



ESTADO DE INFORMACIÓN *NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO*

Henkel Ibérica S.A.

2025



ÍNDICE

Naturaleza y alcance del informe	3
Sobre Henkel Ibérica, S.A.	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 31.12.2025	6
2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2025.	7
3. Número total y distribución de modalidades de tipo de jornada laboral por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2025	8
4. Promedio anual de los contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	9
5. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	10
6. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	11
7. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	11
8. Implantación de políticas de desconexión digital	12
9. Empleados con discapacidad y accesibilidad universal	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	13
13. Relaciones sociales	15
14. Formación	16
15. Salud y seguridad	18
Información sobre consumidores	23
Información fiscal	25
Anexos	26

Henkel Ibérica S.A.

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

Ejercicio 2025

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, Henkel Ibérica S.A. se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el [🔗 Sustainability Impact Report 2025](#) del Grupo Henkel, con sede en Alemania, que ha sido preparado siguiendo los criterios de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés). Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Henkel Ibérica S.A. ha formulado el EINF complementario con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado y descrito en este apartado, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE.

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:

- **Empleo**
- **Relaciones sociales**
- **Salud y Seguridad**
- **Formación**
- **Igualdad**
- **Consumidores**
- **Información fiscal**
- **Corrupción y soborno**
- **Derechos Humanos**
- **Accesibilidad universal**

Sobre Henkel Ibérica, S.A.

Henkel Ibérica S.A. se constituyó en España el 31 de diciembre de 1941 como sociedad anónima, por un periodo indefinido. El objeto social de la Sociedad consiste en la comercialización de productos químicos en general, orientadas en soluciones y tecnologías para el gran consumo, la peluquería y la industria en España. La empresa ofrece un portafolio diversificado para los sectores de adhesivos, limpieza y cuidado del hogar, y belleza y cuidado personal. Además, realiza actividades secundarias de soporte a otras empresas del Grupo Henkel.

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.

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

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

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

En línea con esta estrategia, el Grupo Henkel ha actualizado su marco de sostenibilidad 2030+ ([🔗 Shaping the Next Sustainable Chapter](#)) reforzando sus compromisos mediante un enfoque integral basado en tres pilares —*Regenerative Planet, Thriving Communities y Trusted Partner*— que combinan acción climática, equidad y abastecimiento responsable. Este marco incluye, entre otros objetivos, el avance hacia las emisiones netas cero en 2045, la promoción de la igualdad de oportunidades y la integración de criterios de sostenibilidad en toda la cadena de valor, con el fin de acelerar su impacto positivo en el entorno económico, social y medioambiental.

La sostenibilidad medioambiental forma parte esencial del modelo de negocio de Henkel y de su estrategia de crecimiento responsable. La compañía desarrolla su actividad promoviendo el uso eficiente de los recursos, la prevención de la contaminación y la reducción del impacto ambiental de sus operaciones, apoyándose en políticas y sistemas de gestión alineados con los estándares globales del Grupo. Asimismo, impulsa la innovación sostenible en productos y procesos, la eficiencia energética y la sensibilización de las personas empleadas, contribuyendo a la protección del medio ambiente y al cumplimiento de los compromisos ambientales y climáticos del Grupo Henkel.

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

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, o 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 cual los empleados de Henkel dedican su tiempo y recursos a proyectos humanitarios, impulsando el cambio en comunidades de todo el mundo.



Este compromiso ha sido reconocido externamente en 2025, cuando Henkel Ibérica fue distinguida en los **Premios Respon.cat** en la categoría de **Mejor Programa de Voluntariado Corporativo**, un galardón que pone en valor más de dos décadas de acción social y la implicación activa de sus empleados en iniciativas solidarias. En particular, se ha valorado el impacto de iniciativas como MIT – Make an Impact on Tomorrow, School Project y Shaping Futures, orientadas a generar un impacto positivo en las comunidades.

Este año, Henkel ha participado con 41 proyectos solidarios impulsados por sus propios empleados en España y Portugal.

Entre los proyectos seleccionados este año destacan organizaciones como Fundació Pasqual Maragall, Fundació Catalana Síndrome de Down, Fundació Aladina, Fundació CODESPA, Fundació BarcelonActua o el Orde Hospitalari Sant Joan de Déu, entre otras.



