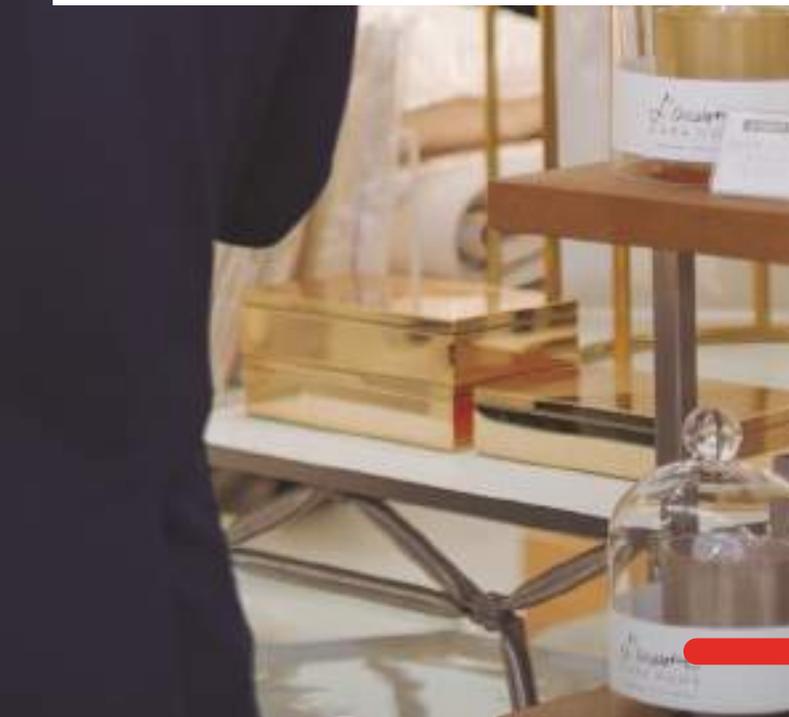




LAS PERSONAS, LO MÁS IMPORTANTE EN NUESTRA TRANSFORMACIÓN



Las más de 176.000 personas de Inditex son la base del crecimiento y la transformación de nuestro Grupo. Tres principios guían el espíritu de Inditex en materia de personas: nuestra cultura y los valores que compartimos y fomentamos; la diversidad de nuestros equipos y la igualdad de oportunidades; y nuestra decidida apuesta por el talento, en particular por el crecimiento profesional y la promoción interna.

ODS	Metas	Contribución de Inditex
	3.4	La seguridad y la salud laboral son una parte fundamental de la relación con nuestros empleados, como así se refleja en nuestra Política de Seguridad y Salud Laboral. Por ello, realizamos todas las actuaciones necesarias para garantizar su seguridad. Así, en 2019 hemos iniciado la transición al nuevo Sistema de Certificación ISO 45001:2018, el más alto estándar internacional de los Sistemas de Gestión.
	4.4 4.5	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. Por ello, uno de los ejes más importantes en la gestión de nuestras personas lo constituye la creación de oportunidades para su desarrollo y su crecimiento profesional y personal.
	5.1	La mujer desempeña un papel determinante en Inditex: representa al 76% de los empleados del Grupo y ocupa el 79% de los puestos directivos. La promoción de la igualdad de género es uno de los pilares del compromiso de Inditex con sus empleados, de este modo, no toleramos la discriminación de ningún tipo y desarrollamos medidas que fomenten la igualdad entre géneros. En enero de 2020 hemos sido incluidos en el Índice de Igualdad de Género Bloomberg 2020.
	8.5 8.6 8.8	Las más de 176.000 personas de Inditex son clave para el éxito de la Compañía. Por ello, la mejora continua de la calidad del empleo es una cuestión prioritaria para nosotros. Tenemos el compromiso de garantizar ambientes laborales estables y seguros, que fomenten la conciliación de la vida profesional y personal, así como la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional. En este sentido, potenciamos la empleabilidad de los jóvenes: el 61% de nuestras personas es menor de 30 años y la media de edad del Grupo es de 28,9 años.

 Más información en las páginas 328 y 329 de esta Memoria Anual.

Nuestras personas

Las personas son el centro de Inditex. Confiamos plenamente en ellas para apoyar el crecimiento y la transformación de nuestro Grupo. Son nuestras personas las que trasladan su entusiasmo y pasión por la moda responsable a nuestros clientes, y quienes nos permiten reinventarnos permanentemente y ser capaces de enfrentarnos a nuevos retos.

Tres principios guían el espíritu de Inditex en materia de personas: nuestra cultura y los valores que compartimos y fomentamos, la diversidad de nuestros equipos y la igualdad de oportunidades, y nuestra decidida apuesta por el talento, en particular por el crecimiento profesional y la promoción interna.

