



ESTADO DE INFORMACIÓN

NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

Henkel Ibérica S.A.



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	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	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	21
Nota de hechos posteriores	22
Anexos	23

Henkel Ibérica S.A.

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

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 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 2021”](#) del Grupo Henkel, según el 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**

Sobre Henkel Ibérica, S.A

Henkel Ibérica comercializa productos, soluciones y tecnologías para el gran consumo, la peluquería y la industria en España. 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 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 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
Equipos para procesos de información		-	1	8		(1)	(8)	-	-	-
Mobiliario		8	13	16		(7)	(12)	(13)	1	3
Total		8	14	24		(7)	(13)	(21)	1	3

Datos en Miles de Euros

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

Año	2021	2020	2019
Gastos de personal	402	364	353
Gastos de explotación	188	104	109
Ecoembes y otros gastos medioambientales	6.683	6.856	5.047
Total	7.273	7.324	5.509

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 31.12.2021

Todos los empleados de Henkel Ibérica se encuentran en España.

	Grupos profesionales	2021				2020			
		4+5	6+7	0+8	Total	4+5	6+7	0+8	Total
Hombres	18-30 años	9	2	0	11	10	2	0	12
	31-40 años	11	23	0	34	8	22	0	30
	41-50 años	34	43	3	80	35	44	3	82
	51-60 años	28	55	8	91	29	60	9	98
	>60 años	6	4	2	12	6	6	3	15
	Total	88	127	13	228	88	134	15	237
Mujeres	18-30 años	43	9	0	52	39	9	0	48
	31-40 años	12	39	0	51	11	36	0	47
	41-50 años	20	43	3	66	22	41	4	67
	51-60 años	22	32	4	58	23	31	3	57
	>60 años	5	1	1	7	3	5	1	9
	Total	102	124	8	234	98	122	8	228
Total Hombres y Mujeres	18-30 años	52	11	0	63	49	11	0	60
	31-40 años	23	62	0	85	19	58	0	77
	41-50 años	54	86	6	146	57	85	7	149
	51-60 años	50	87	12	149	52	91	12	155
	>60 años	11	5	3	19	9	11	4	24
	Total	190	251	21	462	186	256	23	465



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 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			
	4+5	6+7	0+8	Total	4+5	6+7	0+8	Total
Prácticas	0	0	0	0	1	0	0	1
18-30 años	0	0	0	0	1	0	0	1
Obra o Servicio	0	0	0	0	0	0	0	0
18-30 años	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	88	127	13	228	44	134	15	236
18-30 años	9	2	0	11	9	2	0	11
31-40 años	11	23	0	34	8	22	0	30
41-50 años	34	43	3	80	35	44	3	82
51-60 años	28	55	8	91	29	60	9	98
>60 años	6	4	2	12	6	6	3	15
Total	88	127	13	228	88	134	15	237
Prácticas	2	0	0	0	7	0	0	7
18-30 años	2	0	0	2	7	0	0	7
Obra o Servicio	1	1	0	2	0	0	0	0
18-30 años	1	0	0	1	0	0	0	0
31-40 años	0	1	0	1	0	0	0	0
Indefinidos	99	123	8	230	91	122	8	221
18-30 años	40	9	0	49	32	9	0	41
31-40 años	12	38	0	50	11	36	0	47
41-50 años	20	43	3	66	22	41	4	67
51-60 años	22	32	4	58	23	31	3	57
>60 años	5	1	1	7	3	5	1	9
Total	102	124	0	234	98	122	8	228
Prácticas	2	0	0	2	8	0	0	8
18-30 años	2	0	0	2	8	0	0	8
Obra o Servicio	1	1	0	2	0	0	0	0
18-30 años	1	0	0	1	0	0	0	0
31-40 años	0	1	0	1	0	0	0	0
Indefinidos	187	250	21	458	135	256	23	457
18-30 años	49	11	0	60	41	11	0	52
31-40 años	23	61	0	84	19	58	0	77
41-50 años	54	86	6	146	57	85	7	149
51-60 años	50	87	12	149	52	91	12	155
>60 años	11	5	3	19	9	11	4	24
Total	190	251	21	462	186	256	23	465

En el ejercicio fiscal de 2021 se introduce la modalidad de contrato de Obra o Servicio, mientras que en 2020 no se contemplaba. Asimismo, en 2021 no se registran contratos de Prácticas, a diferencia de 2020 que se reportaron 8.

A cierre del ejercicio 2021 no había ninguna persona contratada bajo un contrato de trabajo de naturaleza temporal. Asimismo, los contratos temporales para el año 2020 reportados en la tabla anterior hacen referencia a aquellos contratos formativos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y específicamente, los contratos de prácticas.

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 2021 como el 2020 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 2021 Henkel Ibérica contaba con 462 personas en plantilla, mientras que la media del año se corresponde con un total de 460 personas trabajadoras.

