



ESTADO DE INFORMACIÓN *NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO*

Henkel Ibérica Operations S.L.U.

2025



ÍNDICE

Naturaleza y alcance del informe	3
Sobre Henkel Ibérica Operations, S.L.U.	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 jornada laboral por sexo, edad y clasificación profesional, datos a 31.12.2025	9
4. Promedio anual de los contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	10
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	12
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	14
13. Relaciones sociales	15
14. Formación	16
15. Salud y seguridad	18
Información sobre consumidores	22
Información fiscal	23
Anexos	24

Henkel Ibérica Operations S.L.U.

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

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española respecto a la alemana, Henkel Ibérica Operations, S.L.U. 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 Operations, S.L.U. 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 Operations, S.L.U

Henkel Ibérica Operations se constituyó en España el 4 de marzo de 2015 como sociedad limitada, por un tiempo indefinido y produce y distribuye productos, soluciones y tecnologías para los diferentes negocios de Henkel. La empresa ofrece un portafolio diversificado para los sectores de adhesivos, limpieza y cuidado del hogar, y belleza y cuidado personal y sus principales instalaciones están ubicadas en Montornés del Valles. Además, realiza actividades secundarias de soporte a otras empresas del Grupo Henkel.

Por otro lado, 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.

Siendo la sostenibilidad medioambiental una parte esencial del modelo de negocio de Henkel Ibérica Operations S.L.U. y de su estrategia de crecimiento responsable, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la prevención de la contaminación y la reducción del impacto ambiental de sus operaciones industriales, mediante políticas y sistemas de gestión alineados con los estándares globales del Grupo Henkel, así como el impulso de la innovación sostenible, 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.

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 Operations realiza diversas campañas solidarias a lo largo del año: desde donaciones de productos, colaboración con ONGs, voluntariado corporativo, ayuda a proyectos educativos... Entre ellas destaca el acuerdo de colaboración anual con la Cruz Roja, entidad que gestiona las donaciones de producto de Henkel Ibérica Operations; o la iniciativa MIT: Make an Impact on Tomorrow, mediante la cual la compañía apoya a sus empleados, jubilados y equipos en sus actividades de voluntariado social para contribuir a un mundo mejor.



En esta edición, 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, Fundación Aladina, Fundación CODESPA, Fundación 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 Operations se encuentran en España.

	Grupos profesionales	2025				Total	2024				Total
		3	4+5	6+7	0+8		2+3	4+5	6+7	0+8	
Hombres	18-30 años	16	73	17	0	106	21	40	9	0	70
	31-40 años	21	43	33	0	97	24	40	19	0	83
	41-50 años	26	67	13	2	108	25	61	11	2	99
	51-60 años	24	62	15	4	105	30	61	20	4	115
	>60 años	5	2	5	0	12	2	4	5	1	12
	Total	92	247	83	6	428	102	206	64	7	379
Mujeres	18-30 años	1	68	14	0	83	1	36	10	0	47
	31-40 años	2	20	31	0	53	2	6	19	0	27
	41-50 años	9	17	12	0	38	10	18	9	1	38
	51-60 años	1	17	12	4	34	0	17	11	2	30
	>60 años	0	2	1	0	3	0	1	1	0	2
	Total	13	124	70	4	211	13	78	50	3	144
Total Hombres y Mujeres	18-30 años	17	141	31	0	189	22	76	19	0	117
	31-40 años	23	63	64	0	150	26	46	38	0	110
	41-50 años	35	84	25	2	146	35	79	20	3	137
	51-60 años	25	79	27	8	139	30	78	31	6	145
	>60 años	5	4	6	0	15	2	5	6	1	14
	Total	105	371	153	10	639	115	284	114	10	523

Se reportan las categorías profesionales según el XXI Convenio General de la Industria Química, agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1 en Henkel Ibérica Operations, los cuales incluyen funciones que requieren un alto grado de dependencia y supervisión. No obstante, a los efectos oportunos, en la parte de Anexo 1 "Categorías profesionales según la descripción del Convenio Colectivo" se expone una breve descripción de todos los grupos profesionales regulados en el convenio.



