





NUESTRAS PRIORIDADES

NUESTRAS PERSONAS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE RELACIONADOS	CONTRIBUCIÓN DE INDITEX
 <p>Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.</p>	<p>Inditex asume la seguridad y la salud laboral como una parte esencial de la relación con sus empleados. Formamos y hacemos partícipes a todos nuestros empleados respecto a las condiciones de seguridad y salud en su trabajo, aplicando lo establecido en nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables y en nuestra Política de Salud y Seguridad. Además buscamos la mejora continua en su salud y bienestar, tal y como acredita la certificación OHSAS 18001 de nuestros centros de trabajo.</p>
 <p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.</p>	<p>La formación de nuestros empleados es clave para el desarrollo de nuestro modelo de negocio, basado en la innovación constante y el trabajo en equipo. Además de la formación inicial en el puesto de trabajo, cada área dispone de programas específicos de formación técnica. Aprender nuevas cosas cada día forma parte de las oportunidades que brindamos a cada empleado.</p>
 <p>Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.</p>	<p>La promoción de la igualdad de género es uno de los pilares del compromiso de Inditex con sus empleados. No toleramos la discriminación de ningún tipo y desarrollamos medidas que fomenten la igualdad entre géneros, que incluyen desde la aprobación de Planes de Igualdad hasta la formación y sensibilización. Además, contamos con un Comité de Seguimiento de Igualdad cuyo cometido es valorar la implantación y el impacto de todas las medidas desarrolladas en este sentido.</p>
 <p>Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p>	<p>Cada una de las más de 170.000 personas que forman Inditex es clave para el éxito de la compañía. Por ello, la mejora continua de la calidad del empleo es una cuestión prioritaria para nosotros. Establecemos políticas retributivas atractivas, fomentamos la formación y el desarrollo de su talento y llevamos a cabo diversos programas que favorezcan y se adapten a las necesidades de nuestros empleados.</p>

171.839 personas de 97 nacionalidades y que hablan 54 idiomas diferentes trabajan en Inditex. El 75% de ellas son mujeres. La igualdad, la diversidad, la multiculturalidad, la sostenibilidad, el trabajo en equipo y el respeto son los valores en los que se asienta su comportamiento diario. Para promoverlo, la Compañía establece diversas políticas y acciones de promoción, al tiempo que apuesta por el empleo de calidad. El 73% de la plantilla global cuenta con contrato indefinido.

CÓMO SOMOS

La diversidad, la multiculturalidad, la sostenibilidad, el trabajo en equipo y el respeto son valores que forman parte del ADN de Inditex: nuestros 171.839 empleados a cierre del ejercicio 2017 representan a 97 nacionalidades y hablan 54 idiomas diferentes.

El principal escenario de esta riqueza es la tienda, el área de actividad mayoritaria de Inditex y que concentra el 87% de los empleados totales del Grupo.

La contribución femenina es otro de los rasgos que mejor define a nuestro Grupo. Con un 75% de mujeres y un 25% de hombres, el liderazgo femenino es un pilar en nuestro desempeño.

Otra característica que define a nuestras personas es la diversidad generacional. En los últimos 10 años el número de empleados en Inditex se ha duplicado, lo que ha permitido que actualmente convivan distintas generaciones de empleados. Nuestra media de edad, de 28,7 años en todo el Grupo, integra naturalmente, gracias a su crecimiento, a las generaciones más jóvenes y a las

de mayor experiencia, donde el 38% tiene más de 30 años y el 62%, menos.

Para todos ellos, Inditex trabaja firmemente en garantizar entornos laborales estables y seguros, donde fomentamos de manera activa la igualdad de oportunidades, el crecimiento y desarrollo profesional -a través de la promoción interna y de nuestros programas a medida- y la conciliación laboral. Prueba de ello la nueva Política de Diversidad e Inclusión de aplicación global o la reducción de jornada, de la que disfrutó el 20% de los empleados de tienda en España.

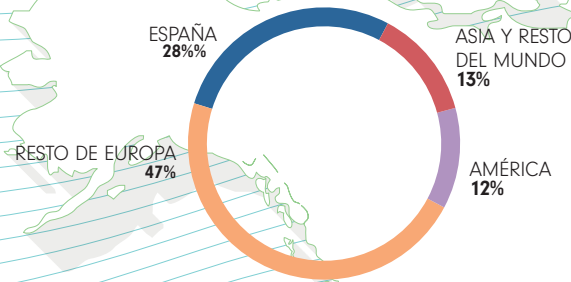
La apuesta por el empleo de calidad es también evidente en el hecho de que el 73% de nuestra plantilla global tiene contrato indefinido, al tiempo que, por tipo de jornada, la tasa de contratos a tiempo completo frente a los contratos a tiempo parcial se ha equilibrado hasta el 50%. Estas proporciones tienen su reflejo en los datos de empleados FTE (*Full Time Equivalent*) de Inditex, que ascendieron en 2017 al 84%, lo que representa a un total de 144.722 empleos.



Empleados de tienda de Zara Home en Tokio (Japón)

NUESTRAS PERSONAS, EN 2017

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS GEOGRÁFICAS En porcentaje (%)

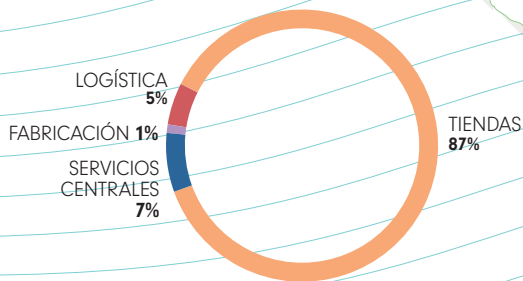


En cifras totales

2017

España	47.667
Resto de Europa (sin España)	81.189
América	19.718
Asia y resto del mundo	23.265

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ACTIVIDAD En porcentaje (%)



En cifras totales

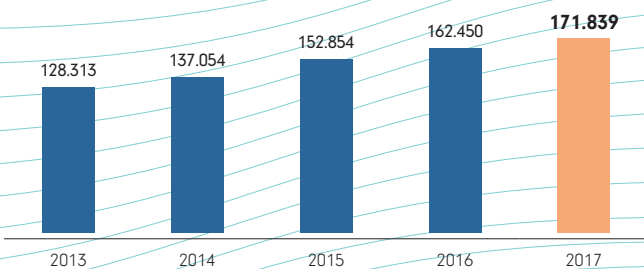
2017

TIENDAS	149.543
LOGÍSTICA	8.565
SERVICIOS CENTRALES	12.852
FABRICACIÓN	879

AMÉRICA
19.718
empleados

	empleados
Argentina	860
Brasil	2.746
Canadá	2.342
Chile	963
Estados Unidos	5.803
México	6.640
Uruguay	364

EVOLUCIÓN DE EMPLEADOS EN LOS ÚLTIMOS CINCO EJERCICIOS



EUROPA
128.856
empleados

empleados		empleados		empleados	
Albania	229	Finlandia	244	Polonia	4.848
Alemania	5.653	Francia	9.336	Portugal	6.859
Austria	1.577	Grecia	3.798	Reino Unido	5.359
Bélgica	2.691	Holanda	2.673	República Checa	603
Bielorrusia	323	Hungría	1.013	Rumanía	3.065
Bosnia-Herzegovina	352	Irlanda	943	Rusia	10.724
Bulgaria	602	Italia	8.291	Serbia	585
Croacia	1.069	Luxemburgo	190	Suecia	835
Dinamarca	294	Macedonia	160	Suiza	1.522
Eslovaquia	301	Monaco	37	Turquía	5.095
Eslovenia	232	Montenegro	122	Ucrania	1.271
España (*)	47.667	Noruega	293		

TOTAL
171.839
empleados

**ASIA
Y RESTO
DEL MUNDO**
23.265
empleados

empleados		empleados	
Australia	1.523	Japón	4.489
Bangladés	54	Kazajistán	715
Camboya	4	Marruecos	5
China	11.243	Nueva Zelanda	107
Hong Kong SAR	1.249	Pakistán	2
Macao SAR	180	Singapur	3
Taiwán	650	Sudáfrica	493
Corea Del Sur	1.488	Vietnam	12
India	1.048		

(*) Este año se ha modificado el criterio de cálculo de los empleados en España por lo que el dato no es comparable con la cifra reportada en la Memoria Anual de 2016 (48.589).

