleza indefinida, pues 99,13% tienen un contrato indefinido.

Adicionalmente, tanto para el 2022 como el 2021 solamente existía una mujer del grupo profesional 6, en el rango de edad entre 41-50 años con un contrato a tiempo parcial.

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 el promedio anual de contratos. A cierre de ejercicio, en 2022 Henkel Ibérica contaba con 458 personas tras que la media del año se corresponde con un total de 462 personas trabajadoras.

En cambio, para el 2021 a cierre de ejercicio, la organización contaba con 462 personas en plantilla, mientras que la media del año se corresponde con 460 personas trabajadoras.

4. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

Se reportan las categorías profesionales según el XIX Convenio General de la Industria Química (ver Anexo 1), agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1, 2 y 3.

Edad	2022	2021
18-30 años	35,855 €	34,899 €
31-40 años	67,015 €	57,891 €
41-50 años	79,602 €	65,304 €
51-60 años	90,125 €	72,411 €
>60 años	102,328 €	71,065 €
Total	**75,337 €**	**62,323 €**

Género	2022	2021
Hombres	84,363 €	68,131 €
Mujeres	65,150 €	56,664 €
Total	**75,337 €**	**62,323 €**

Grupo profesional	2022	2021
4+5	49,323 €	42,883 €
6+7	84,154 €	69,673 €
0+8	204,080 €	150,356 €
Total	**75,337 €**	**62,323 €**

Los datos de los ejercicios 2022 y 2021 no son comparables, ya que se ha producido un cambio de metodología en la consideración de los incentivos a los colaboradores (se han considerado los incentivos únicamente para el ejercicio 2022 y no para el 2021).

Con la finalidad de preservar la confidencialidad de los datos personales de las personas trabaja- doras 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 de las categorías profesionales se han reagrupado de la siguiente manera: 4+5, 6+7 y 0+8. En este sentido, el equipo directivo se enmarca en los grupos 0 y 8. Henkel Ibérica cuenta con dos consejeros (un hombre y una mujer) a cierre de año tanto para el año 2022 como el 2021, que no perciben ninguna remuneración en calidad de consejeros (únicamente como equipo directivo).

La remuneración contemplada se refiere al sueldo base más incentivo variable, esto es, los salarios brutos consolidados que a nivel individual tiene cada persona trabajadora junto con el incentivo anual o premio de ventas en su caso. 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. Por ello, los salarios reportados no incluyen pluses como nocturnidad, turnicidad, o similares.

5. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se muestras los despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Edad	2022	2021
18-30 años	1	-
31-40 años	5	1
41-50 años	6	2
51-60 años	13	5
>60 años	2	14
Total	**27**	**22**

Género	2022	2021
Hombres	15	15
Mujeres	12	7
Total	**27**	**22**

Grupo profesional	2022	2021
2+3	1	0
4+5	8	3
6+7	17	17
0+8	1	2
Total	**27**	**22**

6. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

La brecha salarial general resultante del cuadro de remuneraciones medias del año 2022 es del 22,0% mientras que en el 2021 fue del 16,83%, calculada en base a la siguiente fórmula:

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

Tal como se menciona en el punto 4, sobre la comparabilidad de los datos entre los ejercicios 2022 y 2021, el dato de la brecha salarial tampoco puede ser comparado y por lo tanto no se pueden extraer conclusiones en base a la comparación de los datos.

7. Implantación de políticas de desconexión digital

Henkel Ibérica 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.

8. 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 tiene contratadas a 4 personas con discapacidad legalmente reconocida en 2022, 2 hombres y 2 mujeres, en comparación con el 2021 que tenían contratados a 3 personas con discapacidad legalmente reconocida y que son 3 hombres. Además, Henkel en España colabora con organizaciones como Talleres Auria 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 S.A. 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.

9. Organización del trabajo

A.- Organización del tiempo de trabajo:

Henkel Ibérica 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 1.752 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 em- presa y de desconexión digital.

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.

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 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 Ibérica tiene el Distintivo “Igualdad de Empresa” que es el máximo reconocimiento nacional en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por sexo por el Ministerio.

Asimismo, Henkel Ibérica 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 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.).