En nuestra **cultura** encontramos una de las claves fundamentales de nuestra trayectoria, y confiamos en cómo somos para seguir adaptándonos a las necesidades del futuro y a la transformación de nuestro mercado. Nuestros equipos hacen suyos **valores** como la humildad, el trabajo en equipo, el inconformismo y la innovación y también la flexibilidad y agilidad, así como la sostenibilidad y la permanente orientación a nuestros clientes.

Velamos por el bienestar y la seguridad de todas nuestras personas en el mundo y es nuestra intención

seguir mejorando día a día, ofreciendo servicios y entornos donde el empleado está en el centro. Gracias a las diferentes plataformas de comunicación de las que disponemos, en especial INet, nuestra intranet para empleados, podemos comunicar un sinfín de contenidos en los cuales siempre subyacen estos valores que todos compartimos y vivimos como propios dentro del Grupo.

La **diversidad** y la **inclusión** constituyen otro de nuestros principios fundamentales. Contar con equipos diversos nos ha hecho siempre, y desde nuestro nacimiento, más fuertes. Nuestras personas representan a 172 nacionalidades distintas, las mujeres suponen el 76% de nuestra plantilla y ocupan el 79% de los puestos directivos, y no existe brecha salarial.

Asumimos como algo natural contar con una plantilla diversa, creativa e innovadora, en la que nuestros empleados formen parte de un equipo dinámico y con talento, y donde sean aceptados tal y como son, con independencia de su raza, etnia, género o identidad de género, orientación sexual, edad, religión o nacionalidad, o cualquier otra característica. En este sentido, la Política de Diversidad e Inclusión de Inditex establece el marco que promueve los valores de diversidad, multiculturalidad, aceptación e integración en todas las entidades de nuestra empresa, y rige en todas nuestras actuaciones en materia de personas.



Nuestras personas representan a 172 nacionalidades distintas, las mujeres suponen el 76% de nuestra plantilla y ocupan el 79% de los puestos directivos, y no existe brecha salarial.

Promovemos iniciativas globales para fomentar la diversidad e inclusión, como el Compromiso *Open to All* o los *Charters* de la Diversidad.

En materia de igualdad de género, en enero de 2020 hemos sido incluidos en el *Índice de Igualdad de Género Bloomberg 2020*. Asimismo, los planes de igualdad en España o la certificación *GEEIS (Gender Equality European and International Standard)* obtenida por nuestra filial de Bélgica ponen de manifiesto nuestro compromiso.

En integración de personas con discapacidad, destacamos en 2019 dos proyectos:

Por un lado, nuestro nuevo portal de empleo Inditex Careers, que ha obtenido la *Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG* con un nivel de conformidad AA, para la que hemos contado con la colaboración de Ilunion Tecnología y Accesibilidad, del Grupo Social ONCE. Esta certificación pone de relieve nuestro continuo compromiso de prestar un servicio que sea accesible a la mayor audiencia posible, con independencia de la tecnología de la página web o capacidades de los usuarios. Por otro lado, destacamos nuestra continua apuesta por *for&from*, programa para la integración sociolaboral de personas con discapacidad, que ha abierto su primera tienda fuera de España (en Como, Italia), alcanzando ya las 15 tiendas.

En inclusión de personas de diferentes orígenes socio-étnicos destaca Salta, nuestra iniciativa para ayudar a la integración laboral y social de personas en situaciones especialmente vulnerables, a través de la cual se han unido a los diferentes equipos de Inditex un total de 1.372 personas en 13 mercados desde 2008.

Y en materia de inclusión del colectivo LGBT+, suscribimos los Principios de Conducta Empresarial para la Inclusión LGBT+, promovidos por Naciones Unidas, y somos miembros de la Coalición *Open for Business* y de REDI, *Red Empresarial de Diversidad e Inclusión LGBT+*. Además, en 2019 hemos colaborado con *Stonewall Community Foundation* en la financiación de dos proyectos de ayuda al colectivo transgénero en Estados Unidos.

Durante el ejercicio 2019, el equipo de Diversidad e Inclusión se ha incorporado a un área más amplia que aglutina todas las iniciativas de Diversidad e Inclusión, Igualdad y Contribución a la Comunidad dentro del Grupo.

El tercer principio que guía nuestra actuación en materia de personas es nuestra decidida apuesta por el **talento**. Estamos convencidos de que nuestro crecimiento y evolución están estrechamente ligados al de nuestras personas, y por ello en Inditex seguimos apostando por la formación, promoción interna y la movilidad.

