



ESTADO DE INFORMACIÓN

NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

Henkel Ibérica Operations S.L.U.

Henkel

ÍNDICE

Naturaleza y alcance del informe	3
Introducción	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 31.12.2021	6
2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2021	7
3. Promedio anual de los contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	9
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	11
7. Implantación de políticas de desconexión digital	11
8. Empleados con discapacidad	12
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	17
Información sobre consumidores	19
Información fiscal	20
Nota de hechos posteriores	21
Anexos	22

Henkel Ibérica Operations S.L.U.

Estado de Información No Financiera Complementario Henkel Ibérica Operations S.L.U.

Ejercicio 2021

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 2021”](#) 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:

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**

Sobre Henkel Ibérica Operations, S.L.U

Henkel Ibérica Operations produce y distribuye productos, soluciones y tecnologías para los diferentes negocios de Henkel. Ofrece un portfolio 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.

Información Medioambiental

Tal y como se indica en las CCAA 2021, 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 2021.



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	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Maquinaria		341	241		(220)	(130)		121	111	
Instalaciones		1.116	523	869	(964)	(438)	(609)	152	85	260
Equipos para procesos de información		-	-	1		-	(1)		-	-
Mobiliario		41	39	39	(33)	(38)	(37)	8	1	2
Total		1.498	803	909	(1.217)	(606)	(647)	281	197	262

Datos en Miles de Euros

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

Año	2021	2020	2019
Depuración de aguas	145	115	140
Gastos de personal	238	856	264
Gastos de explotación	224	276	119
Total	607	1.247	523

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 Operations 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 Operations; 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 31.12.2021

Todos los empleados de Henkel Ibérica Operations se encuentran en España.

	Grupos profesionales	2021					2020				
		3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
Hombres	18-30 años	14	29	10	0	53	7	30	8	0	45
	31-40 años	27	23	11	1	62	25	24	10	0	59
	41-50 años	28	50	18	2	98	25	49	17	2	93
	51-60 años	32	76	28	5	141	35	68	27	6	136
	>60 años	2	3	4	0	9	1	2	4	0	7
	Total	103	181	71	8	363	93	173	66	8	340
Mujeres	18-30 años	0	27	7	0	34	7	26	3	0	36
	31-40 años	3	9	11	0	23	25	11	12	0	48
	41-50 años	9	18	16	1	44	25	17	17	1	60
	51-60 años	7	10	13	0	30	35	9	11	0	55
	>60 años	0	2	1	0	3	1	1	1	0	3
	Total	19	66	48	1	134	14	64	44	1	123
Total Hombres y Mujeres	18-30 años	14	56	17	0	87	14	56	11	0	81
	31-40 años	30	32	22	1	85	50	35	22	0	107
	41-50 años	37	68	34	3	142	50	66	34	3	153
	51-60 años	39	86	41	5	171	70	77	38	6	191
	>60 años	2	5	5	0	12	2	3	5	0	10
	Total	122	247	119	9	497	107	237	110	9	463



Se reportan las categorías profesionales según el XIX Convenio General de la Industria Química, agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1 y 2 en Henkel Ibérica Operations, 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 todavía no hay un cierto equilibrio entre la contratación de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales. 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 por-

centaje de mujeres en la empresa. La actividad de la empresa está básicamente focalizada en una única planta industrial de producción y logística.

Las categorías profesionales del presente EINF C siguen las categorías según la descripción del Convenio Colectivo mientras que las categorías de las Cuentas Anuales siguen el criterio interno de la compañía. En este sentido, para futuros ejercicios la compañía está trabajando para homogeneizar las categorías profesionales entre el EINF C y las Cuentas Anuales.