Del número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional reportado se desprende que todavía no hay un cierto equilibrio entre la contratación de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales. No obstante, nuestros procesos de reclutamiento y selección aplican criterios de discriminación positiva en favor del género femenino, siguiendo los protocolos de nuestro Plan de Igualdad, lo cual permitirá a medio y largo plazo incrementar el porcentaje de mujeres en la empresa.

La actividad de la empresa está básicamente focalizada en una única planta industrial de producción y logística y en Hubs de planificación de la producción tanto para el negocio de Adhesivos como de productos de consumo (HCB) . 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.

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	2+3	4+5	6+7	0+8	Total
Eventual	6	6	0	0	12	0	0	0	0	0
18-30 años	4	2	0	0	6	0	0	0	0	0
31-40 años	1	4	0	0	5	0	0	0	0	0
41-50 años	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Indefinidos	86	241	83	6	416	102	206	64	7	379
18-30 años	12	71	17	0	100	21	40	9	0	70
31-40 años	20	39	33	0	92	24	40	19	0	83
41-50 años	25	67	13	2	107	25	61	11	2	99
51-60 años	24	62	15	4	105	30	61	20	4	115
>60 años	5	2	5	0	12	2	4	5	1	12
Total	92	247	83	6	428	102	206	64	7	379
Eventual	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
18-30 años	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41-50 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	13	122	70	4	209	13	78	50	3	144
18-30 años	1	66	14	0	81	1	36	10	0	47
31-40 años	2	20	31	0	53	2	6	19	0	27
41-50 años	9	17	12	0	38	10	18	9	1	38
51-60 años	1	17	12	4	34	0	17	11	2	30
>60 años	0	2	1	0	3	0	1	1	0	2
Total	13	124	70	4	211	13	78	50	3	144

Grupos profesionales	2025					2024				
	3	4+5	6+7	0+8	Total	2+3	4+5	6+7	0+8	Total
Eventual	6	8	0	0	14	0	0	0	0	0
18-30 años	4	4	0	0	8	0	0	0	0	0
31-40 años	1	4	0	0	5	0	0	0	0	0
41-50 años	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Indefinidos	99	363	153	10	625	115	284	114	10	523
18-30 años	13	137	31	0	181	22	76	19	0	117
31-40 años	22	59	64	0	145	26	46	38	0	110
41-50 años	34	84	25	2	145	35	79	20	3	137
51-60 años	25	79	27	8	139	30	78	31	6	145
>60 años	5	4	6	0	15	2	5	6	1	14
Total	105	371	153	10	639	115	284	114	10	523

Al cierre del ejercicio 2024, la plantilla estaba compuesta por 523 empleados con contrato indefinido, sin que se registraran contratos de carácter temporal ni personas en prácticas. Del mismo modo, en 2025 se mantuvo la misma dinámica: de los 639 contratos registrados, el 98 % correspondía a contratos de carácter indefinido.

En atención a los datos expuestos, la práctica totalidad de las relaciones contractuales en Henkel Ibérica Operations tienen naturaleza indefinida, pues el 98 % tienen un contrato indefinido.

Adicionalmente, tanto para el 2025 como para el 2024 existían 3 trabajadores con un contrato a tiempo parcial.