En ejercicios anteriores reportábamos el promedio de empleados a cierre de los últimos tres meses, y a partir del ejercicio 2017 se reporta la plantilla media del IV trimestre. De aplicarse este nuevo criterio de cálculo a los empleados del ejercicio 2016, el número de empleados en España sería 45.760 y el de 2017 el que se reporta en estas páginas (47.667 personas). La variación, por lo tanto, arrojaría un aumento de 1.907 personas en España.

Tenemos el compromiso de crear entornos de trabajo seguros, saludables, diversos e inclusivos. No toleramos la discriminación y creemos que la diversidad contribuye de manera estratégica a nuestros objetivos

IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El crecimiento de Inditex tiene como punto de partida y sustento el desarrollo profesional de las personas que trabajan en la Compañía. Nuestras 171.839 personas representan a 97 nacionalidades distintas, hablan 54 idiomas y tienen perfiles, culturas, orígenes y experiencias diferentes.

Para ellos tenemos el compromiso de crear entornos seguros y saludables de trabajo donde la igualdad de oportunidades y la conciliación laboral sean una realidad. Estos entornos deben, asimismo, respetar la diversidad y fomentar la inclusión de nuestros empleados con independencia de su raza, etnia, género o identidad de género, orientación sexual, edad, religión o nacionalidad, entre otros aspectos.

De este modo, y de acuerdo con nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables, no toleramos ningún tipo de discriminación y trabajamos por la igualdad de oportunidades de todos los empleados y candidatos.

La promoción de la igualdad de género es otro de los pilares de nuestro compromiso con los empleados de Inditex. Las mujeres representan al 75% de la plantilla global del Grupo. Y sobre esta realidad estamos firmemente comprometidos en el desarrollo de medidas que fomenten la igualdad y favorezcan la conciliación, la maternidad y la lactancia materna. De valorar la implantación de estas medidas y su impacto se encarga específicamente el Comité de Seguimiento de Igualdad del Grupo.

Un total de 2.587 empleados de Inditex en España disfrutaron de la baja de maternidad o paternidad en 2017. De ellos, el 99,3% se reincorporó a su puesto de trabajo tras este periodo. De la mano de este ratio debe señalarse también que el 16% de la plantilla en España disfrutó, durante el ejercicio, de reducción de jornada si

bien, en el caso específico de los empleados de tienda –el colectivo profesional más amplio de Inditex y donde la presencia de la mujer es más mayoritaria- el porcentaje de personas con jornada reducida asciende al 20%.

Otra línea de trabajo, que viene siendo una constante en España desde hace más de una década, es la implementación de Planes de Igualdad en las distintas cadenas y centros de trabajo. En 2017, y gracias a la incorporación de nuevas herramientas de difusión y acceso a la información, se ha podido hacer llegar a todos los empleados en España el contenido de estos Planes de Igualdad, disponibles a través de los diferentes canales de comunicación del Grupo y de manera especial en *INet*, la intranet de Inditex.

Además se han dado nuevos pasos con la aprobación del Plan de Igualdad en el centro logístico de Cabanillas del Campo y el segundo Plan de Igualdad de Massimo Dutti, así como con la apertura de las negociaciones para renovar los Planes de Igualdad de Zara, Pull&Bear, Bershka, Stradivarius, Oysho y los centros logísticos de León y de Meco.

Todos los Planes de Igualdad firmados incluyen protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En el resto de países donde opera Inditex también se desarrollan diversas iniciativas y protocolos en esta materia.

La tarea de sensibilización en materia de igualdad es una realidad desde el momento en que nuestras personas comienzan su relación laboral con Inditex, ya desde la formación de acogida. Además se realizan acciones de adhesión en fechas destacadas, como, por ejemplo, en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre); o la *Semana de la Igualdad* para los equipos de tienda.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE INDITEX

Conscientes de que la creación y el fomento de un entorno laboral diverso e inclusivo contribuyen de forma esencial a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial, el Consejo de Administración de Inditex aprobó en diciembre de 2017 la primera **Política de Diversidad e Inclusión** de ámbito global, que establece el marco que promueve los valores de diversidad, multiculturalidad, aceptación e integración en todas las entidades de la Sociedad.

Respalda e impulsada por nuestra alta dirección, la Política de Diversidad e Inclusión refuerza nuestro compromiso con la creación de entornos de trabajo donde cada empleado tenga la responsabilidad de tratar con el máximo respeto a los demás trabajadores, así como a candidatos, proveedores y clientes. Mantenemos una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación y fomentamos la igualdad de oportunidades en todas las áreas del Grupo.

Esta Política de Diversidad e Inclusión rige todas nuestras actuaciones en materia de Recursos Humanos tales como la contratación y selección, remuneración y beneficios, promociones, traslados y desarrollo profesional, entre otros aspectos.

Para contribuir de forma efectiva a la difusión de la estrategia de Diversidad e Inclusión en todas las áreas de negocio, Inditex está desarrollando procedimientos y creando las oportunas estructuras de gobierno corporativo. En este sentido, contamos con un equipo multidisciplinar de profesionales implicados en la promoción de los valores de diversidad que acompaña y asesora a todas las áreas de negocio de la compañía en este campo.

La Política de Diversidad e Inclusión deriva del Código de Conducta y Prácticas Responsables de la Compañía cuyos fundamentos son, entre otros, el respeto, la aceptación y la igualdad. Y se ajusta, asimismo, a la Política de *Compliance* y a la Política de Derechos Humanos de Inditex.

Además, Inditex cuenta con un Comité de Ética para garantizar el cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión y un canal de denuncias para recibir y atender los comentarios, dudas o quejas realizadas de buena fe, relativas a su interpretación, aplicación o cumplimiento.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN ESTADOS UNIDOS



Empleados de tienda de Zara en Miami (Estados Unidos)

Además, en 2017, hemos llevado a cabo diferentes iniciativas para fomentar la diversidad. Así, por segundo año consecutivo Zara USA participó en la campaña *Love & Pride*, enfocada a dar visibilidad al compromiso de Inditex con el colectivo LGBT+. También contamos con el *Calendario de Diversidad e Inclusión*, creado y compartido por toda la plantilla de la filial, en el que se recopilan las festividades y jornadas de cariz cultural, étnico o religioso con el objetivo fomentar la inclusión, el respeto mutuo y la comprensión.

En abril de 2017 tuvo lugar el segundo Consejo Asesor en materia de Diversidad e Inclusión en Estados Unidos, cuyo objetivo es avanzar en la visión estratégica de la diversidad como eje de desarrollo del negocio. Asimismo, en el mes de mayo se creó el primer Comité de Diversidad de Zara USA, formado por empleados corporativos especialmente comprometidos con la inclusión. Este Comité, que lleva a cabo cuatro sesiones ordinarias al año, tiene como objetivo desarrollar e implementar los distintos proyectos de diversidad que se llevan a cabo entre los empleados.

Todos los empleados corporativos de la filial en Estados Unidos recibieron en 2017 al menos una formación en Diversidad e Inclusión. Igualmente, los más de 5.000 empleados de tienda han recibido el curso online *Principios de Atención al Cliente* que, por primera vez, incorpora elementos de diversidad y no discriminación de aplicación en el día a día de las tiendas con empleados y clientes.