10. Número de horas de absentismo:

Considerando que en 2022 en Henkel Ibérica hubo un total de 15.600 de horas de ausencia en comparación con 2021 que fueron 8.670, el índice de absentismo para el ejercicio 2022 fue del 1,93% en comparación con 2021 que fue de 1,16%. 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.

11. 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 la variedad adecuada 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.

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

Henkel Ibérica cuenta con un plan de igualdad desde el año 2008 siguiendo la normativa legal en materia de igualdad desarrollados por el RDL 901/2020 y 902/2020. Dicho plan garantiza la igualdad de trato y oportunidades en hombres y mujeres y evitar la discriminación.

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. 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 de violencia de género, plan de sensibilización de género, elaboración de una guía de comunicación no sexista.

El plan de igualdad de Henkel Ibérica está implementado desde el año 2008, con 14 acciones desarrolladas e implementadas que están publicitadas en el portal de la Intranet de Henkel Ibérica. 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 durante el 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 tiene el Distintivo de “Igualdad de Empresa”, concedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dad desde sus inicios en el año 2010 y lo tiene prorrogado en la actualidad por dos veces consecutivas, habiendo presentado la solicitud de la tercera prórroga en el mes de mayo de 2020. Cada año ha presentado ante el ministerio el informe anual don- de se recoge todas las acciones llevadas a cabo, así como el seguimiento de todos los protocolos.

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

Durante el año 2022, se ha negociado de nuevo el Plan de Igualdad con la constitución de la nueva comisión negociadora en septiembre de 2022. El trabajo de esta comisión ha culminado con la aprobación del II Plan de Igualdad de Henkel Ibérica 2023-2025 que busca promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y establece renovadas acciones para mejorar los excelentes resultados en este ámbito.

13. 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 cuenta con un Comité de Empresa compuesto por quince miembros, así como un delegado en el centro de Montornés.

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 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:

El 100% de los empleados de la plantilla de Henkel Ibérica están cubiertos 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 XIX 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 Convenios Colectivo de aplicación es extenso en materias de seguridad y salud.

Además, cabe referir que Henkel Ibérica 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.

D.- Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores:

Henkel Ibérica ofrece diferentes canales de comunicación interna con contenidos que llegan a todos sus empleados en diferentes sedes y centros; algunos de ellos oficinas, y otros centros de producción y almacenes. En total, existen más de 10 canales, tanto de comunicación unidireccional para informar a los empleados sobre comunicaciones estratégicas, proyectos, últimas novedades de la compañía, campañas, etc.; así como canales bidireccionales que permiten a los empleados participar en la conversación e intercambiar ideas, hacer preguntas, mantener un diálogo con los líderes de la organización, participar en debates activos o asistir a eventos internos para construir una cultura colaborativa y de trabajo en equipo.

Entre los canales unidireccionales la compañía realiza comunicaciones offline a través de la revista interna o posters, así como comunicación online mediante newsletters o pantallas en los diferentes centros de trabajo.

Como canales bidireccionales cuenta con una intranet en la que los empleados pueden encontrar toda la información sobre Henkel, así como dejar comentarios. Además, para fomentar el diálogo tanto con la compañía como entre los empleados, Henkel ofrece una red social interna (Yammer) y también organiza numerosos eventos internos, presenciales y virtuales.

Henkel ofrece una compensación justa, adecuada y competitiva para que los empleados sientan que sus contribuciones en la empresa son reconocidas y recompensadas.

14. Formación

Henkel está comprometida con la formación continua. Desde la incorporación de cada empleado, se cuenta con un programa de "Onboarding" global y local. Por otro lado, las personas trabajadoras de Henkel tienen a su alcance un amplio abanico de posibilidades de formación. Disponemos de una plataforma llamada Learning Hub que incluye catálogos de formación (presencial, virtual y on-line) que van desde temas más generalistas hasta formaciones específicas por materias, algunas de acceso totalmente libre y otras bajo demanda y aprobación del manager. Algunas de estas formaciones, incluidas en el catálogo están dirigidas desde Global y tienen como objetivo ayudar en el desarrollo del talento de los países; la estandarización a nivel global de los procesos y posiciones también ha facilitado un aumento de formaciones globales ofertadas, sobre todo en formato digital, que son accesibles para todas las personas trabajadoras de nuestros centros con accesos digitales. La formación virtual y on-line a través del portal se completa en el tiempo autodefinido de cada empleado y de acuerdo con su propia velocidad. Además, contamos con la formación bonificada que se organiza anualmente en cada centro y se comparte con los Representantes Legales de los Trabajadores. Este plan de formación está vinculado al puesto de trabajo. Estas dos grandes fuentes de aprendizaje, la formación bonificada y el Learning Hub, son los motores de la formación continua en Henkel.