Así mismo, Henkel Ibérica ha celebrado su tradicional mercadillo solidario, una iniciativa que refuerza su compromiso social y su apoyo a causas benéficas. Este año, los fondos recaudados se destinaron íntegramente a la Fundación Ronald McDonald, una organización dedicada a la creación de programas de bienestar y apoyo a familias con niños hospitalizados.



Por otro lado, Henkel continúa promoviendo la solidaridad y la sostenibilidad a través de la Media Maratón de Montornés del Vallés. Los fondos recaudados se han destinado a programas de apoyo a colectivos vulnerables gestionados por la Cruz Roja de Granollers.

[🔗 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 31.12.2025

Todos los empleados de Henkel Ibérica se encuentran en España.

	Grupos profesionales	2025					2024				
		3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
Hombres	18-30 años	0	17	8	0	25	0	15	6	0	21
	31-40 años	0	7	23	0	30	1	10	19	0	30
	41-50 años	0	23	32	4	59	3	26	31	6	66
	51-60 años	0	32	43	8	83	2	27	48	7	84
	>60 años	0	5	16	2	23	0	4	13	1	18
	Total	0	84	122	14	220	6	82	117	14	219
Mujeres	18-30 años	0	41	8	0	49	0	40	11	0	51
	31-40 años	0	7	40	1	48	1	8	42	1	52
	41-50 años	0	14	45	2	61	1	18	45	1	65
	51-60 años	0	29	38	3	70	0	27	37	4	68
	>60 años	0	1	2	2	5	0	2	2	1	5
	Total	0	92	133	8	233	2	95	137	7	241
Total Hombres y Mujeres	18-30 años	0	58	16	0	74	0	55	17	0	72
	31-40 años	0	14	63	1	78	2	18	61	1	82
	41-50 años	0	37	77	6	120	4	44	76	7	131
	51-60 años	0	61	81	11	153	2	54	85	11	152
	>60 años	0	6	18	4	28	0	6	15	2	23
	Total	0	176	255	22	453	8	177	254	21	460

Se reportan los Grupos Profesionales y el Régimen de Clasificación Profesional agrupadas según similitud de funciones en base al XXI Convenio General de la Industria Química. En Henkel Ibérica S.A., no existen personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1, 2 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 siguen las categorías según la descripción del Convenio Colectivo mientras que las categorías de las Cuentas Anuales siguen el criterio interno de la compañía.

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2025

Grupos profesionales	2025					2024				
	3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
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
Indefinidos	0	84	122	14	220	6	82	117	14	219
18-30 años	0	17	8	0	25	0	15	6	0	21
31-40 años	0	7	23	0	30	1	10	19	0	30
41-50 años	0	23	32	4	59	3	26	31	6	66
51-60 años	0	32	43	8	83	2	27	48	7	84
>60 años	0	5	16	2	23	0	4	13	1	18
Total Hombres	0	84	122	14	220	6	82	117	14	219
Obra o Servicio	0	3	0	0	3	0	2	0	0	2
18-30 años	0	3	0	0	3	0	2	0	0	2
Indefinidos	0	89	133	8	230	2	93	137	7	239
18-30 años	0	38	8	0	46	0	38	11	0	49
31-40 años	0	7	40	1	48	1	8	42	1	52
41-50 años	0	14	45	2	61	1	18	45	1	65
51-60 años	0	29	38	3	70	0	27	37	4	68
>60 años	0	1	2	2	5	0	2	2	1	5
Total Mujeres	0	92	133	8	233	2	95	137	7	241
Obra o Servicio	0	3	0	0	3	0	2	0	0	2
18-30 años	0	3	0	0	3	0	2	0	0	2
Indefinidos	0	173	255	22	450	8	175	254	21	458
18-30 años	0	55	16	0	71	0	53	17	0	70
31-40 años	0	14	63	1	78	2	18	61	1	82
41-50 años	0	37	77	6	120	4	44	76	7	131
51-60 años	0	61	81	11	153	2	54	85	11	152
>60 años	0	6	18	4	28	0	6	15	2	23
Total	0	176	255	22	453	8	177	254	21	460

Durante el ejercicio 2024, dos mujeres disponían de un contrato de obra o servicio; al cierre de 2025, la cifra aumentó a tres.