Open
For
Business

INCLUSIÓN LGBT+ EN INDITEX

Inditex es miembro de la coalición *Open for Business* (www.open-for-business.org), que reúne a compañías globales de referencia que abogan por la inclusión y los derechos del Colectivo LGBT+ (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales). Desde esta plataforma, trabajamos junto a otras 24 empresas para demostrar que las sociedades más inclusivas son mejores para los negocios y que las empresas que promueven la inclusión del Colectivo LGBT+ son más dinámicas, más productivas y más innovadoras.

ATRACCIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL TALENTO

Las más de 170.000 personas que forman parte de Inditex comparten una pasión por la moda responsable y una notable motivación, pasión por la creatividad y orientación al cliente, al tiempo que una gran capacidad para la toma de decisiones de manera autónoma.

Para gestionar todo este capital humano, en Inditex fomentamos una cultura donde el trabajo en equipo, la humildad, la diversidad, la sostenibilidad y la apertura hacia nuevas ideas sean una constante. De ahí que los ejes centrales en materia de personas sean la atracción, el desarrollo y el crecimiento profesional a través de estrategias, acciones y herramientas que creen un entorno motivador donde seguir creciendo laboralmente.

De este total, un 75% son mujeres y un 25% hombres. Como empresa ratificamos un año más nuestro compromiso de crecer y evolucionar al tiempo que lo hacen nuestras personas.

ATRACCIÓN DEL TALENTO

INDITEX CAREERS

Con el objetivo de atraer talento y de contar con los mejores profesionales, disponemos del portal *Inditex Careers* (www.inditexcareers.com), nuestra marca empleador, que canaliza todas nuestras ofertas de empleo.

Esta herramienta, que nos permite potenciar nuestra marca como empleador global, está concebida como una plataforma de comunicación abierta que aporta información sobre Inditex a los potenciales candidatos. De este modo, el usuario dispone de contenidos específicos sobre nuestras distintas áreas de actividad: historias personales que cuentan cómo somos y el día a día de nuestros equipos.

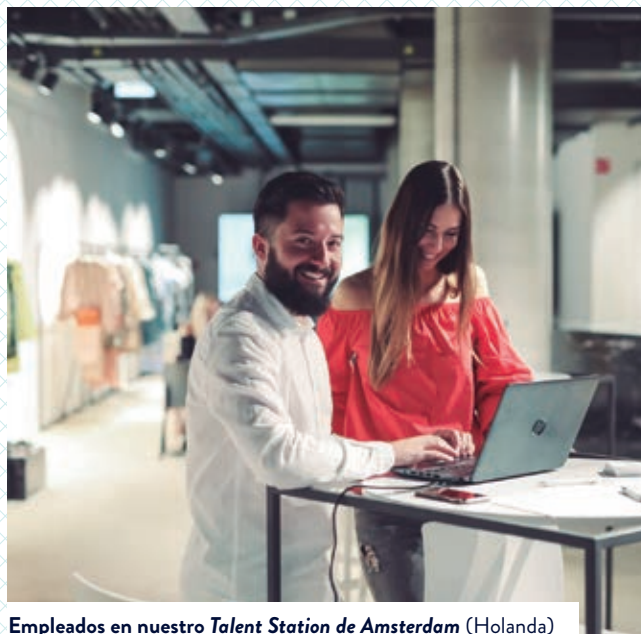
En 2017, *Inditex Careers* -disponible en 23 idiomas- recibió más de 6,3 millones de visitas y registró más de 700.000 altas de candidatos de todo el mundo, tanto de interesados en enviar sus datos para aspirar a vacantes publicadas como de quienes querían enviar su CV con el objetivo de participar en futuros procesos selección.

A cierre de ejercicio, destacan los siguientes aspectos:

- Los perfiles en redes sociales de *Inditex Careers* superan el millón de seguidores.
- Más de 39.000 candidaturas se han recibido a través de las redes sociales.

TALENT CENTRES: CAPTACIÓN DEL TALENTO PARA TIENDA

Hace más de una década pusimos en marcha nuestros *Talent Centres* concebidos como puntos de encuentro con nuestros potenciales candidatos en 11 ciudades clave para Inditex como consecuencia de nuestra presencia comercial: Madrid, Barcelona, Londres, Milán, París, Moscú, Estambul, Nueva York, México DF, Shanghai y Pekín, que abrimos a finales de 2017 para dar apoyo a más de 200 tiendas en la zona norte de China.



Empleados en nuestro *Talent Station de Amsterdam* (Holanda)

TALENT STATIONS: POP-UPS PARA CAPTAR TALENTO EN OTRAS CIUDADES

Los equipos de Inditex también trabajan en la atracción de talento para las tiendas de ciudades donde no contamos con *Talent Centre* específicos. Durante la primavera de 2017 pusimos en marcha el primer *Talent Station* en Amsterdam.

Durante el pasado ejercicio, registramos en Holanda un volumen importante de aperturas y reaperturas de tiendas de varias de nuestras cadenas. Con el objetivo de potenciar el conocimiento de nuestra *marca empleador* en ese mercado y explorar nuevas vías de reclutamiento, dispusimos de un local en la Estación Central de Amsterdam, que convertimos en un concepto efímero de *Talent Centre*. Durante dos meses, acercamos nuestros equipos locales y corporativos a los potenciales candidatos y les contamos cómo es trabajar en Inditex.

El talento creativo es uno de los motores de Inditex. Más de 700 diseñadores crean nuestras propuestas de moda en coordinación con los equipos comerciales, de compras y patronaje, asegurando que las preferencias de los clientes sean la base del proceso de diseño



Iniciativa Show Us Your Talent

INICIATIVA SUYT (SHOW US YOUR TALENT)

Show Us Your Talent es un proyecto pionero e itinerante para la búsqueda del talento creativo en escuelas de diseño de España, Italia, Francia y Reino Unido mediante una instalación donde estos estudiantes pueden mostrar su talento en un espacio único donde la creatividad y la imaginación fluyen. Gracias a la cabina SUYT, ofrecemos la oportunidad de participar en los procesos de selección de la compañía de una manera diferente y sorprendente.

ATRACCIÓN DE PERFILES CREATIVOS Y DE PRODUCTO

Las ocho marcas de Inditex cuentan con un equipo multidisciplinar centrado en el desarrollo y creación de las colecciones que se venden en los 96 mercados donde estamos presentes. De ellos, más de 700 son diseñadores, un equipo que se completa con las áreas de Compras, Comercial y Patronaje de cada cadena, que están centralizadas en España.

La atracción de talento para estos equipos es, por tanto, clave para el Grupo y tiene dos ejes de actuación: por un lado, se realiza una selección del mejor talento *junior* en las principales escuelas de diseño de todo el mundo; por otro lado, se desarrolla una importante estrategia de *branding* que busca consolidar a Inditex como empresa atractiva para estos perfiles creativos y de producto.

El contacto con jóvenes diseñadores es una tendencia constante y creciente en Inditex. En la actualidad mantenemos una relación muy estrecha con más de 35 escuelas de diseño, entre las que destacan Kingston y CSM (Londres), Parsons (Nueva York) o el IED (Madrid y Barcelona), entre otras. En todas ellas tenemos en marcha diversas líneas de actuación y proyectos enfocados, especialmente, en la contratación de jóvenes creativos

de manera directa o a través de becas para estudiantes de último curso. A menudo se ponen en marcha también colaboraciones puntuales como, por ejemplo, con Central Saint Martins (Londres), donde apoyamos a los cinco mejores estudiantes de cada promoción para el desarrollo de su colección final de carrera.

ATRACCIÓN DE PERFILES TECNOLÓGICOS Y DIGITALES

La transformación digital de nuestro modelo de negocio del retail han convertido en clave la atracción, selección e incorporación de perfiles tecnológicos y digitales. De este modo, en 2017 hemos incorporado a profesionales de perfil STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) en diversas áreas de nuestra actividad.