Henkel pone a disposición de los empleados diferentes plataformas y métodos de aprendizaje. Por un lado, Henkel ofrece un amplio abanico de formación actualizado, en el que podemos destacar seminarios de competencias, de liderazgo, de negocio, temática focalizada en aspectos específicos de cada de departamento. En cuanto a formación en idiomas, Henkel tiene como proveedores corporativos para el aprendizaje de cualquier idioma por parte de nuestros colaboradores.

Las horas de formación por categoría profesional se encuentran a continuación*:

Grupo profesional	2022	2021	2020
4+5	1277	1982	1330
6+7	4423	5165	2873
8+0	413	274	86
Total	**6113**	**7421**	**4289**

*La categorización profesional de las horas realizadas a través del portal online han sido estimadas.

La obligación legal de formar e informar en Prevención de Riesgos Laborales son elementos esenciales de la actividad preventiva. En la siguiente tabla se incluyen los cursos de formación en SHE más destacados del año 2022.

Cursos de formación más destacados	Formador	Duración (h)
Formación primeros auxilios soporte vital básico DEA	Externo	6
Reciclaje soporte vital inmediato	Externo	8
Lucha contra incendios, prácticas	Externo	3
Formación SHE Riesgos puesto de trabajo	Interno	2

Información

Por otra parte, a fin de informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en sus puestos de trabajo, se realizaron las siguientes entregas de FICHAS DE RIESGOS LABORALES, el contenido de las cuales proviene de las correspondientes Evaluaciones de Riesgos Laborales.

FRL entregadas	2022	2021
Nº total de FRL entregadas	1405	472

Henkel promociona a través de Recursos Humanos la atracción de nuevo talento, tanto a nivel nacional como internacional, utilizando los canales como twitter e Instagram para promocionar los eventos que participa. Por otro lado, los empleados tienen rol de promotor como testimonio de los valores y competencias claves de Henkel a partir de su experiencia y promoción de los valores y aspectos positivos de la empresa.

@henkel

@henkeltalent @henkeliberica

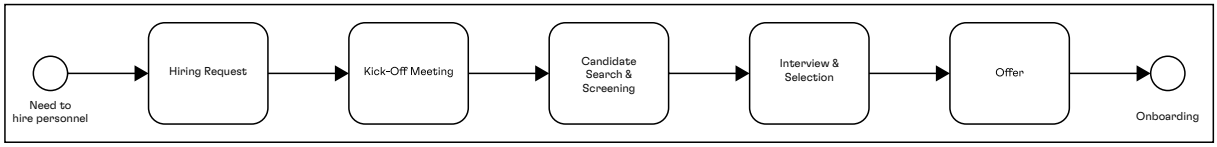
@henkel @henkeltalent

@henkel @henkeliberica

@henkel @henkeltalent

Henkel tiene programa llamado “Referral” en el que permite a los empleados recomendar a sus mejores contactos, y a la empresa compensa a los empleados que referencian a la persona.

El proceso de atracción de talento en Henkel Ibérica, se basa des del momento de la selección e incorporación de la persona en la compañía. Tal proceso se describe en el siguiente gráfico en la política de “Recruitment”:



Henkel colabora con diferentes universidades y centros educativos para incorporar becarios A través de estos programas cubrimos diferentes áreas como sería a nivel de negocio, ingeniería o producción para poder completar su formación en la compañía l con un nivel educativo de màster, grado y formación profesional.

Dentro del Programa corporativo que tiene Henkel Ibérica, llamado BE PART, hay un programa llamado Buddy. Este programa consiste en que un compañero del nuevo empleado tendrá que ayudarlo en sus primeros momentos en la compañía para explicarle y ayudarle durante el proceso de adaptación.