En 2019, el 25% de las nuevas incorporaciones a los equipos de estructura provinieron de promociones internas en nuestras tiendas o centros logísticos. Y, a lo largo del ejercicio, más de 1.400 personas han cambiado de función, departamento, cadena o mercado dentro de nuestras estructuras. También se han impartido más de tres millones de horas de formación, claves en este nuevo contexto de transformación para acompañar a nuestros equipos tanto en las nuevas funciones emergentes como en la transformación de lo que ya hacíamos. Ejemplo de ello es el modelo integrado de tienda, pensado para ofrecer la mejor experiencia de compra a nuestros clientes, independientemente del medio en el que se produzca.

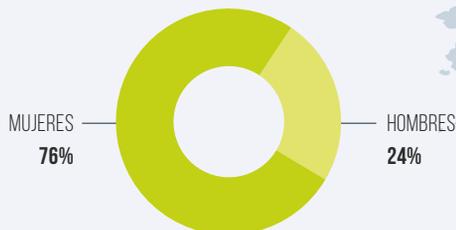
En línea con nuestros valores de transparencia, orientación a resultados y sencillez, alineamos los objetivos de la Compañía con los de las personas en materia de retribución. Para ello, en 2019 hemos anunciado distintas medidas, como la inclusión de objetivos relacionados con la sostenibilidad en la retribución variable de nuestros empleados, lo que refuerza nuestro compromiso con todas nuestras personas en esta materia, o el hecho de que nuestros variables estén completamente ligados a los resultados de negocio.

Confiamos en nuestras personas y seguiremos apoyándonos en ellas para contribuir al desempeño de nuestro Grupo, acompañar la transformación de nuestro negocio y afrontar los nuevos retos que nos depara el futuro.

01/ Nuestras personas, en 2019

NACIONALIDADES	EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA
172	28,9 AÑOS

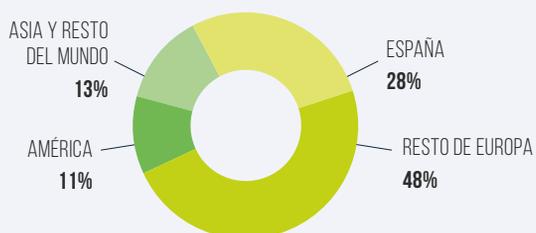
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO (EN PORCENTAJE)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD (EN PORCENTAJE)

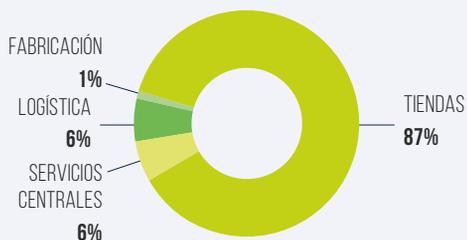


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA GEOGRÁFICA (EN PORCENTAJE)



AMÉRICA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ACTIVIDAD (EN PORCENTAJE)



	PERSONAS
Argentina	872
Brasil	2.849
Canadá	2.595
Chile	871
Estados Unidos	6.310
México	5.897
Uruguay	355

48.687
PERSONAS

ESPAÑA

84.634
PERSONAS

EUROPA*

23.541
PERSONAS

ASIA Y RESTO DEL MUNDO

PERSONAS

Albania	243
Alemania	5.531
Austria	1.455
Bélgica	2.945
Bielorrusia	290
Bosnia-Herzegovina	424
Bulgaria	716
Croacia	1.160
Dinamarca	329
Eslovaquia	359
Eslovenia	276
Finlandia	260
Francia	10.030
Grecia	4.278
Hungría	1.126
Irlanda	854
Italia	8.626
Luxemburgo	318
Macedonia del Norte	154
Mónaco	39
Montenegro	128
Noruega	386
Países Bajos	3.018
Polonia	4.679
Portugal	7.247
Reino Unido	5.429
República Checa	700
Rumanía	3.027
Rusia	10.696
Serbia	947
Suecia	844
Suiza	1.564
Turquía	5.166
Ucrania	1.390

(*) No incluye España

PERSONAS

Australia	1.636
Bangladés	59
Camboya	6
China Continental	11.169
Hong Kong SAR	1.020
Macao SAR	170
Taiwán, China	626
Corea del Sur	1.673
India	1.294

PERSONAS

Japón	4.314
Kazajistán	779
Marruecos	26
Nueva Zelanda	115
Pakistán	2
Singapur	4
Sudáfrica	633
Vietnam	15

02/ Gestión del talento

El talento es la clave para que Inditex traslade su pasión por la moda responsable a los clientes. Ese entusiasmo es compartido por todas nuestras personas, cuyo trabajo se caracteriza por su empuje, compromiso, creatividad y orientación al cliente.