Para ello, además de colaborar con las principales escuelas tecnológicas, hemos participado en eventos y comunidades del sector. Una de las iniciativas más destacadas en este aspecto fue la organización del primer *Hackathon* en el South Summit de Madrid, celebrado en septiembre de 2017. Los participantes estuvieron 24 horas seguidas programando y los tres equipos ganadores consiguieron un premio en metálico.



Empleada de tienda de Zara en Miami (Estados Unidos)

Más de la mitad de las posiciones relacionadas con áreas de producto y comercial de Zara fueron cubiertas de manera interna en 2017

DESARROLLO PROFESIONAL

En Inditex creemos que el crecimiento y la evolución de la Compañía deben estar estrechamente vinculados al de los empleados. Esto explica nuestra apuesta por la promoción interna, que se hace especialmente visible en tienda. Por ejemplo, más de la mitad de las posiciones relacionadas con áreas de producto y comercial de Zara fueron cubiertas de manera interna en 2017. En logística, otra de las áreas fundamentales de nuestro negocio, venimos desarrollando también programas de desarrollo profesional.

En 2017, las principales iniciativas para la detección y promoción del talento interno se agrupan en torno a tres programas: *InTalent*, *Inditex Go!* y *Lead In*.

INTALENT

InTalent es una herramienta que permite una gestión más eficiente de la información del curriculum de nuestros empleados de tienda, lo que nos permite ayudarles a definir mejor sus próximos pasos profesionales en Inditex. En 2017, el despliegue de *InTalent* alcanza 39 países y a más de 48.000 empleados, que registraron sus datos en esta herramienta.

INDITEX GO!

Inditex Go! tiene como objetivo identificar, seleccionar y desarrollar a jóvenes talentos dentro de nuestras tiendas y entre recién graduados universitarios. Las personas seleccionadas a través de este programa pasan un período de entre tres y seis meses de formación en tienda, para luego incorporarse al puesto que más se ajuste a su perfil. Una vez allí, se incorporan a un programa de desarrollo profesional en el que asumen responsabilidades desde el primer día. Por ello, se ha convertido en un vehículo para formar a nuestros futuros puestos directivos.

El proyecto *Go!* nació en 2013 como respuesta a las necesidades de los departamentos comerciales de Zara, pero la buena acogida de este tipo de perfiles dentro de los equipos lo expandió a otras cadenas del Grupo como Massimo Dutti, Oysho, Zara Home y Pull&Bear, así como al área de logística.

El tipo de perfiles seleccionados también ha evolucionado con las necesidades del negocio. De los perfiles puramente comerciales, como los de product manager, han ido dando paso a otro tipo de perfiles como compras, distribución, logística o control de gestión, entre otros.

Cerca de 200 personas han participado en *Inditex Go!* desde los inicios del programa. La mayoría de ellas continúan en la empresa y han tenido un crecimiento interno adquiriendo nuevas responsabilidades.

LEAD IN

En 2017, hemos puesto en marcha *Lead In*, un proyecto estructurado en dos partes en el que han participado 462 encargados de tiendas Zara de toda Europa. En la primera, y a través de un vídeo interactivo, se les invitaba a participar en la toma de decisiones ante diferentes contextos y junto a una persona del área Comercial. En función de las respuestas de cada encargado, el sistema les devolvía su *Perfil Personal Lead In*.

La segunda parte consiste en un plan de desarrollo individual, adaptado a las circunstancias de cada participante, que incluye una formación presencial y un plan de desarrollo conducido por el responsable de Recursos Humanos de zona, en áreas como organización, gestión de personas o gestión comercial, según la necesidad de enfoque detectada para cada encargado.

FORMACIÓN

La cultura de Inditex es eminentemente práctica. Por este motivo, la formación de los equipos es, principalmente, *on the job*. Con ella se garantiza una formación más cercana a la realidad de los procesos de trabajo, tanto en la tienda, como en logística o servicios centrales.

Esta formación *on the job* cumple tres premisas: garantizar las competencias básicas para el correcto desempeño en el puesto de trabajo, acompañar las prioridades operativas del Grupo en cada momento y desarrollar a los empleados que ocuparán posiciones clave para la estrategia de negocio en el futuro inmediato.

Para asegurar el adecuado funcionamiento de este modelo, Inditex identifica y mantiene una red de formadores internos que transmiten la cultura y la operativa de la Compañía para garantizar el éxito de las nuevas incorporaciones. Al mismo tiempo, los equipos de formación y desarrollo en las filiales adaptan a la realidad de cada mercado los proyectos corporativos y los de las cadenas.

Durante el ejercicio 2017, Inditex impartió más de 2,1 millones de horas de formación, de las cuales más de 120.000 corresponden a programas de formación en habilidades, idiomas o informática. El número de asistentes a las diferentes formaciones ha superado los 93.000 asistentes en 40 países y la media de formación ha sido de 12,6 horas por empleado.

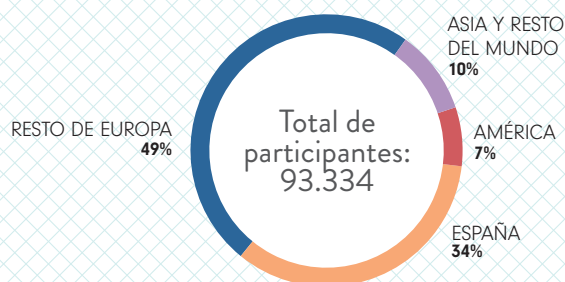
LA FORMACIÓN PARA NUESTROS EMPLEADOS, EN 2017

	SERVICIOS CENTRALES	EQUIPOS DE TIENDA		FABRICACIÓN	LOGÍSTICA
		RESPONSABLES	DEPENDIENTES		
Formación inicial en el puesto	Formación inicial en el puesto	Plan de potenciales	Mentorship programme	Formación inicial en el puesto	Plan de acogida
Formación inicial en sala		Cursos de apertura de tienda y acogida en nuestros Talent Centres			Formación de acogida
Formación técnica - de especialización	Producto: ej. Visual merchandising Procesos: ej. RFID Personas: ej. Ley laboral		Atención al cliente	Cad Accumark Tejidos...	Formación carretillas, Seguridad aérea,...
Habilidades	Comunicación, organización, eficacia personal, development centres...				Comunicación Trabajo en equipo
Idiomas	Chino, español, francés e inglés	App móvil: busuu	App móvil: busuu	Inglés	Inglés
Informática	Ofimática, programas específicos: Ej. Patronaje...				Ofimática
Seguridad y Salud		Seguridad y salud		Seguridad y Salud	Seguridad y Salud
Sostenibilidad		Sostenibilidad			Medio Ambiente

HORAS DE FORMACIÓN POR ÁREA GEOGRÁFICA EN 2017 En porcentaje (%)*



PARTICIPANTES EN FORMACIÓN POR ÁREA GEOGRÁFICA EN 2017 En porcentaje (%)**



(*) Datos de horas de formación presencial relativos a 43 países, que representan al 97,4% de los empleados de Inditex. El 55% de la formación total corresponde a formación inicial *on the job* en tienda. Para estimar dicha formación se aplican diferentes criterios establecidos por cada país y cadena para las diferentes posiciones.

(**) Datos de participantes relativos a 40 países que representan al 96,7%. En España y Alemania se consideran los empleados formados.