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2021

Grupos profesionales	2021					2020				
	3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
Prácticas	0	1	0	0	1	1	5	0	0	6
18-30 años	0	1	0	0	1	0	5	0	0	5
31-40 años	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Eventual	14	5	0	0	19	4	0	0	0	4
18-30 años	4	2	0	0	6	1	0	0	0	1
31-40 años	3	2	0	0	5	3	0	0	0	3
41-50 años	6	1	0	0	7	0	0	0	0	0
51-60 años	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Obra o Servicio	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
51-60 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Indefinidos	89	175	71	8	343	88	168	65	8	329
18-30 años	10	26	10	0	46	6	2	8	0	16
31-40 años	24	21	11	1	57	21	25	10	0	56
41-50 años	22	49	18	2	91	25	24	17	0	66
51-60 años	31	76	28	5	140	35	49	26	2	112
>60 años	2	3	4	0	9	1	68	4	0	73
Total	103	181	71	8	363	93	173	66	8	340
Prácticas	0	3	0	0	3	0	2	0	0	2
18-30 años	0	3	0	0	3	0	2	0	0	2
Eventual	3	5	0	0	8	2	2	0	0	4
18-30 años	0	5	0	0	5	0	1	0	0	1
31-40 años	3	0	0	0	3	0	1	0	0	1
41-50 años	0	0	48	0	48	1	0	0	0	1
51-60 años	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
>60 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obra o Servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18-30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	16	58	48	1	123	12	60	44	1	117
18-30 años	0	19	7	0	26	0	23	3	0	26
31-40 años	3	9	11	0	23	1	10	12	0	23
41-50 años	6	18	16	1	41	7	17	17	1	42
51-60 años	7	10	13	0	30	4	9	11	0	24
>60 años	0	2	1	0	3	0	1	1	0	2
Total	19	66	48	1	134	14	64	44	1	123

Grupos profesionales	2021					2020				
	3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
Prácticas	0	4	0	0	4	1	7	0	0	8
18-30 años	0	4	0	0	4	0	7	0	0	7
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Eventual	17	10	0	0	27	6	2	0	0	8
18-30 años	4	7	0	0	11	1	1	0	0	2
31-40 años	6	2	0	0	8	3	1	0	0	4
51-60 años	6	1	48	0	55	1	0	0	0	1
51-60 años	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1
>60 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obra o Servicio	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
18-30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51-60 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Indefinidos	105	233	119	9	466	100	228	109	9	446
18-30 años	10	45	17	0	72	6	25	11	0	42
31-40 años	27	30	22	1	80	22	35	22	0	79
41-50 años	28	67	34	3	132	32	41	34	1	108
51-60 años	38	86	41	5	170	39	58	37	2	136
>60 años	2	5	5	0	12	1	69	5	0	75
Total	122	247	119	9	497	107	237	110	9	463

A cierre del ejercicio del año 2021, había 27 personas contratadas bajo un contrato de trabajo de naturaleza temporal, 466 indefinidos y 4 personas en prácticas. A diferencia de 2020, que a cierre de ejercicio había ocho personas bajo un contrato de trabajo de naturaleza temporal, 446 indefinidos y 8 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 formativa, 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 93,76% tienen un contrato indefinido.

Adicionalmente, tanto para el 2021 como el 2020 no existía ningún trabajador 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 2021 Henkel Ibérica Operations contaba con 497 personas en plantilla, mientras que la media del año se corresponde con un total de 492 personas trabajadoras.

En cambio, para el 2020 a cierre de ejercicio, la organización contaba con 463 personas en plantilla, mientras que la media del año se corresponde con 471 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, agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1 y 2.