Henkel ofrece una compensación justa, adecuada y competitiva para que los empleados sientan que sus contribuciones en la empresa son reconocidas y recompensadas. Además, ofrece diferentes incentivos dependiendo del nivel de Manager en la compañía, que puede ir desde acciones del Grupo Henkel, pasando por premio por ventas y llegando a incentivos dependiendo del grado de concesión tanto a nivel corporativo como local.

15. Salud y seguridad

El 100% de los empleados de la plantilla de Henkel Ibérica están cubiertos 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 2022 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, reportando tanto para accidentes de trabajo como para enfermedades profesionales, el número de accidentes y enfermedades registrados para el ejercicio 2022.

Accidente de trabajo	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	0	0	0	0
Sin baja	1	2	0	1
Jornadas perdidas	0	0	0	0
In itinere con baja	0	0	0	0
In itinere sin baja	1	0	0	0
Jornada perdidas in Itinere	0	0	0	0

Los principales tipos de accidente de trabajo refieren a sobresfuerzos y contusiones. Adicionalmente, durante el 2022 y 2021 no se han producido enfermedades profesionales.

Asimismo, a continuación, se expone el índice de frecuencia, el índice de incidencia y el índice de gravedad de los accidentes de trabajo y sus correspondientes criterios de cálculo:

Índices	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de incidencia	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de gravedad	0,00	0,00	0,00	0,00

Índice de Frecuencia

$$\frac{\text{Nº Accidentes con baja x 1.000.000}}{\text{Nº Horas trabajadas}}$$

Índice de Gravedad

$$\frac{\text{Nº Jornadas perdidas x 1.000}}{\text{Nº Horas trabajadas}}$$

Índice de Incidencia

$$\frac{\text{Nº Accidentes con baja x 1.000}}{\text{Nº Horas trabajadas}}$$

El año 2022 es el año de la desescalada de las medidas proactivas y preventivas de la pandemia de la COVID-19. De forma coordinada los diferentes centros han seguido las directrices para gestionar la paulatina eliminación de las medidas adoptadas.

Plan de Emergencia

Cada centro de trabajo cuenta con un plan de emergencias específico el conocimiento por parte de los empleados se implanta mediante formaciones periódicas tanto teóricas como prácticas en los simularos realizados anualmente en cada centro.

Los simulacros de emergencias constituyen una herramienta muy útil para la adquisición de buenos hábitos en situaciones de emergencia.

Con los simulacros se pretende familiarizar a los trabajadores en cómo actuar ante una situación de emergencia. De este modo, se prueba la idoneidad y la suficiencia de los equipos humanos y de los medios, la detección de errores u omisiones en el contenido del Plan de Autoprotección y el entrenamiento de los integrantes de la empresa.

Auditorías

Las auditorías son el instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que

puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente, para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora continua. Con cada proceso de auditoría, se lleva a cabo un análisis sistemático, documentado y Objetivo del sistema de gestión del cual pueden derivar no conformidades (NC) y/u observaciones de mejora (Obs.).