La gestión del talento tiene tres misiones principales:

1) Ser capaces de atraer el mejor talento para trabajar con nosotros, desde la tienda o nuestros centros logísticos a nuestros equipos creativos, de producto, tecnológicos o digitales.

2) Proporcionar a nuestras personas oportunidades de desarrollo mediante la promoción interna, la movilidad y la formación, para favorecer su crecimiento como profesionales.

3) Ofrecer un entorno de trabajo seguro y enriquecedor, con condiciones atractivas, que nos ayuden a retener el talento.

 Más información sobre nuestras prácticas de gestión del talento en el Estado de Información no Financiera (EINF) del Grupo Inditex para el ejercicio 2019, disponible en el sitio web de esta Memoria Anual.

02.01/ Atracción de talento

Inditex Careers, nuestro portal de empleo, ha obtenido la Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG con nivel de conformidad AA.

- Tráfico: Más de 6,8 millones de visitas desde más de 190 mercados.
- Redes sociales: Presentes en seis canales, con más de 1,7 millones de seguidores.

Marca empleadora:

La encuesta de Merco Talento distingue a Inditex como *Mejor empresa para trabajar en España* por noveno año consecutivo.



Universum, por su parte, incluye desde 2015 a Inditex entre las 3 mejores empresas para trabajar en la categoría de Negocios y Comercio, a partir de las encuestas realizadas a universitarios.



02.02/ Desarrollo

Promoción interna: El 25% de las nuevas incorporaciones en nuestros equipos de estructura proceden de promociones internas de nuestras tiendas o centros logísticos.

Movilidad: Más de 1.400 personas han cambiado de función, departamento, cadena o mercado dentro de nuestras estructuras.

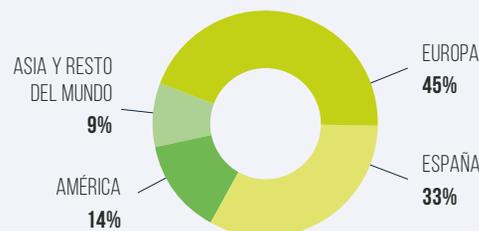
02.03/ Formación

Horas de formación, participantes y personas formadas

PARTICIPANTES EN FORMACIÓN POR ÁREA GEOGRÁFICA

ÁREA GEOGRÁFICA	PARTICIPANTES
EUROPA	163.656
ESPAÑA	117.637
AMÉRICA	48.929
ASIA Y RESTO DEL MUNDO	31.028
TOTAL	361.250

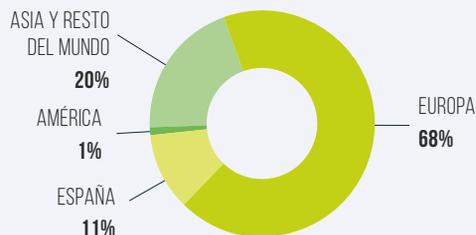
(EN PORCENTAJE)



HORAS DE FORMACIÓN POR ÁREA GEOGRÁFICA

ÁREA GEOGRÁFICA	HORAS DE FORMACION
EUROPA	2.085.281
ESPAÑA	351.421
AMÉRICA	45.684
ASIA Y RESTO DEL MUNDO	606.904
TOTAL	3.089.290

(EN PORCENTAJE)



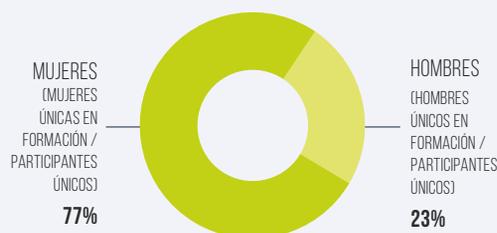
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	3.089.290 HORAS
TOTAL DE PARTICIPANTES EN FORMACIÓN	361.250 PARTICIPANTES
TOTAL DE PERSONAS FORMADAS	151.306 PERSONAS (ÚNICAS)
PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO FORMADO	20,4 HORAS/EMPLEADO FORMADO
PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO (PLANTILLA MEDIA)	17,5 HORAS/EMPLEADO

Formación por género y por clasificación profesional

FORMACIÓN POR GÉNERO

GÉNERO	PLANTILLA MEDIA	HORAS DE FORMACIÓN	PARTICIPANTES	HORAS PROMEDIO
MUJER	133.465	2.372.010	278.320	17,8
HOMBRE	43.146	717.280	82.930	16,6
TOTAL	176.611	3.089.290	361.250	17,5

FORMACIÓN POR GÉNERO (EN PORCENTAJE)



FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ⁽¹⁾

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	PLANTILLA MEDIA	HORAS FORMACIÓN	PARTICIPANTES	HORAS PROMEDIO
Dirección	10.473	170.913	26.647	16,3
Responsable	19.779	260.524	39.447	13,2
Especialista	146.359	2.657.853	295.156	18,2
TOTAL	176.611	3.089.290	361.250	17,5

Formación por tipo de contenido

CONTENIDO	PARTICIPANTES	HORAS DE FORMACION
CORPORATIVO ("CÓMO SOMOS")	131.289	1.358.388
MODA, PRODUCTO Y CLIENTE	102.982	106.818
PROCESOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS	60.701	475.668
OTROS	52.671	1.049.822
HABILIDADES	11.071	46.561
IDIOMAS	2.536	52.033
TOTAL	361.250	3.089.290

(1) Dirección: empleados en posiciones de dirección con responsabilidad sobre grupos de trabajo interdisciplinarios, relacionados con las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, tecnología, sostenibilidad y resto de servicios generales. Se incluye a los directores de tienda en esta categoría. Responsable: empleados que forman parte de grupos de trabajo interdepartamentales y transversales a las actividades de diseño, logística y tiendas, así como de sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales. Especialista: empleados con impacto por contribución individual, relacionados con una de las actividades del Grupo en las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

Principales programas de formación

SOSTENIBILIDAD ZARA 2025

DESCRIPCIÓN	Programa de formación en Sostenibilidad para los equipos de producto de Zara en el marco de nuestro compromiso con la <i>Global Fashion Agenda</i> . Se articula a través de talleres de co-creación de la <i>Visión 2025</i> sobre nuestra estrategia de sostenibilidad y se completa con módulos de formación técnica.
ALCANCE	Todo el equipo de producto de Zara ha recibido la sesión <i>Visión 2025</i> y los tres módulos de formación técnica. En total han pasado por el programa más de 800 personas, con 80 sesiones formativas.
OBJETIVOS	Conseguir una visión compartida sobre los objetivos de sostenibilidad de Zara para 2025, y profundizar en el conocimiento de materias primas, herramientas y procesos de nuestra cadena de suministro.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DESCRIPCIÓN	" <i>The Right leader @ Inditex is inclusive</i> " es un taller interactivo de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es ayudar a nuestros equipos de dirección a construir y promover entornos de trabajo más inclusivos, con una visión estratégica de la gestión de la diversidad.
ALCANCE	Más de 330 directivos de 17 países en Europa y América, así como los directores de nuestras plataformas logísticas en España y Lelystad (Países Bajos), han completado esta formación presencial de tres horas de duración. Asimismo, todo el equipo corporativo de Estados Unidos ha recibido formación específica adicional en "sesgos inconscientes" y en cómo evitar que impacten en nuestras actividades diarias.
OBJETIVOS	Esta formación, que combina ejercicios prácticos con espacios dinámicos para la reflexión, es el resultado de nuestro compromiso con la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo y con la influencia que ésta ejerce a todos los niveles. Su metodología permite a los alumnos adquirir una base sólida de comportamientos inclusivos e incorporarlos en su estilo de liderazgo.

LEAP&CO

DESCRIPCIÓN	LEAP&Co es una aplicación de gestión del talento y formación en el puesto de trabajo para equipos de tienda. A través de ella, los responsables de tienda y los equipos de zona cuentan con una plataforma digital que les permite gestionar planes de desarrollo de los empleados, organizar su propia red de formadores y hacer el seguimiento de las nuevas incorporaciones.
ALCANCE	LEAP&Co funciona en todas las tiendas de Zara en Francia y está siendo desplegada en tiendas de 14 filiales del Grupo en Europa y América. Cuenta con más de 1.800 planes en curso y ha favorecido que hayan promocionado más de 450 personas.
OBJETIVOS	LEAP&Co define los itinerarios posibles entre las posiciones de una tienda y mejora los procesos de promoción interna. A través de esta aplicación se gestionan todas las fases de la formación, desde la publicación de oportunidades de formación por tienda a la validación de los candidatos mediante pruebas prácticas o la autoevaluación del empleado, entre otros aspectos. Esto favorece el ritmo de formación y promoción interna adecuado para cada tienda, de una manera sostenible y con oportunidades de desarrollo.

ON ACADEMY

DESCRIPCIÓN	Plataforma de formación online (<i>eLearning</i>).
ALCANCE	Lanzada para empleados de tienda de todas las cadenas, está presente tanto España como en 26 mercados de Europa, América y Asia y resto del mundo, y alcanza a más de 145.000 personas.
OBJETIVOS	La plataforma contiene cursos de distintos contenidos (producto, moda, seguridad y salud, sostenibilidad, diversidad e inclusión y formación técnica, entre otros). Las sesiones son voluntarias y se pueden seguir desde cualquier dispositivo móvil.