En atención a los datos expuestos, puede afirmarse que la práctica totalidad de las relaciones laborales en Henkel Ibérica son de carácter indefinido, representando estos el 99,36 % del total.



3. Número total y distribución de modalidades de tipo de jornada laboral por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2025

Grupos profesionales	2025					2024				
	3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
Completa	0	84	122	14	220	0	81	117	14	212
18-30 años	0	17	8	0	25	0	15	6	0	21
31-40 años	0	7	23	0	30	0	9	19	0	28
41-50 años	0	23	32	4	59	0	26	31	6	63
51-60 años	0	32	43	8	83	0	27	48	7	82
>60 años	0	5	16	2	23	0	4	13	1	18
Parcial	0	0	0	0	0	6	1	0	0	7
18 - 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 - 40 años	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
41 - 50 años	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
51 - 60 años	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Total Hombres	0	84	122	14	220	6	82	117	14	219
Completa	0	91	125	8	224	0	93	129	7	229
18-30 años	0	40	8	0	48	0	40	11	0	51
31-40 años	0	7	39	1	47	0	7	39	1	47
41-50 años	0	14	40	2	56	0	18	41	1	60
51-60 años	0	29	36	3	68	0	26	36	4	66
>60 años	0	1	2	2	5	0	2	2	1	5
Parcial	0	1	8	0	9	2	2	8	0	12
18 - 30 años	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
31 - 40 años	0	0	1	0	1	1	1	3	0	5
41 - 50 años	0	0	5	0	5	1	0	4	0	5
51 - 60 años	0	0	2	0	2	0	1	1	0	2
Total Mujeres	0	92	133	8	233	2	95	137	7	241

Grupos profesionales	2025					2024				
	3	4+5	6+7	0+8	Total	3	4+5	6+7	0+8	Total
Completa	0	175	247	22	444	0	174	246	21	441
18-30 años	0	57	16	0	73	0	55	17	0	72
31-40 años	0	14	62	1	77	0	16	58	1	75
41-50 años	0	37	72	6	115	0	44	72	7	123
51-60 años	0	61	79	11	151	0	53	84	11	148
>60 años	0	6	18	4	28	0	6	15	2	23
Parcial	0	1	8	0	9	8	3	8	0	19
18 - 30 años	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
31 - 40 años	0	0	1	0	1	2	2	3	0	7
41 - 50 años	0	0	5	0	5	4	0	4	0	8
51 - 60 años	0	0	2	0	2	2	1	1	0	4
Total	0	176	255	22	453	8	177	254	21	460

La distribución de la jornada laboral en 2025 es muy similar a la de 2024, con predominio de la jornada completa y baja presencia de jornada parcial.

4. 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 2025 Henkel Ibérica contaba con 453 personas, 450 con contrato indefinido y 3 personas con contrato temporal, una de ellas a tiempo parcial.

En cambio, para el 2024 a cierre de ejercicio, la organización contaba con 460 personas, 458 con contrato indefinido de las cuales 19 son contratos a tiempo parcial y 2 de ellas con contrato temporal.

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

Se reportan las categorías profesionales según el XXI 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	2025	2024
18-30 años	48.242 €	44.163 €
31-40 años	75.552 €	68.394 €
41-50 años	89.642 €	80.361 €
51-60 años	92.313 €	84.191 €
>60 años	108.454 €	102.883 €
Total	82.518 €	74.954 €

Género	2025	2024
Hombres	88.474 €	80.881 €
Mujeres	76.894 €	69.568 €
Total	82.518 €	74.954 €

Grupo profesional	2025	2024
3	-	22.071 €
4+5	54.257 €	50.853 €
6+7	93.131 €	85.063 €
0+8	185.593 €	175.954 €
Total	82.518 €	74.954 €

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: 3, 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 consejeras a cierre de año, tanto para el año 2024 como el 2025, que no perciben ninguna remuneración en calidad de consejeras.

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.

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

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

Edad	2025	2024
18-30 años	0	0
31-40 años	1	6
41-50 años	0	10
51-60 años	6	9
>60 años	5	9
Total	12	34

Género	2025	2024
Hombres	7	20
Mujeres	5	14
Total	12	34

Grupo profesional	2025	2024
2+3	0	10
4+5	2	15
6+7	9	8
0+8	1	1
Total	12	34

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

La brecha salarial general resultante del cuadro de remuneraciones medias del año 2025 es del 13,09% mientras que en el 2024 fue del 13,99%, calculada en base a la siguiente fórmula:

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

8. 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.