Edad	2021	2020
18-30 años	32,787 €	31,991 €
31-40 años	37,384 €	36,373 €
41-50 años	42,752 €	42,037 €
51-60 años	42,743 €	43,750 €
>60 años	44,855 €	45,430 €
Total	40,137 €	40,241 €

Género	2021	2020
Hombres	40,020 €	40,128 €
Mujeres	40,454 €	40,568 €
Total	40,137 €	40,241 €

Grupo profesional	2021	2020
3	28,436 €	29,529 €
4+5	34,624 €	34,911 €
6+7	55,884 €	54,425 €
0+8	141,871 €	134,588 €
Total	40,137 €	40,241 €

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 son en base a la reagrupación de las categorías profesionales 3, 4+5, 6+7 y 0+8. En este sentido, el equipo directivo se enmarca en los grupos 0 y 8. Henkel Ibérica Operations cuenta con un consejero (una mujer) a cierre de año para el año 2021, en cambio en el 2020 contaba con dos consejeros (un hombre y una mujer) a cierre de año, que no perciben ninguna remuneración en calidad de consejeros.

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 Operations. 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 muestran los despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Edad	2021	2020
18-30 años	1	0
31-40 años	5	1
41-50 años	7	0
51-60 años	10	10
>60 años	7	4
Total	30	15

Género	2021	2020
Hombres	22	10
Mujeres	8	5
Total	30	15

Grupo profesional	2021	2020
3	11	7
4+5	16	3
6+7	3	4
0+8	0	1
Total	30	15

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

La brecha salarial general resultante del cuadro de remuneraciones medias del año 2021 es del -1,08% mientras que en 2020 fue del -1,10% calculada en base a la siguiente fórmula:

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

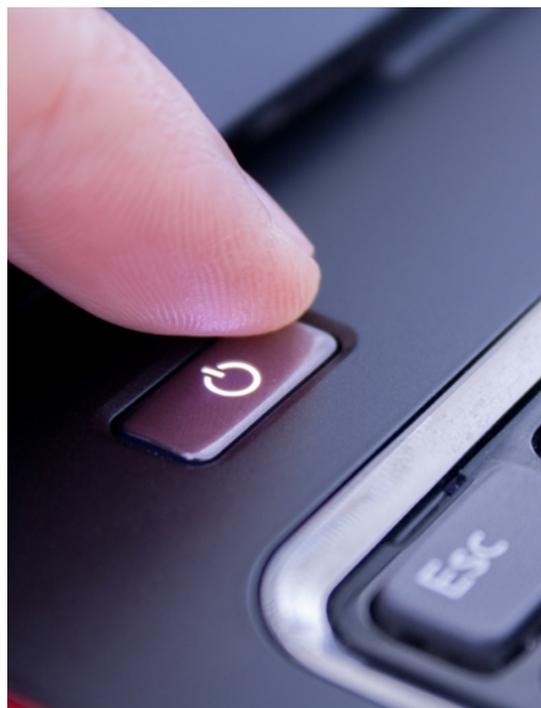
Respecto al año 2021, esta brecha ha disminuido un 0,01%, mostrando que la brecha se va corrigiendo debido a al desarrollo de políticas de no discriminación y remuneraciones justas implementadas hace años en Henkel y que refleja la igualdad de género que predica la compañía.

7. 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.



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 Operations, tanto para el 2021 como para el 2020, tiene contratadas a 8 personas con discapacidad legalmente reconocida, 8 hombres. Además, Henkel Operations 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 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.

9. 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.

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.).

10. Número de horas de absentismo:

Considerando que en 2021 en Henkel Ibérica Operations hubo un total de 42.730 horas de ausencia en comparación con 2020 que fueron 36.700 horas, el índice de absentismo para el ejercicio 2021 asciende a 5,07 % en comparación con 2020 que fue de 4,49%. 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 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.



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

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

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 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:

El 100% de los empleados de 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.

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

Henkel Ibérica Operations 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.

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.



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

Grupo profesional	2021	2020
3+4+5	2893	2646
6+7	2297	1575
8+0	111	44
Total	5301	4266

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

15. Salud y seguridad

El 100% de los empleados de la plantilla de Henkel Ibérica Operations está cubierto 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 2021 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 registradas para el año 2021.