ON-BOARDING CON REALIDAD VIRTUAL

DESCRIPCIÓN	Experiencia de realidad virtual para dar la bienvenida a los nuevos empleados de tienda.
ALCANCE	Más de 4.000 nuevas incorporaciones ya han probado esta experiencia en los cinco <i>Talent Centres</i> (Madrid, Barcelona, Milán, Pekín y París) donde está disponible.
OBJETIVOS	Familiarizar a los nuevos empleados con el Grupo y con el funcionamiento de la tienda.

E-FASHION

DESCRIPCIÓN	Formación on-line de 220 horas de duración en gestión integral del negocio de la moda, diseñada en colaboración con el IED Madrid (<i>Istituto Europeo di Design</i>).
ALCANCE	Concebido para los equipos de tienda, ha formado a 1.280 personas en sus distintas ediciones de España, Francia, Italia y Portugal.
OBJETIVOS	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.

VERSUS

DESCRIPCIÓN	Iniciativa de gamificación para la formación sobre el mundo de la moda y los productos textiles.
ALCANCE	Juego entre empleados de diferentes filiales y cadenas, en el que han participado ya desde el inicio más de 20.000 empleados, que compiten en un ránking individual y en otro por equipos sobre su conocimiento del producto y de la industria de la moda.
OBJETIVOS	Los participantes compiten en un ránking 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.

BUSUU

DESCRIPCIÓN	Aplicación para móviles de aprendizaje de idiomas
ALCANCE	Disponible en 59 mercados, ha permitido que más de 52.000 personas se hayan registrado en la última convocatoria. Más de 4.900 personas han obtenido al menos un certificado oficial. Y más de 15.600 personas han realizado el curso de inglés en tienda.
OBJETIVOS	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 el intermedio-alto (niveles A1 al B2 del <i>Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas</i>). Ofrece la opción de obtener certificados oficiales de idiomas y un curso de atención al cliente de tienda en inglés, a medida para Inditex.

PROGRAMA A MEDIDA

DESCRIPCIÓN	Programa de formación para el desarrollo de habilidades de gestión de personas para responsables de tienda.
ALCANCE	Más de 3.000 personas en Europa y Norteamérica han sido formadas en habilidades como comunicación, motivación, organización, delegación, orientación a resultados o capacidad para dar <i>feedback</i> .
OBJETIVOS	La formación se realiza a través de talleres prácticos impartidos por formadores internos de Inditex, con un enfoque muy cercano a la realidad profesional de las tiendas.

03/ Empleo

En Inditex tenemos el compromiso de garantizar ambientes laborales inspiradores, estables y seguros, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional sean una realidad. En las próximas páginas presentamos nuestros principales indicadores en materia de empleo, compensación, relaciones sociales y seguridad y salud laboral.

i Más información sobre la gestión de nuestras prácticas laborales en lo que se refiere a las políticas definidas, compromisos, objetivos y programas en el Estado de Información no Financiera (EINF) del Grupo Inditex para el ejercicio 2019, disponible en el sitio web de esta Memoria Anual.

03.01/ Empleo

**% EMPLEADOS FTE
(FULL TIME EQUIVALENT)**



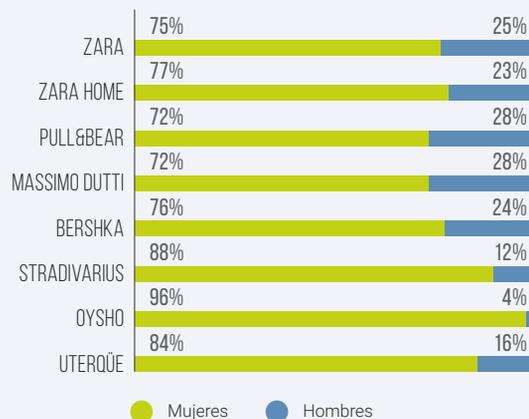
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ACTIVIDAD Y GÉNERO (EN CIFRAS TOTALES)

	TIENDAS	LOGÍSTICA	SERVICIOS CENTRALES	FABRICACIÓN	TOTAL
MUJERES	121.637	4.138	7.021	669	133.465
HOMBRES	32.828	5.794	4.365	159	43.146
PLANTILLA	154.465	9.932	11.386	828	176.611

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD (EN PORCENTAJE)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR FORMATO COMERCIAL Y GÉNERO (EN PORCENTAJE)