En cambio, para el 2020 a cierre de ejercicio, la organización contaba con 465 personas en plantilla, mientras que la media del año se corresponde con 462 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	2021	2020
18-30 años	34,899 €	32,457 €
31-40 años	57,891 €	54,594 €
41-50 años	65,304 €	60,620 €
51-60 años	72,411 €	67,814 €
>60 años	71,065 €	69,398 €
Total	62,323 €	59,228 €

Género	2021	2020
Hombres	68,131 €	64,513 €
Mujeres	56,664 €	53,640 €
Total	62,323 €	59,228 €

Grupo profesional	2021	2020
4+5	42,883 €	41,346 €
6+7	69,673 €	65,778 €
0+8	150,356 €	130,945 €
Total	62,323 €	59,228 €

Con la finalidad de preservar la confidencialidad de los 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 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 2021 como el 2020, 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 muestran los despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Edad	2021	2020
31-40 años	1	3
41-50 años	2	3
51-60 años	5	1
>60 años	14	5
Total	22	12

Género	2021	2020
Hombres	15	6
Mujeres	7	6
Total	22	12

Grupo profesional	2021	2020
4+5	3	5
6+7	17	5
0+8	2	2
Total	22	12

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 16,83% mientras que en el 2020 fue del 16,85%, calculada en base a la siguiente fórmula:

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

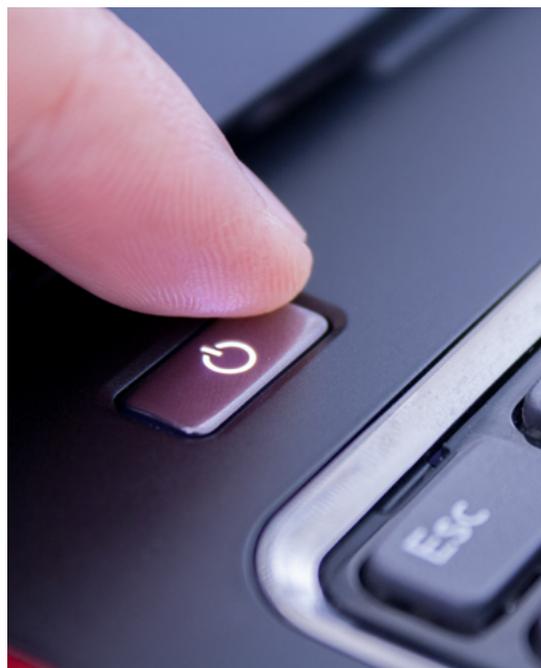
Respecto al año 2021, esta brecha ha disminuido un -0,02% % mostrando que la brecha se va corrigiendo debido a al desarrollo de políticas de no discriminación y remuneraciones justas implementadas hace años en Henkel y que refleja la igualdad de género que predica la compañía.

7. Implantación de políticas de desconexión digital

Henkel Ibérica 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 3 personas con discapacidad legalmente reconocida en 2021, 3 hombres, en comparación con el 2020 que tenían contratados a 5 personas con discapacidad legalmente reconocida, 3 hombres y 2 mujeres. 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 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.



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 responsable 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 Ibérica 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 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 2021 en Henkel Ibérica hubo un total de 8.670 de horas de ausencia en comparación con 2020 que fueron 9.377, el índice de absentismo para el ejercicio 2021 desciende a 1,16% en comparación con 2020 que fue de 1,89%. 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. 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 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 donde 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.

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 Convenio 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.

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
4+5	1982	1330
6+7	5165	2873
8+0	274	86
Total	7421	4288

*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 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 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, reportando tanto para accidentes de trabajo como para enfermedades profesionales, el número de accidentes y enfermedades registrados para el ejercicio 2021.

Accidente de trabajo	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	0	0	0	0
Sin baja	0	1	1	0
Jornadas perdidas	0	0	0	0

Los principales tipos de accidente de trabajo refieren a sobreesfuerzos y contusiones. Adicionalmente, durante el 2021 y 2020 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	2021		2020	
	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

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Accidentes con baja} \times 1.000.000}{\text{N}^\circ \text{ Horas trabajadas}}$$

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Jornadas perdidas} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ Horas trabajadas}}$$

$$\text{Índice de Incidencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Accidentes con baja} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores}}$$

Los años 2020 y 2021 serán recordados por la pandemia de la Covid-19, la cual 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 son 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. 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:

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 2021, 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 2021 nuestros departamentos de Servicio Atención al Consumidor han recibido un total de 241 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:

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

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	6.210	9.362	8.241
Ajustes de ejercicios anteriores	(509)	(472)	(257)
Otros	456	289	(1.129)
Sub-Total	6.157	9.179	6.855
Impuestos diferidos			
origen y reversión de diferencias temporarias			
Inmovilizado material			48
Prestaciones a empleados	1.636	138	742
Provisiones y deterioros	56	32	(57)
Otros	(575)	151	
Total	7.274	9.500	7.588

Datos en Miles de Euros

Henkel Ibérica no ha recibido subvenciones durante los años 2021 y 2020.

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.

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 EINFNC / 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 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: Henkel Ibérica no posee ninguna fabrica en España, ya que solo comercializa los productos que vende a través de la compra de los mismos a la Henkel Global Supply Chain B.V. Esta última sigue todos los procesos del cuidado de medio ambiente, sostenibilidad y biodiversidad que tiene el Grupo a nivel internacional. Por la naturaleza de los procesos Henkel Ibérica no consume materias primas ni material de embalaje.
Protección de la biodiversidad:	103 304-1 304-2 304-3 306-5	Respuesta directa: Henkel Ibérica no posee ninguna fabrica en España, ya que solo comercializa los productos que vende a través de la compra de los mismos a la Henkel Global Supply Chain B.V. Esta última sigue todos los procesos del cuidado de medio ambiente, sostenibilidad y biodiversidad que tiene el Grupo a nivel internacional.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo	103 102-8 405-1	Información sobre recursos humanos
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		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

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFNC / Respuesta directa
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
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
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 responsable 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).
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 EINFC / 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>