3. Número total y distribución de modalidades 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	91	246	83	6	426	101	205	64	7	377
18-30 años	16	73	17	0	106	21	40	9	0	70
31-40 años	21	42	33	0	96	24	39	19	0	82
41-50 años	25	67	13	2	107	24	61	11	2	98
51-60 años	24	62	15	4	105	30	61	20	4	115
>60 años	5	2	5	0	12	2	4	5	1	12
Parcial	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2
18-30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40 años	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
41-50 años	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
51-60 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	92	247	83	6	428	102	206	64	7	379
Completa	13	123	70	4	210	13	78	49	3	143
18-30 años	1	67	14	0	82	1	36	10	0	47
31-40 años	2	20	31	0	53	2	6	19	0	27
41-50 años	9	17	12	0	38	10	18	8	1	37
51-60 años	1	17	12	4	34	0	17	11	2	30
>60 años	0	2	1	0	3	0	1	1	0	2
Parcial	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
18-30 años	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
31-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41-50 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
51-60 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	13	124	70	4	211	13	78	50	3	144
Completa	104	369	153	10	636	114	283	113	10	520
18-30 años	17	140	31	0	188	22	76	19	0	117
31-40 años	23	62	64	0	149	26	45	38	0	109
41-50 años	34	84	25	2	145	34	79	19	3	135
51-60 años	25	79	27	8	139	30	78	31	6	145
>60 años	5	4	6	0	15	2	5	6	1	14
Parcial	1	2	0	0	3	1	1	1	0	3
18-30 años	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
31-40 años	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
41-50 años	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2
51-60 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	105	371	153	10	639	115	284	114	10	523

En 2025 se mantiene el predominio de la jornada completa como modalidad principal en todos los grupos profesionales y franjas de edad, tanto en hombres como en mujeres. La jornada parcial continúa teniendo un peso muy reducido dentro de la plantilla. Por sexo, se observa una mayor representación femenina, manteniéndose una distribución similar a la del ejercicio anterior.

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 promedio anual de contratos. A cierre de ejercicio, en 2025 Henkel Ibérica Operations contaba con 639 personas, 625 con contrato indefinido de las cuales 3 tienen un contrato a tiempo parcial y 14 contratos temporales.

A cierre de ejercicio, en 2024 Henkel Ibérica Operations contaba con 523 personas, 523 con contrato indefinido de las cuales 3 son un contrato indefinido a tiempo parcial.

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, agrupadas según similitud de funciones, no existiendo personas encuadradas bajo los grupos profesionales 1 y 2.

Edad	2025	2024
18-30 años	41.777 €	39.013 €
31-40 años	56.694 €	49.657 €
41-50 años	54.391 €	50.402 €
51-60 años	62.050 €	56.497 €
>60 años	58.658 €	72.237 €
Total	52.967 €	49.972 €

Género	2025	2024
Hombres	52.125 €	49.978 €
Mujeres	54.674 €	49.956 €
Total	52.967 €	49.972 €

Grupo profesional	2025	2024
3	37.903 €	35.148 €
4+5	45.370 €	43.546 €
6+7	72.964 €	69.265 €
0+8	187.042 €	183.003 €
Total	52.967 €	49.972 €

Con la finalidad de preservar la confidencialidad de datos personales de las personas trabajadoras en Henkel, en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y en aras de no identificar ni reportar datos de personas trabajadoras individualmente, los datos reportados son en base a la reagrupación de las categorías profesionales 3, 4+5, 6+7 y 0+8. En este sentido, el equipo directivo se enmarca en los grupos 0 y 8. Henkel Ibérica Operations cuenta con dos consejeros (una mujer y un hombre) a cierre de año del año 2025, sin cambios respecto el año 2024, que no perciben ninguna remuneración en calidad de consejeros.

La remuneración contemplada se refiere al sueldo base más incentivo variable, esto es, los salarios brutos consolidados que a nivel individual tiene cada persona trabajadora junto con el incentivo anual o premio de ventas en su caso. Con la finalidad de realizar una comparativa homogénea, el sueldo base se comprende por el salario mínimo, antigüedad y complementos personales, es decir, los conceptos retributivos comunes en todas las personas trabajadoras de Henkel Ibérica Operations. Por ello, los salarios reportados no incluyen pluses como nocturnidad, turnicidad, o similares.

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	1	4
31-40 años	3	2
41-50 años	3	2
51-60 años	6	12
>60 años	5	10
Total	18	30

Género	2025	2024
Hombres	15	25
Mujeres	3	5
Total	18	30

Grupo profesional	2025	2024
3	5	3
4+5	10	13
6+7	3	13
0+8	0	1
Total	18	30

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 -4,87% mientras que en 2024 fue del 0,04% 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 Operations introdujo en Julio de 2019 un protocolo interno de Desconexión Digital dirigido a todas las personas trabajadoras y comunicado vía e-mail a todas ellas, elaborado juntamente con la Comisión de Igualdad. Está disponible para su consulta en el portal interno de Henkel en España.