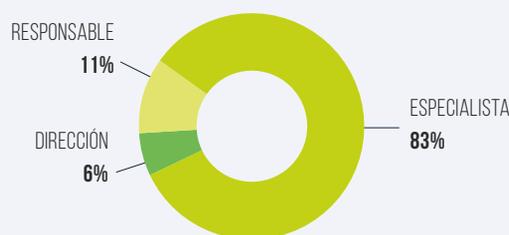


En línea con nuestros valores de transparencia, orientación a resultados y sencillez, vinculamos la retribución variable de nuestras personas con los objetivos de la Compañía y con los compromisos en materia de sostenibilidad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	PLANTILLA
Dirección	10.473
Responsable	19.779
Especialista	146.359
TOTAL	176.611

(EN PORCENTAJE)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y POR GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (EN PORCENTAJE)

GÉNERO	INDEFINIDO	TEMPORAL
MUJER	76%	24%
HOMBRE	78%	22%

EDAD	INDEFINIDO	TEMPORAL
MENOS DE 30 AÑOS	68%	32%
DE 30 A 40 AÑOS	87%	13%
MÁS DE 40 AÑOS	94%	6%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
DIRECCIÓN	89%	11%
RESPONSABLE	92%	8%
ESPECIALISTA	73%	27%
TOTAL	77%	23%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (EN PORCENTAJE)

GÉNERO	PARCIAL	COMPLETA
MUJER	55%	45%
HOMBRE	47%	53%

EDAD	PARCIAL	COMPLETA
MENOS DE 30 AÑOS	64%	36%
DE 30 A 40 AÑOS	40%	60%
MÁS DE 40 AÑOS	29%	71%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	PARCIAL	COMPLETA
DIRECCIÓN	3%	97%
RESPONSABLE	9%	91%
ESPECIALISTA	63%	37%
TOTAL	53%	47%



03.02/ Compensación

BRECHA SALARIAL POR ÁREA GEOGRÁFICA (EN PORCENTAJE) ⁽¹⁾

ÁREA GEOGRÁFICA	2019
España	0,5%
Europa sin España	-0,6%
América	3,6%
Asia y resto del mundo	-0,1%
TOTAL	0,2%

GASTOS DE PERSONAL (EN MILES DE EUROS)

CATEGORÍA PROFESIONAL	2019	2018
Salarios	3.679.488	3.428.015
Cotizaciones de Inditex a la Seguridad Social	750.666	707.672
TOTAL	4.430.154	4.135.687

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL (EN EUROS)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO TOTAL EN EUROS
Dirección	51.327
Responsable	31.002
Especialista	19.260

REMUNERACIÓN MEDIA (EN CIFRAS TOTALES) ⁽²⁾

22.073 EUROS BRUTOS ANUALES EN 2019

(1) Para el cálculo de la brecha salarial se toma como base la mediana de los salarios en cada mercado y se pondera con el peso de cada área de actividad del Grupo (tiendas, logística, servicios centrales y fábricas). A continuación esa mediana es ponderada a su vez con el peso de cada uno de los mercados sobre el total de los empleados de Inditex. La magnitud positiva indica que la brecha es favorable a la mujer. De esta forma, se obtiene un indicador global y fiable de la diferencia salarial entre hombres y mujeres del Grupo.

(2) La remuneración media se define como el promedio de los salarios de todo el Grupo, convertidos a euros usando el tipo de cambio medio de 2019.



03.03/ Relaciones sociales

CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES (2001)

ACUERDO MUNDIAL CON UNI GLOBAL UNION (2009) - 10º ANIVERSARIO EN OCTUBRE 2019

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO (2018) - 1ª REUNIÓN PLENARIA EN JUNIO 2019