Empleado en las oficinas de Inditex en Moscú (Rusia)

PRINCIPALES PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN 2017

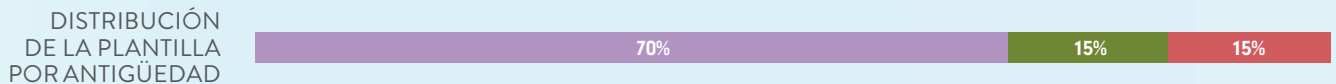
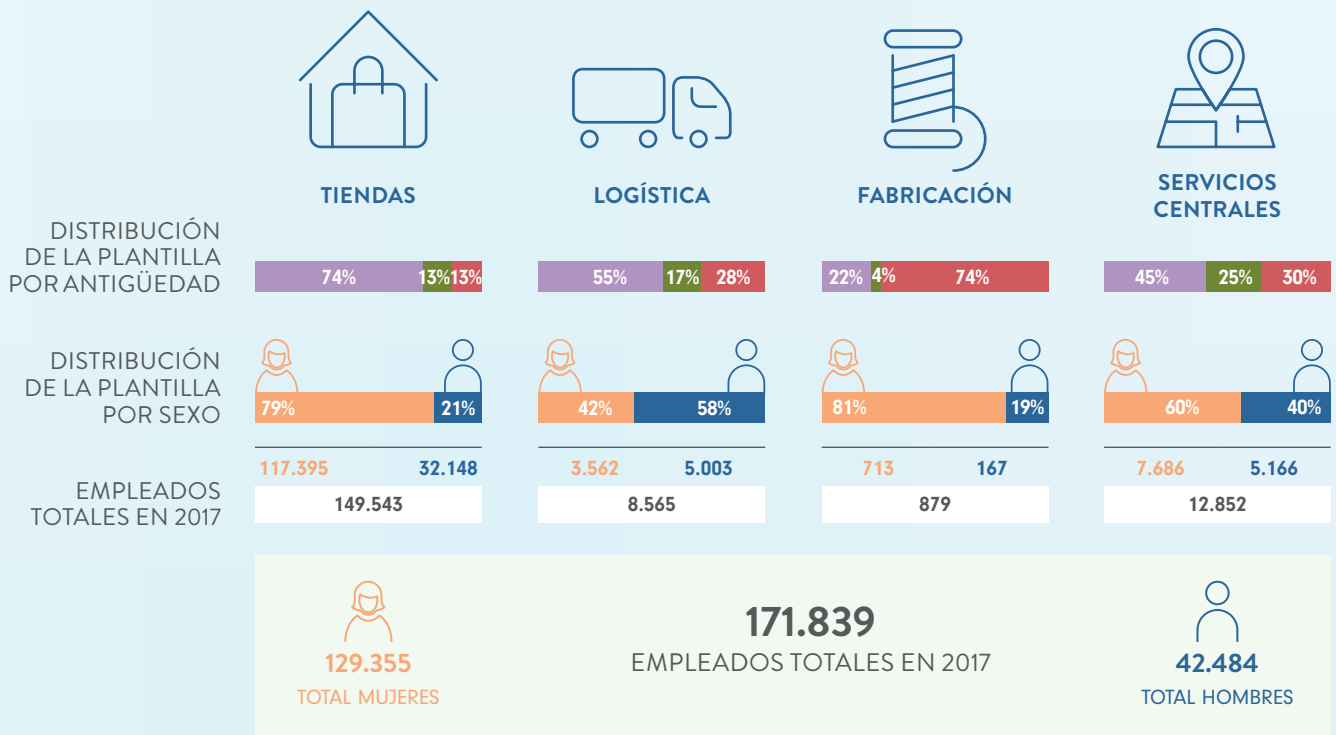
INICIATIVAS	DESCRIPCIÓN	ALCANCE	OBJETIVOS
On Academy	Plataforma de formación online (eLearning)	<ul style="list-style-type: none"> - Lanzada en 2017 para empleados de tienda de todas las cadenas. - Presente en siete países (España, Alemania, EEUU, Francia, Irlanda, Italia y Reino Unido). - Alcanza a más de 66.000 empleados. 	La plataforma contiene distintas unidades didácticas sobre producto y el mundo de la moda en general. Los empleados pueden seguir las sesiones de forma voluntaria y a su ritmo desde cualquier dispositivo móvil.
eFashion	Formación on line de 220 horas de duración en gestión integral del negocio de la moda, diseñada en colaboración con el IED Madrid (Istituto Europeo di Design)	<ul style="list-style-type: none"> - Nacida en 2012 para los equipos de tienda. - En 2017 se ha celebrado la 4ª edición en España con 115 participantes y la 3ª edición en Italia con 31 participantes. - Desde su creación se han formado 848 empleados de tienda de España, Italia, Francia. 	El curso está estructurado en tres unidades didácticas: producto, negocio e imagen y comunicación. Con él se pretende mejorar las habilidades y competencias profesionales de los participantes.
busuu	Aplicación para móviles de aprendizaje de idiomas	<ul style="list-style-type: none"> - Creada en 2017 para empleados de 19 países. - Más de 50.000 personas se han registrado en la última convocatoria. - Más de 3.000 personas lograron un certificado oficial que acredita el conocimiento adquirido. - 13.000 empleados realizaron el curso de inglés en tienda. 	La app permite aprender hasta 12 idiomas (inglés, español, francés, alemán, italiano, portugués, polaco, turco, ruso, árabe, chino y japonés) desde un nivel básico hasta intermedio-alto (niveles A1 al B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas). Ofrece la opción de obtener certificados oficiales de idiomas (disponibles en seis lenguas de momento) y un curso en inglés de atención al cliente de tienda.
Versus	Iniciativa de gamificación para la formación sobre el mundo de la moda y los productos textiles	<ul style="list-style-type: none"> - Juego entre empleados de diferentes países y cadenas desarrollado en 2017. - Disponible para empleados de tienda de Pull&Bear, Bershka y Stradivarius en España, Irlanda, Portugal y Reino Unido. - Más de 3.200 personas del 70% de las tiendas de las cadenas y mercados implicados han llegado a participar simultáneamente. 	Los participantes compiten en un ranking individual y en otro por equipos (uno por cada tienda) y ponen a prueba su conocimiento del producto y sobre el mundo de la moda en general.
Advanced Management Program	Programa de formación avanzada diseñado en colaboración con el Instituto de Empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Nacido en 2017, en su primera edición han participado 60 empleados de Inditex de diferentes perfiles y áreas, desde producto a cadenas, filiales y servicios centrales. 	El programa, con 180 horas lectivas y una duración de 13 meses que combina videoconferencias y sesiones presenciales, persigue completar la formación en gestión y retail de los futuros directivos. Los contenidos giran en torno a estrategia, gestión, y habilidades directivas. También aborda las nuevas tendencias del sector con trabajos en proyectos de innovación, charlas con expertos y un plan de desarrollo personal.

EL EMPLEO DE INDITEX, EN CIFRAS

La mejora continua de la calidad del empleo es una cuestión prioritaria para Inditex. Nuestro Grupo está presente en 96 mercados con realidades diversas y ello demanda respuestas locales y globales para nuestras personas. El refuerzo de proyectos ya iniciados y la apuesta por otros nuevos ha sido la senda en la que hemos trabajado durante el ejercicio. Todo ello con el fin de lograr entornos laborales estables, homogéneos y de calidad en cada uno de los mercados donde operamos.