9. Empleados con discapacidad y accesibilidad universal

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 2025, 1 hombre y 2 mujeres, frente a las 4 personas registradas en 2024, 1 hombre y 3 mujeres. Además, Henkel en España colabora con organizaciones como Fundació Amat Roumens (FUPAR).

Con el objetivo de garantizar la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades, Henkel dispone de oficinas y centros de trabajo adaptados para facilitar el acceso y uso por parte de personas con discapacidad, incluyendo empleados, clientes, proveedores y visitas.

En este sentido, las instalaciones de nueva creación ya incorporan desde su diseño criterios de accesibilidad universal. Además, en los centros más antiguos, estos criterios se van integrando progresivamente a medida que se llevan a cabo reformas y adecuaciones. Entre las medidas implantadas se incluyen la accesibilidad física mediante rampas de acceso, plazas de aparcamiento reservadas y aseos adaptados, conforme a la normativa vigente.

10. Número de horas de absentismo

Considerando que en 2025 en Henkel Ibérica hubo un total de 15.291 de horas de ausencia en comparación con 2024 que fueron 13.229, el índice de absentismo para el ejercicio 2025 fue del 1,94% algo superior al 2024 que fue de 1,62%. 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, así como 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. Como compañía global, Henkel está representada por 47.200 empleados de 125 nacionalidades. Estamos convencidos de que la cultura de compañía focalizada en la diversidad e inclusión es un factor clave para la creatividad, la innovación y la invención. Nuestra habilidad para conseguir excelentes resultados depende de nuestra capacidad de integrar la Diversidad e Inclusión en nuestra cultura corporativa y en nuestro modelo de negocio.



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

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

Henkel Ibérica cuenta con un plan de igualdad desde el año 2008 siguiendo la normativa legal en materia de igualdad desarrollados por el RDL 901/2020 y 902/2020. Dicho plan garantiza la igualdad de trato y oportunidades en hombres y mujeres y evitar la discriminación. Este compromiso ha sido reconocido externamente con el Premio Foment del Treball en la categoría de Igualdad en 2024, que destacó el carácter pionero de Henkel Ibérica en la implantación de planes de igualdad y su enfoque inclusivo, incorporando al colectivo LGTBIQ+ incluso antes de las exigencias regulatorias vigentes.

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 12 miembros, 6 en representación de la parte social y que representan a las distintas representaciones legales de los trabajadores de los centros de trabajo, y 6 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 vigente desde 2011 un protocolo contra el acoso sexual y moral (Mobbing) y un protocolo contra la violencia de género.

El 28 de abril de 2023 quedó aprobado y firmado el II Plan de Igualdad con la constitución de la nueva comisión de seguimiento de este. El trabajo de esta comisión culminó con la aprobación del II Plan de Igualdad de Henkel Ibérica 2022-2025 que busca promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y establece renovadas acciones para mejorar los excelentes resultados en este ámbito. Las primeras acciones de la Comisión buscan actualizar y renovar los protocolos existentes y adaptarlos a la nueva realidad y legislación vigente. Como novedad el II Plan de Igualdad incorpora ya la creación de un grupo de trabajo específico para todos los temas de Diversidad e Inclusión desde una perspectiva más amplia que no sólo la de género.

En este sentido, Henkel Ibérica entiende la diversidad de forma integral, incluyendo no solo el género, sino también la edad, el origen o la trayectoria profesional. La compañía cuenta actualmente con representación de cuatro generaciones en su plantilla (Baby Boomers 4%, Generación X 43%, Generación Y 36% y Generación Z 17%), lo que refuerza un entorno de trabajo diverso e intergeneracional. Asimismo, Henkel Ibérica ha alcanzado la paridad de género en posiciones de management (50/50), consolidando su avance hacia un liderazgo equilibrado.

Del mismo modo, parte de las vacantes de la compañía se cubren a través de programas de prácticas, apostando por el talento joven como vía de acceso al empleo. Este compromiso ha sido reconocido con la certificación HappyTrainees otorgada por ChooseMyCompany, que posiciona a Henkel Ibérica como empresa empleadora de referencia para jóvenes profesionales y reconoce la calidad de la experiencia formativa ofrecida.