Declaración Universal
Derechos Humanos



Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas



Declaraciones de la OIT



Los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU



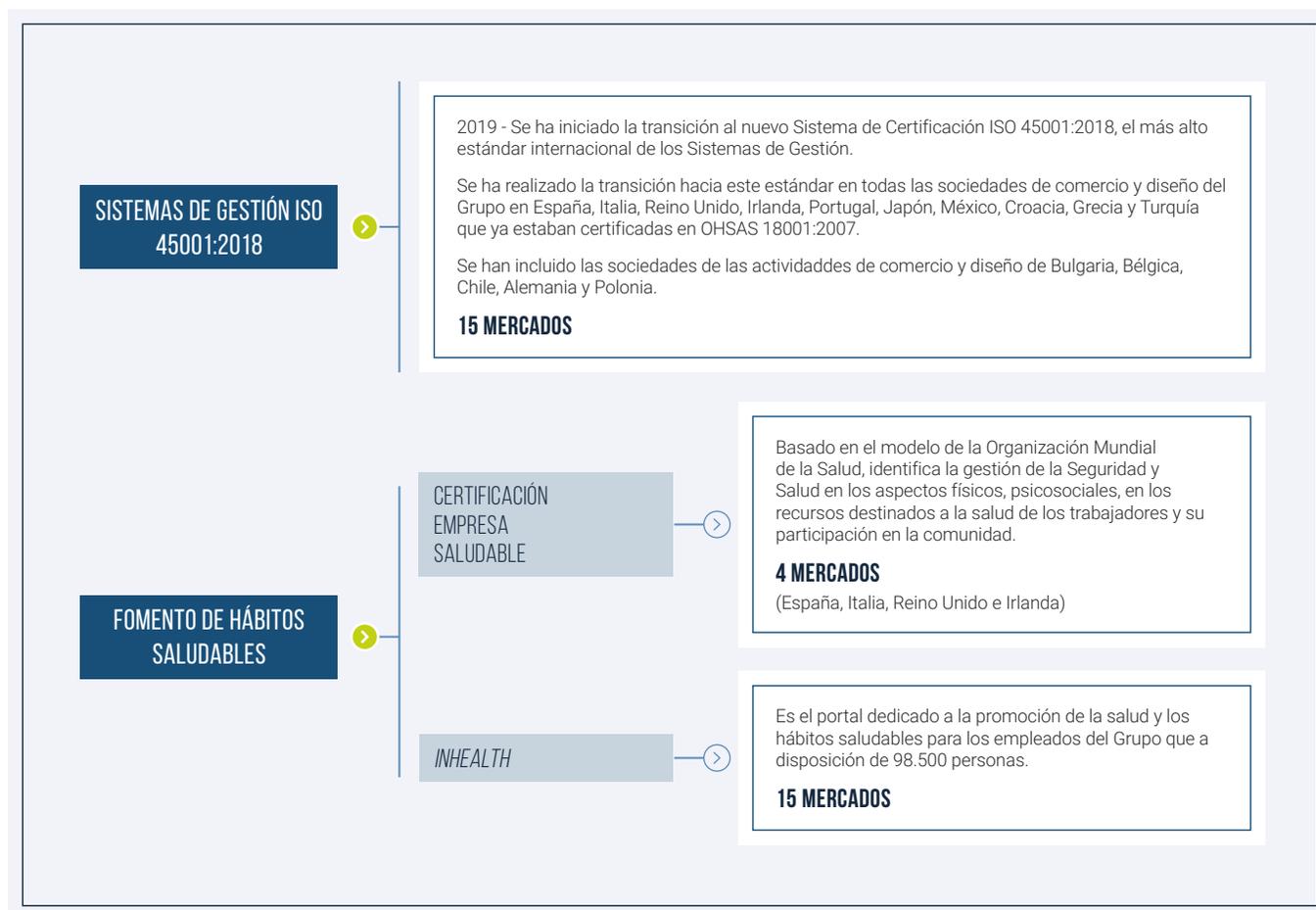
Principios de la OCDE para Multinationales



El Acuerdo Mundial con UNI Global Union, que representa a 20 millones de trabajadores del comercio y que es de aplicación para el 100% de la plantilla, cumple una década.



03.04/ Seguridad y Salud Laboral



ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD:

ESPAÑA			
	ÍNDICE DE INCIDENCIA ⁽¹⁾	ÍNDICE DE FRECUENCIA ⁽²⁾	ÍNDICE DE GRAVEDAD ⁽³⁾
TIENDAS PROPIAS			
Mujeres	19,28	10,71	0,19
Hombres	13,31	7,39	0,15
CENTROS LOGÍSTICOS			
Mujeres	100,45	55,80	1,58
Hombres	107,94	59,97	1,53
FÁBRICAS PROPIAS			
Mujeres	58,12	32,29	0,99
Hombres	64,91	36,06	1,88
SERVICIOS CENTRALES			
Mujeres	3,51	1,95	0,03
Hombres	2,48	1,38	0,00

EUROPA		
	ÍNDICE DE INCIDENCIA ⁽¹⁾	ÍNDICE DE FRECUENCIA ⁽²⁾
Mujeres	20,80	17,50
Hombres	17,30	13,50
ASIA Y RESTO DEL MUNDO		
	ÍNDICE DE INCIDENCIA ⁽¹⁾	ÍNDICE DE FRECUENCIA ⁽²⁾
Mujeres	3,50	2,60
Hombres	2,80	2,00
AMÉRICA		
	ÍNDICE DE INCIDENCIA ⁽¹⁾	ÍNDICE DE FRECUENCIA ⁽²⁾
Mujeres	17,90	13,00
Hombres	15,40	10,70

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

(2) Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas.

(3) Índice de gravedad= (Días de baja *1.000) / Horas trabajadas.