Auditorias

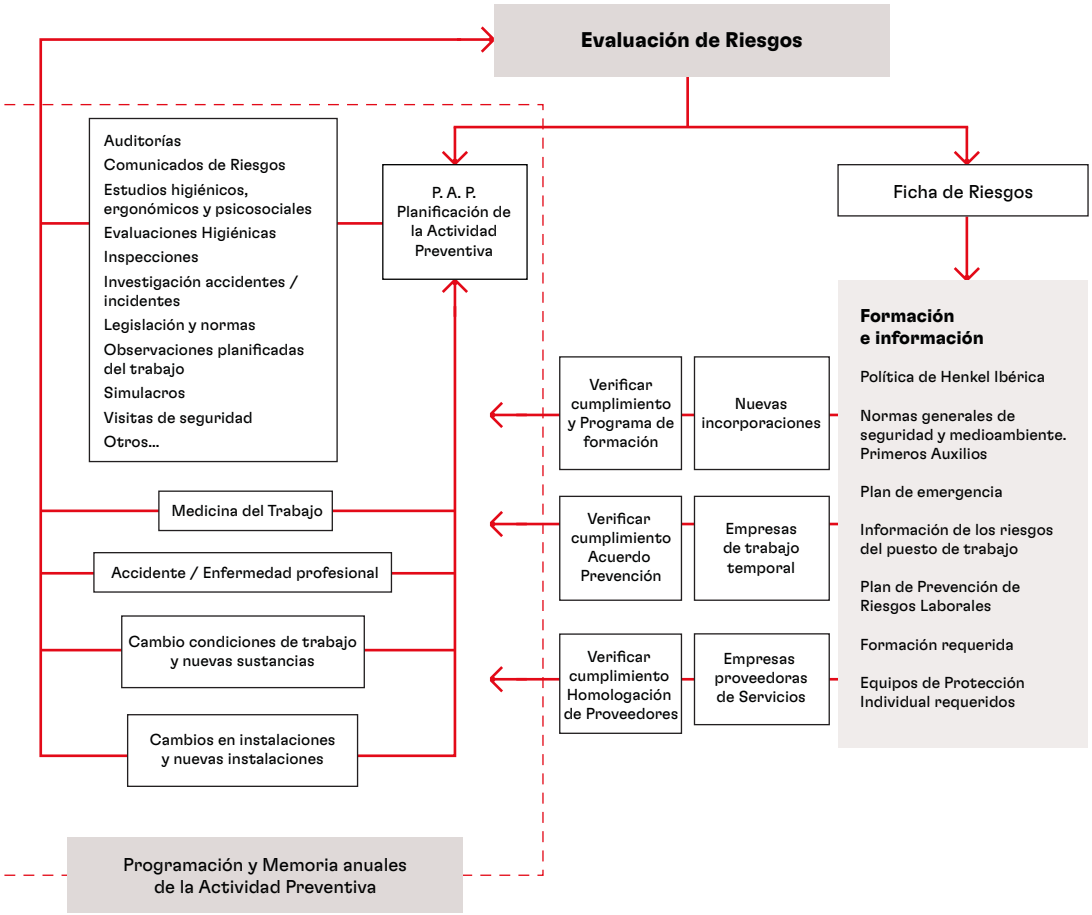
	2022	
	NC	Observaciones
Auditoría legal PRL	0	8

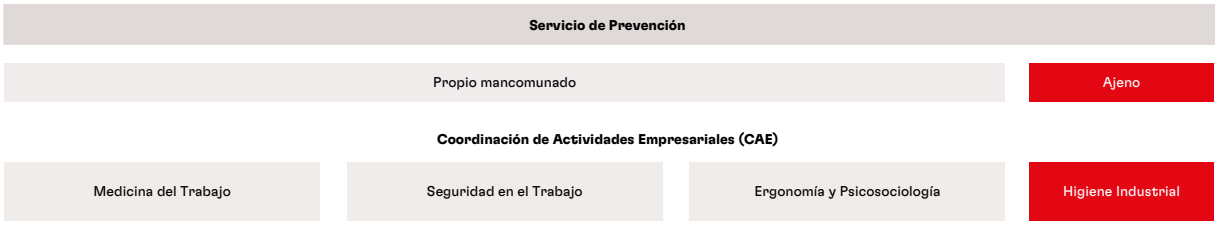
Sistema de gestión

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de Henkel se fundamenta en una exhaustiva evaluación de los riesgos, y tiene en cuenta todos los aspectos relevantes.

El Servicio de Prevención del grupo Henkel Ibérica es Mancomunado, asumiendo las especialidades de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología Aplicada. La Higiene Industrial es asumida por el Servicio de Prevención Ajeno SGS Tecnos S.A.

Gestión de la Prevención





Para formar parte de la lista de proveedores homologados de Henkel es imprescindible el cumplimiento del Dosier de coordinación de Actividades Empresariales.

Todas las empresas contratadas son responsables de que sus subcontratados cumplan con los requisitos de este Dosier y con las normas de Seguridad provenientes de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente, así como de la homologación de los trabajadores de la empresa subcontratada. Sólo podrán entrar a los centros de trabajo de Henkel aquellas personas que hayan sido autorizadas tras la presentación de la correspondiente documentación.