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

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



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 Operations tiene contratados a 3 hombres con discapacidad legalmente reconocida en 2025, frente a los 5 hombres registrados en 2024. Además, Henkel Operations en España colabora con organizaciones como Fundació Amat Roumens (FUPAR).

Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2, del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, la empresa Henkel Ibérica Operations, S.L.U., cumple con las medidas alternativas que acompañan

a la Ley General de Discapacidad (LGD), mediante la celebración de un contrato mercantil con varios Centros Especiales de Empleo, los cuales nos proveen de servicios que son necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, de conformidad con el artículo 2.1 sección b) de la precitada normativa.

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 Operations hubo un total de 53.614 de horas de ausencia en comparación con 2024 que fueron 55.750, el índice de absentismo para el ejercicio 2025 fue del 5,07% en comparación con 2024 que fue de 6,24%. 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 composición 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 Operations 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 no solo por razón de sexo sino cualquier otra forma discriminatoria que se pueda alcanzar y homogeneizar los criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

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

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

El plan de igualdad de Henkel Ibérica Operations ha realizado acciones desarrolladas e implementadas que están publicitadas en el portal de la Intranet de Henkel en España. 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 fue de las primeras empresas en adherirse a la Carta de la Diversidad, una carta europea de principios que firman las empresas y organizaciones de España con carácter voluntario para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. En 2025, Henkel ha renovado una vez más su compromiso con la igualdad, lo que supone más de 16 años de dedicación activa a la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo.

Henkel Ibérica Operations 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 ha culminado con la aprobación del II Plan de Igualdad de Henkel en España 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.

13. Relaciones sociales

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

El 100% de los empleados de la plantilla de Henkel Ibérica Operations está cubierta por el XXI Convenio General de la Industria Química, de carácter sectorial y 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 Operations tiene un Servicio de Prevención propio mancomunado que ha pasado las correspondientes auditorías obligatorias. También dispone de un balance de la gestión con carácter anual. Henkel tiene también un programa Corporativo interno de Seguridad, Salud y Medio Ambiente denominado (SHE) con estrictas medidas de seguridad y salud.

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.

El proceso de gestión del talento consta de dos partes complementarias, la evaluación del performance y la evaluación del potencial en las cuales participan todos los Managers de la compañía. 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 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
3+4+5	6.670	10.661
6+7	2.355	2.520
8+0	23	45
Total	9.048	13.226

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 2024.

Cursos de formación SHE más destacados	Formador	Duración (h)
Formación prevención riesgos laborales	Interno	981
Autorización de trabajos peligrosos, Sawope	Interno	26
Lucha contra incendios, prácticas	Externo	285
Prevención riesgos laborales nivel básico 30/50h	Externo	1247
Formación Diphoterine quemadura química	Interno	181
Trabajos en Zona Atex. Nivel básico 3h	Externa	12
Formación carretillas	Externo	87
Formación PEMP plataformas elevadoras personas	Externa	52

Información

Por otra parte, a fin de informar a los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales, partimos de la base de informar de 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	1.935	856

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

 @henkeliberica

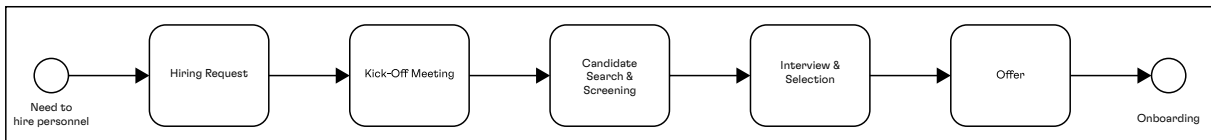
 @henkel @henkelcareers

 @henkeliberica

 @henkel

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

El proceso de atracción de talento en Henkel Ibérica Operations 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 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

El 100% de los empleados de la plantilla de Henkel Ibérica Operations está cubierto por el XXI 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 2025 no se registraron fallecimientos ni accidentes de trabajo de los que se derivan “graves consecuencias”. A continuación, se expone la situación de siniestralidad laboral en Henkel Ibérica Operations, reportando tanto para accidentes de trabajo como para enfermedades profesionales, el número de accidentes y enfermedades registradas para el año 2025.