En este sentido, uno de los indicadores que miden la calidad del empleo en una organización es la tasa de empleados **Full Time Equivalent** (FTE), entendida como plantilla en caso de que sólo hubiera personal con contrato a tiempo completo respecto a la plantilla a cierre de ejercicio. En el caso de Inditex, esta cifra representa el 84,2% del empleo lo que hace evidente la apuesta por el empleo estable y de calidad del Grupo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA DE ACTIVIDAD



● Trabajadores con menos de 5 años de antigüedad
 ● Trabajadores con entre 5 y 10 años de antigüedad
 ● Trabajadores con más de 10 años de antigüedad
 ● Mujeres
 ● Hombres

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



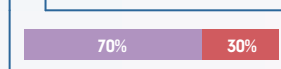
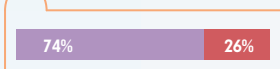
MUJERES



HOMBRES



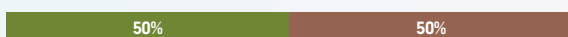
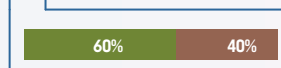
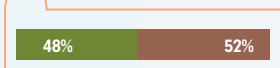
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (*)



● Indefinido

● Temporal

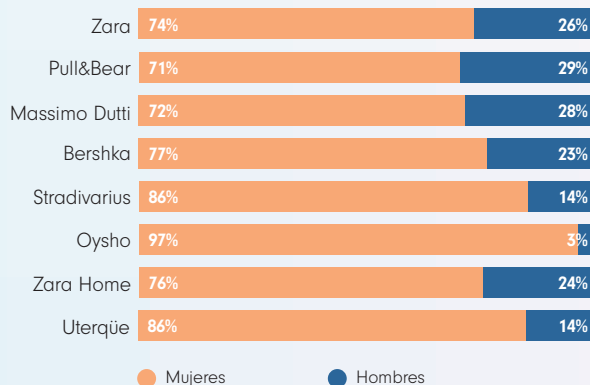
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (*)



● Tiempo completo

● Tiempo parcial

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO EN NUESTROS FORMATOS COMERCIALES

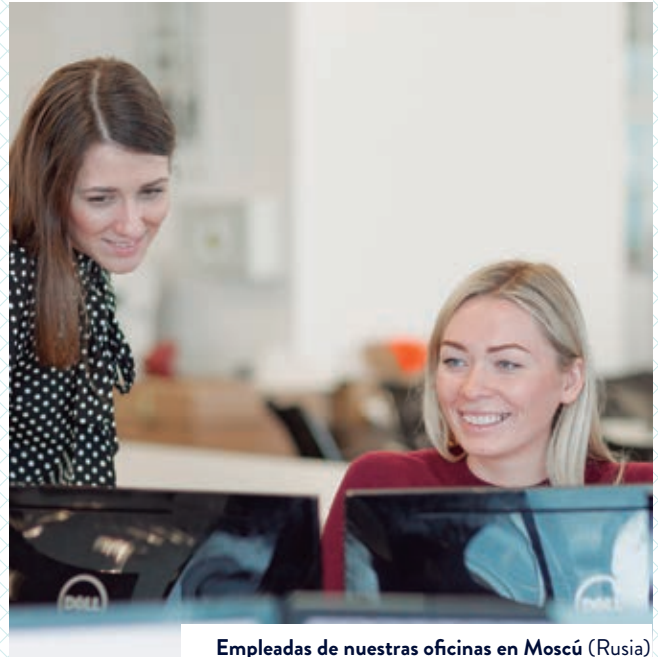


● Mujeres

● Hombres

(*) Los datos corresponden al 82% de los empleados del Grupo.

merco



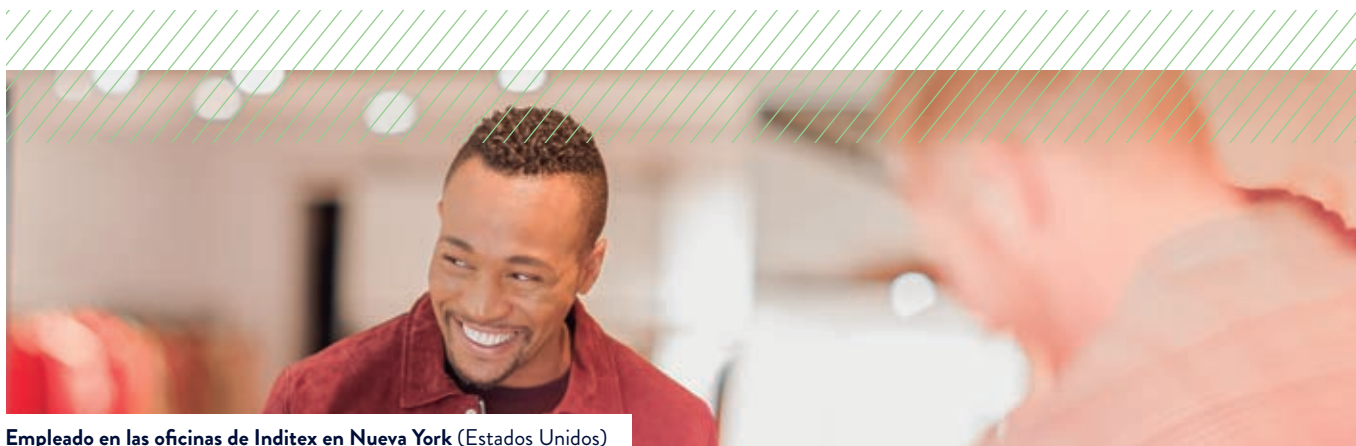
Empleadas de nuestras oficinas en Moscú (Rusia)

LA MARCA EMPLEADOR DE INDITEX EN 2017

Nuestra posición como empleadores en el mercado se mantiene y mejora año a año a la luz de los resultados que arrojan los monitores Merco y Universum.

Por séptimo año consecutivo, Merco Talento nos ha distinguido como *Mejor empresa para trabajar en España*. Los resultados se obtienen a partir de la opinión de 19.240 trabajadores, más de 9.000 universitarios de último curso, 777 *alumni* de escuelas de negocio, 1.200 ciudadanos, 130 responsables de Recursos Humanos y 42 expertos y *headhunters*, que evalúan a las empresas en torno a tres valores clave: calidad laboral, marca empleador y reputación interna.

Universum, otra encuesta que selecciona a las *100 Mejores empresas para trabajar* en varias categorías y a partir de encuestas realizadas a universitarios, nos sitúa por tercer año consecutivo en el tercer puesto en la categoría de Negocios y Comercio. Y, por primera vez, en el tercer puesto en la categoría Legal, en el sexto puesto en la categoría de Humanidades y Artes Liberales, y en el décimo de la categoría de Ciencias Naturales y de la Salud.



Empleado en las oficinas de Inditex en Nueva York (Estados Unidos)

CALIDAD DEL EMPLEO

POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política de Inditex en materia salarial tiene, al mismo tiempo, criterios comunes para todas las áreas de actividad y criterios específicos en cada uno de los mercados y entornos laborales donde estamos presentes. En 2017, los gastos de personal en Inditex superaron los 3.900 millones de euros entre salarios fijos y variables y cotizaciones a la Seguridad Social que superaron, por su parte, los 686 millones.

Dentro de esta suma se incluye, con cargo al ejercicio, un total de 520 millones de euros en concepto de primas y retribución variable, que constituye el mejor reconocimiento al esfuerzo de todos los empleados del Grupo en la consecución de resultados. Esta cantidad variable se distribuye de forma mensual –vinculada, en este caso, a comisiones de venta en tienda-, o en forma de complementos e incentivos –en el caso de otras áreas de actividad-, pero siempre relacionada con el logro de objetivos concretos.

Adicionalmente a la retribución variable, Inditex distribuyó un total de 42 millones de euros de su segundo Plan Extraordinario de Participación Directa de Empleados en el Crecimiento de Beneficios. El plan reparte el 10% del incremento del beneficio neto, por lo que la cantidad distribuida fue de 21 millones de euros, que el Grupo incrementó en otros 21 millones.

GASTOS DE PERSONAL, EN 2017

(en miles de euros)	2017	2016	2015
Salarios	3.274.697	3.013.137	2.772.774
Contribuciones de Inditex a Seg. Social	686.540	629.593	562.472
TOTAL	3.961.237	3.642.730	3.335.246

Se trata del segundo plan de reparto de beneficios que pone en marcha la Compañía con carácter bianual, por lo que se cobrará en 2018 y 2019 con cargo a los ejercicios precedentes, respectivamente. Los 42 millones de euros totales se repartieron entre los aproximadamente 88.000 empleados que, a 31 de marzo, tenían una antigüedad en el Grupo de, al menos, dos años.