Promoción hábitos de vida saludable

En Henkel Ibérica garantizar la seguridad y salud de nuestros empleados va más allá del mero cumplimiento de las normativas vigentes. Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores forma parte de nuestra misión. Por ello desde el año 2016 lanzamos anualmente campañas corporativas enfocadas a la promoción de la salud entendiendo ésta como el equilibrio físico, mental y social de cada individuo. El objetivo principal se centra en difundir hábitos saludables mediante campañas diseñadas con un formato atractivo para captar la atención de nuestros empleados, abarcando todos los centros de trabajo de la compañía a nivel internacional e impactando en todos los niveles jerárquicos.

La campaña del 2022 fue dedicada al bienestar emocional y se implantó a través de diferentes talleres/ Workshops y la formación de Mental Scouts dentro de la compañía.

INFORMACIÓN SOBRE CONSUMIDORES

A.- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores:

Nuestra máxima prioridad es la seguridad de nuestros productos, por lo que nos aseguramos de que todos ellos hayan sido desarrollados y fabricados siguiendo estrictos estándares de calidad, así como cumpliendo plenamente la legislación vigente, incluidos los requisitos de salud y seguridad. Henkel cuenta con un departamento de I+D a nivel global de más de 2.600 personas que además de desarrollar nuevos productos se encargan de evaluar tanto las materias primas como los productos finales para garantizar un alto nivel de seguridad durante la producción, el uso y la eliminación de estos.

En caso de que, de forma extraordinaria y puntual, hubiese algún producto que no siguiese nuestros altos estándares de calidad, estamos preparados para reaccionar y asegurar la salud y seguridad de los clientes y consumidores. En 2009 Henkel introdujo un estándar corporativo para potenciales crisis de productos y retiradas de productos que se aplica a todos los países.

B.- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas:

La satisfacción de los consumidores es una de las principales prioridades para Henkel. Por eso todos los contactos que nos llegan desde una simple duda o petición a una queja se toman en consideración de manera muy seria e implicando a todos los departamentos necesarios para solventarlo lo más rápidamente posible.

Además de nuestros altos estándares de calidad y seguridad para nuestros productos, construimos y mantenemos la confianza en nuestras marcas y nuestra compañía comunicándonos de una manera veraz y transparente con nuestros consumidores.

Henkel Ibérica ofrece múltiples canales para que los usuarios finales de nuestros productos contacten con nuestra compañía en caso de que quieran hacernos llegar dudas sobre cómo usar un producto, comentarios positivos acerca del mismo, o quejas y reclamaciones en el caso de no quedar satisfechos. Así, los consumidores pueden contactar con nuestra compañía a través de la página web corporativa o de las páginas web de las marcas, a través de correo postal, de las redes sociales, de llamadas a la centralita de nuestra sede o de llamadas telefónicas a nuestros números de atención al consumidor (900), que son totalmente gratuitos y que están disponibles en las etiquetas de los productos. Todos los contactos que se reciben son derivados al Servicio de Atención al Consumidor correspondiente (contamos con un equipo de Servicio de Atención al Consumidor para cada una de nuestras divisiones de negocio) y nuestros equipos se aseguran de dar una respuesta al usuario en las primeras 24h laborables y realizar un riguroso seguimiento.

En el año 2022, la mayoría de los comentarios recibidos por nuestros equipos de Servicio Atención al Consumidor son relativos a la utilización y asesoramiento del producto y su disponibilidad. Consideramos quejas o reclamaciones aquellas en las que, a pesar de haber utilizado el producto correctamente y siguiendo las instrucciones que se indican en la etiqueta, el consumidor mantiene su inconformidad y solicitando su sustitución. Cada uno de estos casos son evaluados muy cuidadosamente y se valora individualmente cuál es la mejor resolución. Además, todos los comentarios que recibimos por parte de los consumidores se tienen en cuenta para mejorar los productos actuales y desarrollar nuevos productos en el futuro.

En total, en 2022 nuestros departamentos de Servicio Atención al Consumidor han recibido un total de 460 quejas o reclamaciones, de las cuales el 100% han sido resueltas. Únicamente dos de ellas fueron notificadas a través de organismos públicos o asociaciones de consumidores; en concreto, de la Generalitat Valenciana y de la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU), cuyas resoluciones han sido favorables para Henkel.