Asimismo, Henkel Ibérica ha renovado un año más su adhesión a la Carta de la Diversidad. Henkel Ibérica, firmante de esta iniciativa desde 2009, suma ya más de 16 años de compromiso activo con la promoción de un entorno laboral inclusivo. La renovación de 2025 reafirma este compromiso estratégico con la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares fundamentales de la cultura corporativa. Dicha Carta se basa en los 10 principios fundamentales que orientan las acciones de Henkel Ibérica en materia de DEI. Estos principios abarcan desde la sensibilización transversal sobre estas políticas, hasta la construcción de una plantilla diversa e inclusiva, la promoción de la conciliación, y la comunicación interna y externa del compromiso asumido con la Carta. Entre los indicadores que reflejan el sólido avance de Henkel Ibérica en materia de DEI, destaca la creciente representación femenina en puestos directivos. La compañía ha incrementado esta proporción hasta alcanzar el 42%, acercándose así a la paridad de género. Con esta renovación, Henkel Ibérica refuerza su liderazgo en la creación de un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y con igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional.

13. Relaciones sociales

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

Todos los empleados de la plantilla de Henkel Ibérica están cubiertos por convenio colectivo a nivel nacional.

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

El XXI 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.

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 online) que van desde temas más generalistas hasta formaciones específicas por materias, algunas de acceso totalmente libre y otras bajo demanda y aprobación del mánager. 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 online a través del portal se completa en el tiempo autodefinido de cada empleado y de acuerdo con su propia velocidad. Además, contamos con la formación bonificada que se organiza anualmente en cada centro y se comparte con los Representantes Legales de los Trabajadores. Este plan de formación está vinculado al puesto de trabajo. Estas dos grandes fuentes de aprendizaje, la formación bonificada y el Learning Hub, son los motores de la formación continua en Henkel.

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

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

Grupo profesional	2025	2024
4+5	2.653	1.820
6+7	3.302	6.848
8+0	60	202
Total	6.015	8.870

La obligación legal de formar e informar en Prevención de Riesgos Laborales son elementos esenciales de la actividad preventiva. En la siguiente tabla se incluyen los cursos de formación en SHE más destacados del año 2025.

Cursos de formación más destacados	Formador	Duración (h)
Formación plan de emergencias equipo intervención	Interno	20
Formación SHE riesgos en puesto de trabajo	Interno	109
Formación contra incendios	Externo	21
Formación diisocianatos	Externo	40,5

Información

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

El incremento significativo en el número de fichas de riesgos entregadas en 2025 se debe a las actualizaciones llevadas a cabo en las evaluaciones de riesgos y al envío de una nueva ficha de riesgos tras cada evaluación.

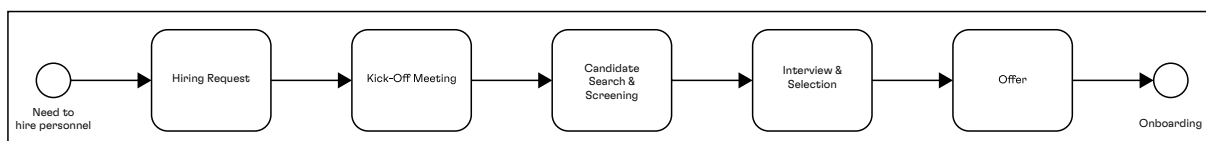
FRL entregadas	2025	2024
Nº total de FRL entregadas	1.258	273

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



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

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



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

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

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

15. Salud y seguridad

En el año 2025 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 2025.