En base a la metodología de conversión del empleo de Inditex al modelo *Full Time Equivalent* (FTE), se alcanza una tasa del 84% del total o el equivalente a 144.722 empleos en 2017. A nivel global, el salario medio por empleado FTE ascendió a 22.627 euros brutos, mientras que el coste de personal medio por empleado FTE alcanzó los 27.371 euros en el ejercicio.

SALARIO MEDIO POR EMPLEADO FTE

22.627 euros / año

Más allá de estas medidas, Inditex cuenta con fórmulas adaptadas a los intereses de los empleados en el marco de las legislaciones laborales de cada una de sus filiales. Una muestra de ello es la retribución flexible, que permite a los empleados elegir productos y servicios tales como seguros médicos, la tarjeta restaurante o el cheque guardería, que conllevan ahorros fiscales. En 2017, la retribución flexible alcanza a la práctica totalidad de los empleados del Grupo en España.

En materia de beneficios, Inditex cuenta también con el servicio *Más x Menos*, un club de descuentos para empleados canalizado a través de un portal especializado, disponible en la actualidad en España, Portugal, Italia y México. Desde 2017, además, los empleados pueden acceder a los descuentos de otros países, lo que amplía de manera considerable el abanico de ofertas y descuentos.

Inditex distribuyó un total de 42 millones de euros entre más de 88.000 empleados como parte del Plan Extraordinario de Participación Directa de Empleados en el Crecimiento de Beneficios

INET, LA INTRANET DE EMPLEADOS DEL GRUPO

El 95% de los empleados tiene actualmente acceso a *INet*, la intranet de la Compañía, disponible en formatos *web* y *app*. Con más de un millón de páginas vistas a la semana, *INet* se integra en la estrategia del Grupo de digitalizar sus servicios para ofrecer mayor inmediatez y facilidad de acceso, además de ofrecer alternativas al papel que resulten medioambientalmente responsables.

INet es una plataforma viva que cada año incorpora nuevos servicios, como el QR de identificación de empleado para acceder al descuento en tiendas, contenidos de *e-learning*, información sobre las políticas y compromisos del Grupo, herramientas de promoción interna y solicitud de trámites laborales.

Además, en 2017 también se rediseñó y digitalizó la revista interna *IN*, a la que ahora se accede exclusivamente desde *INet*. Con más de 17 años de historia y realizada por los propios empleados de Inditex, *IN* es el principal canal para promover la diversidad y las capacidades de nuestros equipos, dar a conocer los proyectos del Grupo y poner en valor las aportaciones a la compañía de los más de 170.000 empleados y potenciales lectores de esta publicación.

En un contexto de gran dispersión geográfica y con perfiles de trabajo muy diferentes, *INet* juega un papel clave para canalizar los programas de aprendizaje y desarrollo que la Compañía ha puesto a disposición de los equipos y hacer llegar la información estratégica a públicos de tiendas, oficinas, logística y fábricas en los cinco continentes.

Las cifras de *INet*, en 2017

- *INet* está disponible en 22 idiomas y alcanza al 95% de la plantilla.
- **Datos de audiencia (*)**
 Páginas vistas: 42,4 millones
 Media mensual de páginas vistas: 4,1 millones (más de un millón por semana)
 Sesiones iniciadas: 11,2 millones
 Media mensual de sesiones iniciadas: 1,1 millones
- **Aplicación móvil:** Más de 115.000 usuarios de 37 países.

(*) Fuente: Google Analytics

RELACIONES LABORALES

Inditex está firmemente comprometido con el respeto de los derechos laborales de sus empleados de todo el mundo y, en particular, con el derecho de participación, que se concibe como un elemento esencial del desarrollo sostenible de su modelo de negocio.

Como parte de este compromiso destaca el Acuerdo Global suscrito en 2009 con la Federación Sindical Internacional UNI Global Union, que abarca a organizaciones sindicales del comercio y la distribución y representa a más de 20 millones de trabajadores en todo el mundo.

El Acuerdo Global entre UNI Global Union e Inditex desarrolla materias reguladas conforme a los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre otros aspectos, se destaca la garantía de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. También se reconoce el derecho de afiliación a cualquier sindicato y la no discriminación en razón de esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor.

Además de la promoción y defensa de los derechos fundamentales, el Acuerdo Global dispone que Inditex respetará las legislaciones y convenios colectivos en materias como la jornada de trabajo, la protección de un ambiente laboral seguro, saludable y sostenible y las mejores prácticas en salud y seguridad en el trabajo, así como la formación adecuada.

Por otro lado, el Código de Conducta y Prácticas Responsables de Inditex, de aplicación para todos los empleados del Grupo, reconoce expresamente "el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva", así como la adopción "como parte de las normas internas" de los "convenios colectivos, nacionales o internacionales, en los que ha entrado, acordando promoverlos y hacerlos cumplir".

La aplicación efectiva de estas normas se demuestra en el diálogo continuo, abierto y constructivo que Inditex mantiene de manera constante con los sindicatos y que se traduce en un número relevante de consultas y negociaciones a lo largo del año.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El compromiso de búsqueda de los estándares más exigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral ha llevado a Inditex a apostar, año a año, por implantar la certificación OHSAS 18001 en todas las sociedades, cadenas y filiales del Grupo. Este exigente estándar reconocido internacionalmente, define los requisitos para establecer, implantar y operar un sistema efectivo de Seguridad y Salud Laboral.

Durante el ejercicio 2017, la certificación OHSAS 18001 se ha extendido a las sociedades de Turquía, México y Grecia. Desde que comenzara a implantarse en 2011 en diferentes áreas del Grupo, todas las sociedades de tiendas, logística y fábricas de España, así como las de Irlanda, Italia, Portugal y Reino Unido han logrado este estándar. Próximamente se certificarán Japón y Croacia, antes de avanzar en la adaptación a los requisitos de la nueva norma ISO 45001, que se acometerá en 2019.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD DE INDITEX

En 2017 se dio luz verde a la nueva Política de Seguridad y Salud de Inditex, difundida en centros logísticos, fábricas, cadenas y servicios centrales del Grupo.

El documento, desarrollado de acuerdo con el estándar OHSAS 18001, reconoce nuestro compromiso con la promoción de la seguridad y salud laboral, a la que señala como “objetivo común que implica a todos los estamentos de la Empresa”. En este sentido, descarta la realización de cualquier trabajo “que anteponga otro tipo de consideración por encima de la seguridad y salud de empleados y proveedores” y subraya que “la productividad es una consecuencia de la seguridad”.

Asimismo, recuerda que “la formación, la sensibilización y la participación” en la gestión de la seguridad y salud por parte de los trabajadores son “clave” para lograr “los objetivos definidos en la planificación preventiva”.

FOMENTO DE HÁBITOS SALUDABLES

Inditex impulsa diversas acciones reconocidas en la certificación de Empresa Saludable, una distinción que en 2017 ha renovado en España y que próximamente espera obtener en Irlanda y Reino Unido.

Durante el ejercicio también hemos llevado a cabo formaciones en materia de Seguridad Vial, dirigidas a aumentar la seguridad y conocer los riesgos que entrañan los desplazamientos diarios a los centros de trabajo de miles de empleados de Inditex. Para ello se han celebrado sesiones formativas en Massimo Dutti, Bershka, Oysho e Inditex Logística con el ex piloto profesional David Bosch, que han contado con 724 participantes.

Al mismo tiempo se ha acometido la renovación del diseño y los contenidos de *INhealth*, el portal dedicado a la promoción de la salud y los hábitos saludables para los empleados del Grupo, que ya está disponible en 16 filiales tras la incorporación en 2017 de Bélgica, Grecia, Portugal y Rusia y cuenta con 40.000 usuarios activos y más de 170.000 visitas.