Reclamaciones recibidas por unidad de negocio:

2022	Reclamaciones recibidas	Reclamaciones resueltas (%)	En proceso de resolución (%)
Laundry & Home Care	365	100%	0%
Beauty Care	80	100%	0%
Adhesive Technologies	15	100%	0%

2021	Reclamaciones recibidas	Reclamaciones resueltas (%)	En proceso de resolución (%)
Laundry & Home Care	119	100%	0%
Beauty Care	106	100%	0%
Adhesive Technologies	16	100%	0%

Los datos de los ejercicios 2022 y 2021 no son comparables para Laundry & Home care, ya que se ha producido un cambio de metodología en la consideración de las reclamaciones incluyendo todas las reclamaciones de productos de consumidores, sin tener en cuenta si reclamación está fundada o no, para el ejercicio 2022.

INFORMACIÓN FISCAL

Año	2022	2021
Beneficios Obtenidos	16.603	24.100
Impuestos sobre beneficios pagados	3.881	7.274

Datos en Miles de Euros

Henkel Ibérica no ha recibido subvenciones durante los años 2022 y 2021.

ANEXO 1:

Categorías profesionales según la descripción del convenio colectivo

- **Grupo profesional 0:** Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar

- **Grupo profesional 1:** Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

- **Grupo profesional 2:** Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

- **Grupo profesional 3:** Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

- **Grupo profesional 4:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras, así como la utilización básica de idiomas extranjeros en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

- **Grupo profesional 5:** Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

- **Grupo 6:** Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

- **Grupo 7:** Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

- **Grupo 8:** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa.

ANEXO 2:

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

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFC / Respuesta directa
Información sobre cuestiones medioambientales		
Global Medio Ambiente 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. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	3-3 2-23	INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL **Respuesta directa:** 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 necesita depositar la garantía financiera según "ARMA". La Sociedad tiene un seguro de responsabilidad Civil general, a nivel internacional, contrata- do con AON para todas las empresas del grupo. La Sociedad no cuenta con seguro de responsabilidad ambiental especifico. En consecuencia, no se disponen de provisiones y garantías de riesgos ambientales específicos.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 301-1	**Respuesta directa:** 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.
Protección de la biodiversidad: Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3-3 304-2	**Respuesta directa:** Las plantas de fabricación están en terreno urbano industrial, no afectando a zonas reguladas de parques naturales con protección de flora y fauna.
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	3-3 2-7	Información sobre recursos humanos 1.- Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2022 2.- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2022 3.- Promedio anual de los contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	5.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	4.- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y calificación profesional o igual valor.

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFC / Respuesta directa
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad.	405-2	6.- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad, datos año 2021
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.	3-3 2-19	4.- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.
Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	7.- Implantación de políticas de desconexión digital
Empleados con discapacidad.	405-1	8.- Empleados con discapacidad.
Organización del trabajo Organización del tiempo de trabajo. Número de horas de absentismo. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3 403-2	9.- Organización del trabajo
Salud y seguridad Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	3-3 403-2 403-3	14.- Salud y seguridad **Respuesta directa:** 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.**
Relaciones sociales Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar a personal y negocias con ellos, Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3 2-30 403-1	13.- Relaciones sociales **Respuesta directa:** 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.
Formación Las políticas implementadas en el campo de la formación. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3-3 404-1	14.- Formación
Accesibilidad universal Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	8.- Empleados con discapacidad

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFC / Respuesta directa
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. Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	12.- Plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Información sobre el respeto de los 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. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3 406-1 407-1 408-1 409-1	**Respuesta directa:** 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.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3 2-23 2-26 205-2	**Respuesta directa:** La lucha contra la corrupción es una de las áreas principales de aplicación de nuestra formación de cumplimiento global. Todos los empleados gerenciales en todo el mundo tienen la obligación de realizar una formación a través de eLearning. Asimismo, los nuevos empleados gerenciales tienen que realizar una formación de cumplimiento al incorporarse al trabajo. Los empleados no gerenciales 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.

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFC / Respuesta directa
Información sobre la sociedad		
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 auditorias y resultados de estas.	2-6 3-3 308-1 414-1	**Respuesta directa:** 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 estas.	3-3	Información sobre consumidores
Información fiscal Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas.	3-3 201-4	Información fiscal