Accidente de trabajo

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con baja	1	0	2	0
Sin baja	36	5	26	6
Jornadas perdidas	30	0	258	0
In itinere con baja	4	1	3	0
In itinere sin baja	1	2	1	0
Jornada perdidas in Itinere	171	19	205	0

Enfermedades profesionales

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enfermedades	0	0	2	0
Jornadas perdidas	365*	0	0	0

* Las 365 jornadas perdidas corresponden a la enfermedad profesional con baja iniciada en 2024 y que se mantiene durante todo el año 2025.

Cabe referir que los principales tipos de enfermedad profesionales refieren a dermatitis o erupciones dérmicas.

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	1,45	0,00	3,01	0
Índice de incidencia	0,04	0,00	5,28	0
Índice de gravedad	2,34	0,00	0,39	0

Índice de Frecuencia

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

Índice de Gravedad

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

Índice de Incidencia

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

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.



Simulacros emergencia	2025	2024
Total, simulacros emergencia	6	5

Auditorías

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

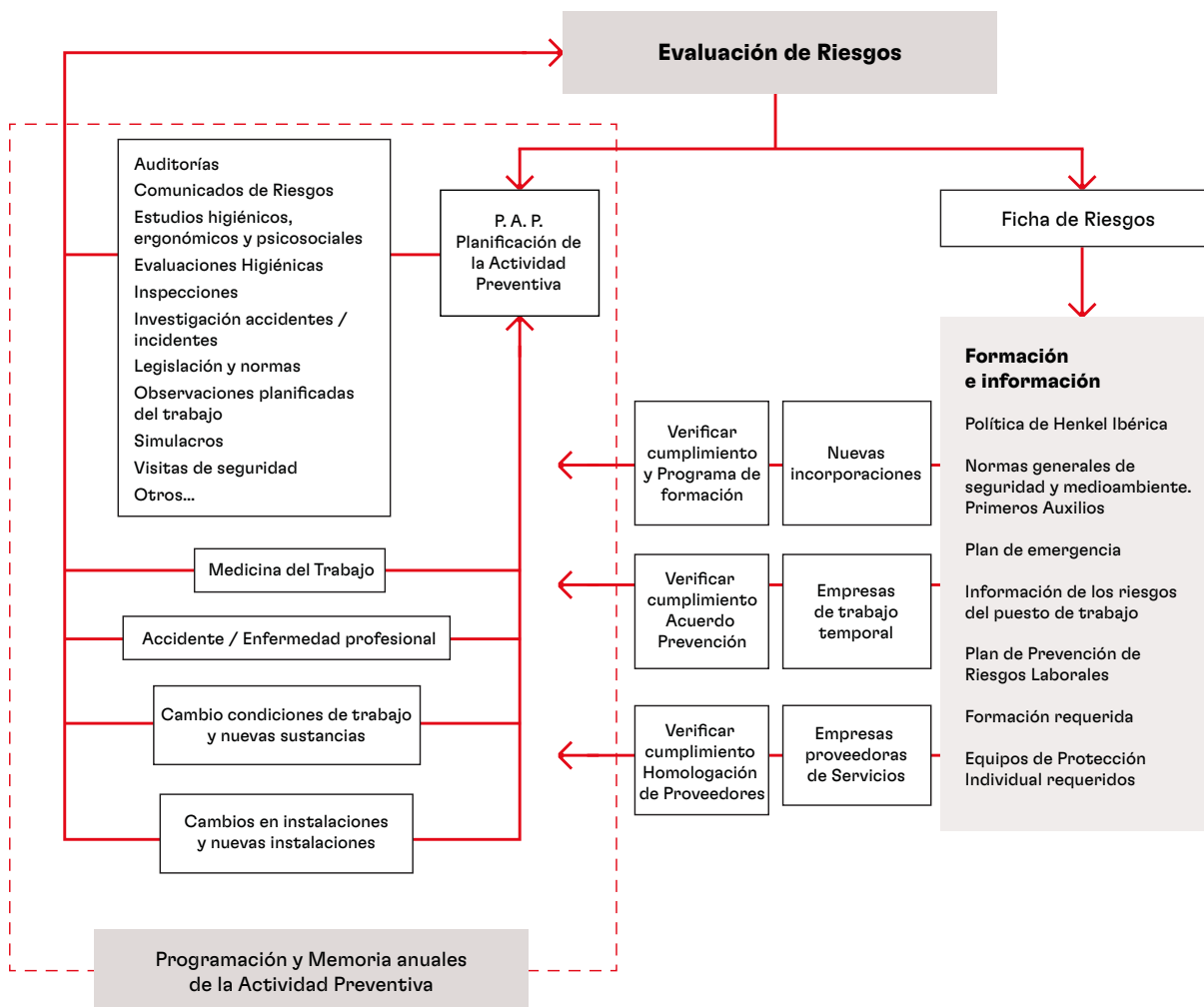
Con cada proceso de auditoría, se lleva a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de gestión del cual pueden derivar no conformidades (NC) y/u observaciones de mejora (Obs.).