En materia de salud, también se han llevado a cabo otras acciones destacadas como campañas de vacunación contra la gripe a través de los servicios médicos; la campaña *Inditex por el corazón*, en colaboración con la Fundación Pro CNIC para evaluar el riesgo de infarto mediante la realización de diferentes pruebas; y las actividades específicas para el cuidado y prevención de los trastornos musculoesqueléticos, en todos los centros logísticos. Por último, se ha estrenado una iniciativa para trabajadores mayores de 55 años de Zara Logística, con la que se pretende reducir la carga física y realizar un plan integral de envejecimiento activo tutelado por los servicios médicos y con pruebas específicas.

ÍNDICES DE INCIDENCIA Y FRECUENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN ESPAÑA, POR TIPO DE ACTIVIDAD Y SEXO, EN 2017

	Índice de incidencia ¹		Índice de frecuencia ²	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tienda (*)	19,83	22,13	11,01	12,29
Logística (**)	140,29	127,63	77,94	70,90
Fabricación(***)	87,12	46,49	48,40	25,83
Servicios Centrales (****)	3,00	6,40	1,67	3,55

1 Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja * 1.000) / Media de trabajadores

2 Índice de frecuencia = (Nº de accidentes con baja * 1.000.000) / (Horas trabajadas en periodo seleccionado * Media trabajadores)

(*) Datos relativos al 87% de los trabajadores de tiendas propias.

(**) Datos relativos al 72% de los trabajadores de centros logísticos.

(***) Datos relativos a trabajadores de fábricas propias.

(****) Datos relativos al 97% de los trabajadores de servicios centrales.



X Aniversario del Proyecto Salta

ACCIÓN SOCIAL

El compromiso de Inditex con la comunidad tiene su reflejo también en la política de Recursos Humanos en dos vertientes: por un lado, a través de la apuesta laboral por colectivos con necesidades especiales o en situación de vulnerabilidad; por otro, mediante la puesta en marcha de proyectos sociales impulsados por los propios empleados.

Estos dos frentes, que aúnan la experiencia en el negocio con la aportación individual de cientos de voluntarios desde su puesto de trabajo, se escenifican en proyectos e iniciativas sólidas, que se han revelado de gran utilidad para la sociedad y para sus participantes. El X aniversario del Proyecto *Salta*, las dos nuevas tiendas de la red de franquicias solidarias *for&from* y las iniciativas *Teaming* y *The Big Idea Project* han sido las novedades más destacadas en este ámbito en 2017.

PROYECTO SALTA

Nuestro Proyecto Salta, que tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de jóvenes en situación de vulnerabilidad, cumple su décimo aniversario de vida y está ya presente en once países: España, Francia, Italia,

Grecia, Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, México, Brasil y Estados Unidos.

Precisamente, la celebración de esta efeméride reunió en París al presidente de Inditex, Pablo Isla, con todos los miembros de la última promoción y representantes de las 20 anteriores. Durante el acto, Isla transmitió a los representantes que "todos los que formamos el Grupo Inditex nos sentimos especialmente orgullosos de vuestro ejemplo", al tiempo que recordó, además, las posibilidades de "crecer internamente" en Inditex.

Gracias a este proyecto, un total de 239 personas han sido contratadas en Inditex y el 52% de los candidatos seleccionados continúa trabajando en el Grupo. Por otra parte, 557 empleados han participado en 2017 como formadores, tutores y mentores, con el objetivo de garantizar una correcta incorporación y adaptación al puesto de trabajo y a la Compañía.

Asimismo, el Proyecto Salta ha tenido la colaboración de personalidades, como el entrenador de la selección francesa Raymond Domenech, el ex ciclista Bernard Hinault, la montañera Edurne Pasaban, la pintora Lita Cabellut o la bailarina Nadia Adame, que han ejemplificado con sus testimonios diversos casos de superación.

En 2017, Inditex ha puesto en marcha dos nuevos establecimientos *for&from* en colaboración con Fundación Prodis y la cooperativa sin ánimo de lucro Moltacte

FOR&FROM

for&from es un programa de innovación social de Inditex para la integración de personas con discapacidad. El proyecto se articula a partir de la creación de una red de establecimientos comerciales bajo la imagen de las marcas de Inditex, que son gestionadas por entidades sin fines lucrativos y atendidas por personas con discapacidad.

El modelo parte del suministro de ropa y complementos de la temporada anterior, que es puesta a la venta a precios competitivos por parte de las organizaciones sociales. A partir de un desembolso inicial por parte de Inditex para la construcción de la tienda, el modelo se hace autosostenible para las organizaciones sociales a través de la venta del producto. El beneficio generado por los establecimientos *for&from* revierte íntegramente en las organizaciones sin fines lucrativos gestoras de las tiendas, con el objetivo de dotar con recursos a los proyectos sociales relativos a la atención de personas con discapacidad.

Durante 2017, Inditex ha puesto en marcha dos nuevos establecimientos *for&from* en colaboración con Fundación Prodis y la cooperativa sin ánimo de lucro Moltacte: *Tempo for&from Sambil Outlet* en Leganés (Madrid) y *Oysho for&from* en Llagostera (Girona).

El programa cuenta con 13 establecimientos comerciales que generan 151 puestos de trabajo. En 2017, la facturación del programa ascendió a 9,6 millones de euros y generó un beneficio superior a un millón de euros, que revirtió íntegramente en las organizaciones sociales gestoras de los establecimientos *for&from*: Fundación Molí d'en Puigvert, la Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI), la cooperativa sin ánimo de lucro Moltacte, la Asociación Pro-discapacitados Psíquicos de Alicante (APSA) y la Fundación Prodis.

FOR&FROM, EN 2017

	2017	2016	Variación
Ventas (en euros)	9.573.761	7.091.581	35%
Beneficio (en euros)	1.090.568	732.280	49%
Número de puestos de trabajo	151	126	20%
Número de tiendas	13	11	18%

TEAMING

A través de *Teaming*, una iniciativa nacida en 2017, todos los empleados de nueve países del Grupo (España, Portugal, Francia, Italia, Alemania, Polonia, Reino Unido, Irlanda y México) pueden donar una cantidad fija de su nómina al mes a un proyecto social. Cada empleado elige a cuál de los tres seleccionados destina su donación y, a su vez, Inditex dobla la cantidad aportada por cada empleado.

Más de 30.000 personas se han unido a este proyecto en su primera edición, en la que se ha conseguido una recaudación cercana al millón de euros. El 62% de las donaciones ha sido para el proyecto de lucha contra la desnutrición infantil de Médicos Sin Fronteras, con el que se ha inmunizado a 2.703 niños contra el sarampión, se ha tratado a otros 2.006 de desnutrición severa y se han atendido a 601 mujeres durante el parto y a sus hijos recién nacidos en Guinea-Bissau. Por su parte, el 29% de la recaudación ha ido a parar al proyecto de Oxfam para la construcción de pozos y canalización de agua potable en Bangui, capital de la República Centroafricana, un país acosado por la guerra desde hace décadas. Finalmente, el 9% de las aportaciones se ha destinado al proyecto de Cruz Roja de lucha contra la malaria en República Democrática del Congo, con el que se han formado a 91 personas en la prevención de esta enfermedad y a 12 voluntarios, al tiempo que se han contratado a cuatro diplomados en Enfermería para formar y dinamizar al personal sanitario de los centros de salud del país.

THE BIG IDEA PROJECT

The Big Idea Project es una convocatoria de proyectos sociales que permite a nuestros empleados presentar iniciativas sociales y medioambientales impulsadas por entidades no lucrativas, para conseguir apoyo económico y la participación de empleados para llevarlas a cabo. Desde su nacimiento en 2012, se han puesto en marcha 43 ideas solidarias con más de 4.100 horas dedicadas por los empleados en horario laboral y con una inversión de más de un millón de euros.



Empleados de tienda for&from en Leganés (Madrid)