Accidente de trabajo	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	0	0	2	0
Sin baja	1	2	2	2
Jornadas perdidas	0	0	57	0
In itinere con baja	0	1	0	0
In itinere sin baja	0	2	0	4
Jornada perdidas in Itinere	0	30	0	0

Los principales tipos de accidente de trabajo refieren a sobreesfuerzos y contusiones. Adicionalmente, durante el 2025 y 2024 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	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	0,00	0,00	5,21	0,00
Índice de incidencia	0,00	0,00	9,13	0,00
Índice de gravedad	0,00	0,00	0,15	0,00

Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad	Índice de Incidencia
$\frac{\text{Nº Accidentes con baja x 1.000.000}}{\text{Nº Horas trabajadas}}$	$\frac{\text{Nº Jornadas perdidas x 1.000}}{\text{Nº Horas trabajadas}}$	$\frac{\text{Nº Accidentes con baja x 1.000}}{\text{Nº Horas trabajadas}}$

Plan de Emergencia

Cada centro de trabajo cuenta con un plan de emergencias específico. El conocimiento por parte de los empleados se implanta mediante formaciones periódicas tanto teóricas como prácticas. La periodicidad varía según el tipo de centro y el tipo de función que se desarrolle durante la activación de la emergencia. No en todos los casos es anual, en algunos casos solamente se realizan formaciones teóricas cuando hay un nuevo plan de emergencia que esto es máximo cada 3 años.

Además, se realizan simulacros anualmente en cada centro donde el personal interviene de forma práctica.

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



Con los simulacros se pretende familiarizar a los trabajadores en cómo actuar ante una situación de emergencia. De este modo, se prueba la idoneidad y la suficiencia de los equipos humanos y de los medios, la detección de errores u omisiones en el contenido del Plan de Autoprotección y el entrenamiento de los integrantes de la empresa. En 2025 se realizaron un total de 7 simulacros, menos que en 2024 ya que hay menos centros HBSA respecto al año anterior.

Auditorías

Las auditorías son el instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que pueden dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente, para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora continua.



Con cada proceso de auditoría, se lleva a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de gestión del cual pueden derivar no conformidades (NC) y/u observaciones de mejora (Obs.).

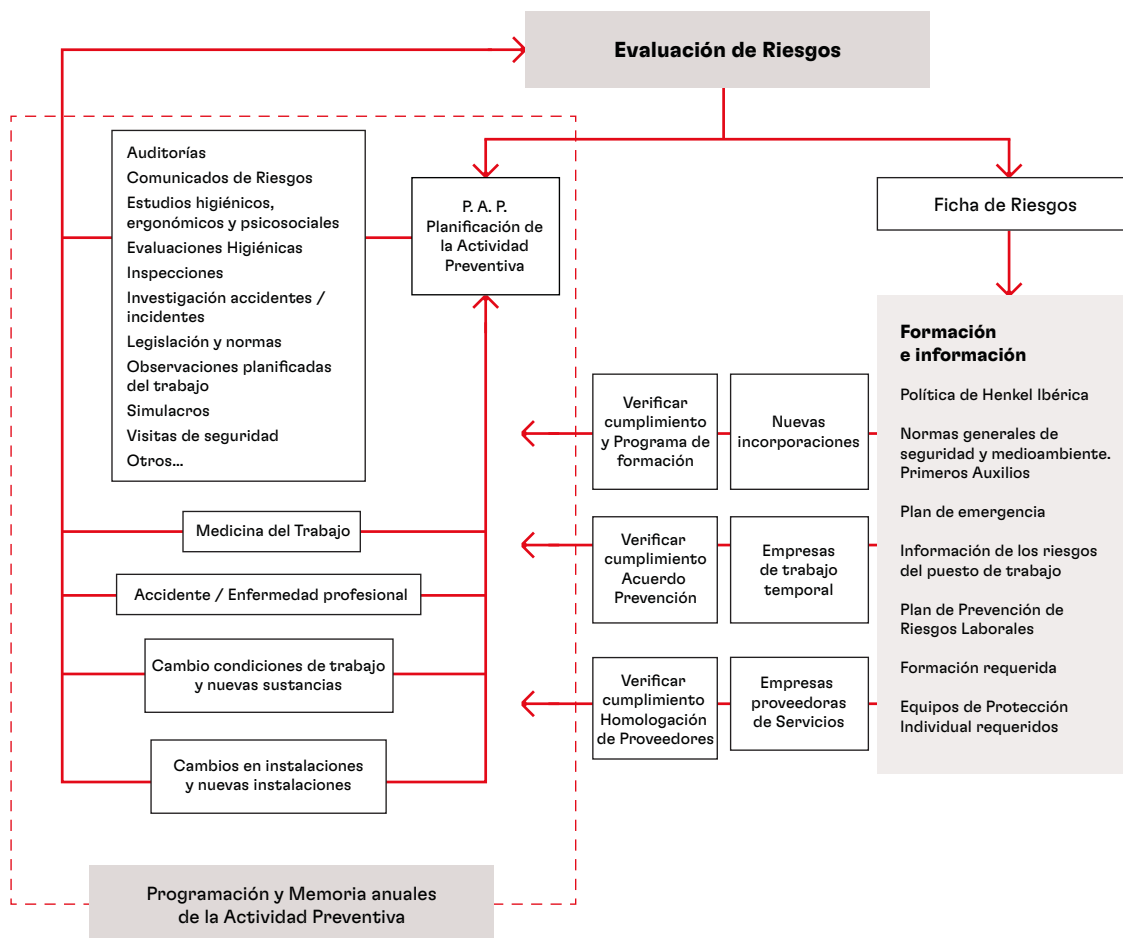
En 2025 no se realizó auditoría legal del sistema de Prevención de riesgos laborales. Está prevista para 2026, frecuencia bianual.