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 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 Psicosociología	Higiene Industrial
Dr. Miguel Rodríguez Responsable Servicio de Prevención y Medicina del Trabajo			SGS Tecnos

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.

Información sobre consumidores

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas:

Al ser Henkel Ibérica Operations una compañía dedicada exclusivamente a la fabricación y no a la comercialización de producto, no tiene contacto alguno con el consumidor, por lo tanto, no dispone de un sistema de reclamaciones y/o quejas.

Información fiscal

Año	2025	2024
Beneficios Obtenidos	5.976	5.039
Impuestos sobre beneficios pagados		

Datos en Miles de Euros

Henkel Ibérica Operations ha recibido un importe de subvenciones de 166.090,92 euros en 2025, mientras que en 2024 recibió un importe inmaterial.

Henkel Ibérica Operations forma parte del grupo consolidado fiscal 0378/13 como entidad dependiente y cuya sociedad dominante en España es Henkel Ibérica. S.A, por lo que esta última es la responsable de pago del impuesto de sociedades frente a las autoridades tributarias. Debido a este hecho, la Sociedad no realiza ningún pago por este concepto y, por lo tanto, se consigna cero en el actual informe.

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 sociales y relativas al personal		
Empleo		
Información sobre recursos humanos		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-3	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.
Número de horas de absentismo.	3-3	10.-Número horas absentismo.
Salud y seguridad		
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-9	15.- Salud y seguridad
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-10	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.

Contenido	Indicadores GRI	Sección EINFNC / Respuesta directa
Relaciones sociales		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	13.- Relaciones sociales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3 403-1	Respuesta directa: Henkel no influye de ninguna manera en la toma de decisiones de los empleados con respecto a unirse a un sindicato o participar en la negociación colectiva. Las normas sociales de Henkel garantizan el derecho a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva.
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	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).	3-3	12.- Plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	3-3 406-1	Respuesta directa: No se tiene constancia de ninguna denuncia activa relacionada con incumplimientos y casos de vulneración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En cambio, en 2024 sí constaba una denuncia pasiva de seguimiento interno por un tema de falta muy grave, que implicó a dos trabajadores, y derivó en la aplicación de la sanción máxima prevista en nuestro Convenio Colectivo. El resto de información ha sido reportada en el Sustainability Impact Report 2025
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3 2-26 205-2 (2016)	Henkel Ibérica Operations ha hecho donaciones por un valor total de 3.500€, mismo importe que en el año 2024.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	2-26 3-3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	

Información sobre la sociedad

Consumidores

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	No aplica	Información sobre consumidores
------------------------------------------------------------------	-----------	--------------------------------

Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país.	3-3	Información fiscal: Se ha recibido importe de subvenciones por valor de 166.091 euros.
Impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas.	3-3 201-4	