Accidente de trabajo	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	0	0	1	0
Sin baja	22	10	23	2
Jornadas perdidas	298*	0	113	0

* 298 jornadas perdidas pertenecen a un accidente con baja ocurrido en 2020, el accidente ya había sido reportado.

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

Enfermedades profesionales	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enfermedades	0	0	0	1
Jornadas perdidas	176**	0	0	0

** 176 jornadas perdidas pertenecen a una enfermedad profesional ocurrida en 2015 en Fundición, la enfermedad ya había sido reportada.

Cabe referir que los principales tipos de enfermedad profesionales refieren a trastornos musculoesqueléticos, concretamente, epicondilitis.

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	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	0,00	0,00	1,49	0,00
Índice de incidencia	0,00	0,00	2,94	0,00
Índice de gravedad	0,46	0,00	0,17	0,00

Los años 2020 y 2021 serán recordados por la pandemia de la Covid-19, una pandemia que ha generado una gran crisis social y sanitaria que sin ninguna duda ha impactado en todo el mundo, de una manera global, y ha puesto de manifiesto lo volátil que es todo. Esta pandemia ha obligado prácticamente a todas las empresas a adoptar nuevas medidas en tiempo récord en los centros de trabajo para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. En Henkel, la salud y seguridad de nuestros empleados y empleadas es lo primero, por ello tomamos todas las medidas necesarias de forma proactiva y preventiva, especialmente en las situaciones más difíciles como la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19. Así, desde antes de que las autoridades decretasen el confinamiento generalizado en el mes de marzo, en Henkel establecimos protocolos específicos para prevenir los contagios e implementamos medidas estrictas a nivel interno y con nuestra cadena de



valor. Entre otras medidas, establecimos el uso personal de material de protección como mascarillas y guantes, toma de temperatura antes de entrar en los centros de trabajo, aumento de la frecuencia de limpieza y desinfección de todas las áreas, cambio en la manera de trabajar para evitar al máximo el contacto entre personas, o decretamos el teletrabajo en todas las posiciones en las que el puesto o las tareas lo permitían.

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 los mismos.

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:

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, por lo tanto, no dispone de un sistema de reclamaciones y/o quejas.

INFORMACIÓN FISCAL

El detalle del gasto/(ingreso) por impuesto sobre beneficios de la cuenta de pérdidas y ganancias es como sigue, desglose consistente con los que se mencionan en el apartado “Impuesto sobre beneficios” de las CCAA 2021.

Año	2021	2020	2019
Impuesto corriente			
del ejercicio	942	1.052	1.758
Ajustes de ejercicios anteriores	-	-	169
Deducciones fiscales aplicadas del ejercicio corriente	-	(70)	(371)
Otros	69	728	-
Sub-Total	1.011	1.710	1.556
Impuestos diferidos			
origen y reversión de diferencias temporarias			
Inmovilizado material	(3)	(16)	(35)
Prestaciones a empleados	(331)	57	(269)
Total	677	1.751	1.232

Datos en Miles de Euros

Henkel Ibérica Operations no ha recibido subvenciones durante el 2021, mientras que en 2020 recibió 118 000 Euros.

NOTA DE HECHOS POSTERIORES

A.- Conflicto entre Ucrania y Rusia

Con motivo de las circunstancias excepcionales derivadas de la guerra entre Rusia y Ucrania iniciada el 24 de febrero de 2022 y en periodo de formulación del Estado de Información no Financiera Complementario, la Sociedad no prevé implicaciones que pudieran ser relevantes para la misma derivadas de esta situación atendiendo a la poca exposición que tiene el negocio en dicha zona geográfica así como en potenciales terceros que se relacionan con la Sociedad como clientes, entidades bancarias, etc. que pudieran quedar afectados por dicha situación, si bien los Administradores están monitorizando la evolución de esta situación.