Sistema de gestión

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

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

Gestión de la Prevención



Servicio de Prevención			
Propio mancomunado			Ajeno
Coordinación de Actividades Empresariales (CAE)			
Medicina del Trabajo	Seguridad en el Trabajo	Ergonomía y Psicología	Higiene Industrial

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

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

En Henkel, la gestión y firma de los contratos con proveedores se realiza exclusivamente a nivel regional o global. Por tanto, Henkel Ibérica no participa en la formalización de contratos a nivel local.

Promoción hábitos de vida saludable

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

La campaña del 2025 fue dedicada a *“My rhythm of life”*, una iniciativa centrada en el equilibrio de los ritmos de la vida para fortalecer la salud mental y física. Se enfocó en la respiración, el corazón ya la armonización de los distintos ritmos que influyen en nuestro bienestar diario. Se programaron varias iniciativas globales y locales. Entre las iniciativas locales destacamos el Expert Talk con el cardiólogo Ramón Brugada.



Cabe destacar que el compromiso de Henkel Ibérica con la seguridad y la salud laboral ha sido reconocido externamente durante el ejercicio. En este sentido, la compañía ha recibido el reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud en el Trabajo otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que pone en valor más de dos décadas de iniciativas orientadas al bienestar físico, mental y emocional de las personas trabajadoras.

Asimismo, Henkel Ibérica ha sido galardonada en los XII Premios Atlante de Prevención de Riesgos Laborales, en la categoría de Medidas Preventivas Aplicadas, por su Programa de Movilidad Sostenible y Segura, destinado a reducir la siniestralidad vial y fomentar hábitos de desplazamiento seguros.

Adicionalmente, Henkel Ibérica ha sido finalista en la I edición de los Premios COASHIQ a la Sostenibilidad, que reconocen las mejores prácticas en el ámbito de la seguridad, la salud y el medio ambiente en la industria química, destacando el compromiso de la compañía con la mejora continua en sus procesos.

Información sobre consumidores

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 2025, 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 2025 nuestros departamentos de Servicio Atención al Consumidor han recibido un total de 346 quejas o reclamaciones, de las cuales el 97% han sido resueltas.

Reclamaciones recibidas por unidad de negocio

2025	Reclamaciones recibidas	Reclamaciones resueltas (%)	En proceso de resolución (%)
HCB	291	100%	0%
Adhesive Technologies	55	84%	16%

2024	Reclamaciones recibidas	Reclamaciones resueltas (%)	En proceso de resolución (%)
HCB	194	100%	0%
Adhesive Technologies	3	100%	0%

Se incluyen en ambos años todas las reclamaciones de productos de consumidores, tanto si la reclamación está fundada o no por parte del consumidor.

Información fiscal

Año	2025	2024
Beneficios Obtenidos antes de impuestos	37.574	23.534
Impuestos sobre beneficios pagados	26.675	6.140

Datos en Miles de Euros

Henkel Ibérica no ha recibido subvenciones durante los años 2025 y 2024.

Henkel Ibérica, S.A. es la sociedad dominante del grupo consolidado fiscal 0378/13, que comprende tanto a Henkel Ibérica, S.A. como a Henkel Ibérica Operations, siendo Henkel Ibérica, S.A. la sociedad responsable del impuesto sobre sociedades frente a las autoridades tributarias. En el cuadro anterior, se detalla el importe que Henkel Ibérica, S.A. ha abonado en concepto a este impuesto durante el año 2025.