Teniendo en cuenta el contexto actual, el Grupo Henkel ha decidido suspender sus actividades comerciales en Rusia y Bielorrusia. Durante este conflicto, nuestra prioridad es la seguridad de los 600 empleados del Grupo Henkel en Ucrania y sus familias (no estando en plantilla de las sociedades españolas del Grupo). Inmediatamente desde el inicio de la guerra, el Grupo Henkel puso en marcha un programa de solidaridad que asciende a más 5 millones de euros en donaciones económicas y de productos.

B.- Fusión de unidades de negocio en Henkel Consumer Brands

El 28 de enero de 2022, Henkel anunció su intención de fusionar sus unidades de negocio de Laundry & Home Care y Beauty Care en una nueva unidad de negocio integrada, Henkel Consumer Brands, con el foco en dos categorías globales, Laundry & Home Care y Hair Care. Como plataforma multicategoría para todo el negocio de bienes de consumo, con unas ventas totales de unos 10.000 millones de euros, Henkel Consumer Brands también ofrecerá mejores oportunidades para la gestión activa de la cartera. Esto incluye la desinversión o el cese de negocios que no cumplen los criterios de crecimiento y rentabilidad. Las adquisiciones selectivas, tanto en las categorías principales existentes como en otras categorías de bienes de consumo nuevas, también pretenden ampliar la cartera y acelerar el impulso de crecimiento de Henkel Consumer Brands. Se espera que la integración en una única unidad de negocio genere importantes ahorros brutos (antes de las reinversiones). Estas sinergias se derivarán principalmente de la optimización de las estructuras de ventas y administración, en la cadena de suministro (producción y logística), y en publicidad y marketing.

La compañía ha informado sobre su intención de que la nueva organización esté en marcha a principios de 2023. También se ha informado de que la fusión afectará a 2000 empleados alrededor del mundo, pero en el momento de la redacción de este informe todavía se desconoce cuál será la implicación para Henkel Ibérica Operations.

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	103	INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL
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.	102-11 201-2 308-1 308-2	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 Departamentos 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, contratado con AON para todas las empresas del grupo. La Sociedad no cuenta con seguro de responsabilidad ambiental específico. En consecuencia, no se disponen de provisiones y garantías de riesgos ambientales específicos.
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103 301-1 301-2	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:	103	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.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-1 304-2 304-3 306-5	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo	103	Información sobre recursos humanos
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	102-8 405-1	1.- Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2021
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		2.- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2021
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		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 clasificación profesional o igual valor

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFNC / Respuesta directa
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	103 405-2	6.- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo 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.	103 102-35 102-36 102-38 102-39	4.- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor
Implantación de políticas de desconexión laboral.	103	7.- Implantación de políticas de desconexión digital
Empleados con discapacidad.	405-1	8.- Empleados con discapacidad
Organización del trabajo	103 403-2	9.- 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		
Salud y seguridad	103 403-2 403-3	14.- Salud y seguridad
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;		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 laborales.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.		
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.		
Relaciones sociales	103 102-41 403-1 407-1	13.- Relaciones sociales
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.		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.
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.		
Formación	103 404-1	14.- Formación
Las políticas implementadas en el campo de la formación.		
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		
Accesibilidad universal	405-1	8.- Empleados con discapacidad
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFNC / Respuesta directa
Igualdad:	103	12.- Plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo
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.		

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	102-16 102-17 103	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.
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	406-1 407-1 408-1 409-1 410-1	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	412-1 412-2 412-3	
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.		

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103 102-16 102-17	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.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-1 205-2 205-3	

Información sobre la sociedad

<p>Subcontratación y proveedores</p> <p>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.</p> <p>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.</p> <p>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.</p>	<p>102-9 103 308-1 414-1</p>	<p>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.</p>
<p>Consumidores</p> <p>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.</p> <p>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</p>	<p>103 416-1 416-2</p>	<p>Información sobre consumidores</p>
<p>Información fiscal</p> <p>Beneficios obtenidos país por país.</p> <p>Impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas.</p>	<p>103 201-4</p>	<p>Información fiscal</p>