La Sociedad ha sido objeto de un procedimiento de inspección tributaria, notificado el 19 de septiembre de 2023, relativo al Impuesto sobre Sociedades, el Impuesto sobre el Valor Añadido y las retenciones a cuenta del IRPF y del IRNR, correspondiente al período comprendido entre julio de 2019 y diciembre de 2022.

Henkel Ibérica, como entidad representante del grupo de consolidación fiscal al que pertenece la Sociedad, actuó como interlocutora durante el procedimiento.

La inspección finalizó con la firma de actas en disconformidad, habiéndose notificado el correspondiente Acuerdo de Liquidación el 24 de noviembre de 2025, sin imposición de sanción. El importe total satisfecho por el grupo ascendió a 16.388 miles de euros (cuota e intereses), de los cuales 15.917 miles de euros corresponden al Impuesto sobre Sociedades (14.175 miles de euros de cuota y 1.742 miles de euros de intereses de demora). Dicho importe fue íntegramente abonado antes del 31 de diciembre de 2025.

La Sociedad discrepa de las conclusiones alcanzadas por la Inspección y, en marzo de 2026, ha interpuesto los correspondientes recursos en vía contencioso-administrativa.


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 em presa. 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		
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7	1.- Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2025.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	4.- 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	6.- 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	5.- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad.	405-2	7.- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad, datos año 2025.
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.	2-19	5.- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.
Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	8.- Implantación de políticas de desconexión digital
Empleados con discapacidad.	405-1	9.- Empleados con discapacidad.
Organización del trabajo		10.- Número horas absentismo
Número de horas de absentismo.	3-3	
Salud y seguridad		
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-9	15.- Salud y seguridad Respuesta directa: La identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes forma parte de los sistemas de gestión de la compañía (ISO 14001 y 45001). Página web: Reconocimientos de  prevención de riesgos laborales.
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-10	

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFNC / Respuesta directa
Relaciones sociales		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	13.- Relaciones sociales Respuesta directa: Henkel no influye de ninguna manera en la toma de decisiones de los empleados con respecto a unirse a un sindicato o participar en la negociación colectiva. Las normas sociales de Henkel garantizan el derecho a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva.
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3 403-1	
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3	14.- Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	9.- Empleados con discapacidad y accesibilidad universal
Igualdad:		
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	12.- Plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1 3-3	Respuesta directa: Durante el ejercicio 2025 se ha registrado una (1) denuncia relacionada con una presunta vulneración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La denuncia se refería a un supuesto caso de acoso sexual. En respuesta, la Compañía inició una investigación conforme a los procedimientos establecidos en su Política de Igualdad y en el Protocolo contra el Acoso Sexual. Asimismo, la comisión encargada de la investigación acordó delegar la instrucción del caso en un tercero especializado en la materia. La investigación confirmó que, si bien se trataba de un caso de acoso, no se trataba de acoso sexual, lo que derivó en la aplicación de la sanción máxima prevista en nuestro Convenio Colectivo.
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFNC / Respuesta directa
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3 2-26 205-2	Respuesta directa: La lucha contra la corrupción es una de las áreas principales de aplicación de nuestra formación de cumplimiento global. Todos los empleados gerenciales en todo el mundo tienen la obligación de realizar una formación a través de eLearning. Asimismo, los nuevos empleados gerenciales tienen que realizar una formación de cumplimiento al incorporarse al trabajo. Los empleados no gerenciales participan en la formación según sus campos operativos, por ejemplo, en compras o ventas. Todos los socios comerciales de Henkel distribuidos por todo el mundo reciben información sobre medidas anticorrupción a través de nuestros estándares aplicables a nivel global sobre compras corporativas. En el año 2025, Henkel Ibérica ha hecho donaciones por un valor total de 1.349.019,00€, mientras que en 2024 se hicieron donaciones por valor de 806.046,93 euros.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	2-26 205-3 3-3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	

Información sobre la sociedad

Consumidores		Información sobre consumidores
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	417-2	
Información fiscal		Información fiscal
Beneficios obtenidos país por país.	3-3	
Impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas.	207-4 201-4	