5.9.

Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de *Compliance*

Asuntos materiales relacionados: Comportamiento ético y gobierno; Relación con los grupos de interés.

Transmitir la cultura ética corporativa a todos los grupos de interés, tanto internos como externos, resulta esencial para Inditex, que cuenta con un sistema normativo interno que favorece el desarrollo de un modelo de negocio ético, eficiente y competitivo.

5.9.1. Cultura ética corporativa interna

GRI 102-16; 205-1; 407-1 Y 103-2

El Sistema de *Compliance* de Inditex se fundamenta en la implementación de nuestra cultura ética corporativa como un objetivo compartido por todos los que formamos parte de la Sociedad, porque no se trata solo de lo que queremos conseguir sino también de la forma ('cómo') lo queremos conseguir. Este Sistema tiene como uno de sus objetivos establecer un sistema de cumplimiento con las leyes y normas que le sean de aplicación, con el fin de evitar y, en su caso, limitar cualquier tipo de responsabilidad legal de la Sociedad. En relación con el 'cómo', el Sistema de *Compliance* de Inditex tiene como propósito mostrar **nuestro más firme compromiso de buen gobierno y de sostenibilidad social y medioambiental,** así como transmitir dicha cultura ética corporativa a todos nuestros grupos de interés, promoviendo el respeto a los derechos humanos y laborales fundamentales. El cumplimiento es una consecuencia de ese compromiso, formalizado en el Sistema de *Compliance* que se explica en el presente capítulo.

Prueba de ello es la existencia de un sistema normativo interno aprobado y publicado, que refleja nuestra cultura ética y tiene en su Código de Conducta y Prácticas Responsables la norma de más alto nivel para los empleados del Grupo, y en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores las normas de referencia para los proveedores y la cadena de suministro de Inditex.

Código de Conducta y Prácticas Responsables

El Código de Conducta y Prácticas Responsables (también denominado el **'Código de Conducta'**) establece los compromisos éticos de Inditex y el comportamiento esperado de sus empleados. Tiene como objetivo procurar un compromiso profesional, ético y responsable de Inditex y de todos los empleados, en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de la cultura empresarial en la que se asienta la formación y el desarrollo

MÁS INFORMACIÓN
sobre nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables.

personal y profesional de sus empleados. A tal efecto, define los principios y valores que deben regir las relaciones entre el Grupo y nuestros principales grupos de interés: empleados, clientes, accionistas, socios de negocio, proveedores y aquellas comunidades en las que desarrollamos nuestro modelo de negocio.

Entre sus principios destacan que:

- **Todas las operaciones del Grupo Inditex se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable;**

- Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con el Grupo Inditex recibirán un trato **justo y digno;** y

- Todas las actividades del Grupo se realizarán de la manera más **respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.**

El Código de Conducta incluye una serie de **compromisos de conducta y de prácticas responsables,** entre ellos:

- El cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna de Inditex;

- El respeto y la promoción de los derechos humanos y laborales y de la normativa y buenas prácticas en materia de empleo, salud y seguridad en el trabajo;

- La obligación de actuar conforme a los criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de empleados y/o clientes, su diversidad y multiculturalidad, impidiendo cualquier forma de violencia, el acoso o abuso, y la discriminación;

- El cumplimiento de estándares de salud y seguridad de producto, que garantizan que los artículos de Inditex no impliquen ningún tipo de riesgo para la salud y/o seguridad;

- El establecimiento de relaciones lícitas, éticas y respetuosas con cualquier tercero con el que se relacione, particularmente con proveedores y autoridades públicas, que estén alineadas con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno;

- La obligación de evitar, controlar y monitorizar las situaciones de conflicto de interés;

- El deber de usar eficientemente los bienes y servicios de Inditex, y de proteger la información de la Compañía;

- La obligación de proteger la propiedad industrial e intelectual propia y ajena;

- El deber de registrar las operaciones con trascendencia económica con claridad y exactitud en los registros contables apropiados; y

- El desarrollo de la actividad de Inditex promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental, como vía para la creación de valor para todos los grupos de interés.

Durante el ejercicio 2021 se ha comenzado a trabajar en la revisión del Código de Conducta a fin de alinear sus contenidos y estructura a las nuevas realidades, a los compromisos asumidos en materia de sostenibilidad, a la transformación digital de la Sociedad, así como con el objeto de hacerse eco de las expectativas de nuestros grupos de interés.

Estados Unidos, Puerto Rico y Canadá cuentan con un Código de Conducta propio, adaptado a la normativa y mejores prácticas existentes en dichos territorios, que se inspira y está totalmente alineado con el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex.

Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores[99]

Este Código define los **estándares mínimos de comportamiento ético y responsable** que deben ser observados por todos los **fabricantes y proveedores** del Grupo a lo largo de toda la cadena de suministro, de acuerdo con la cultura empresarial del Grupo Inditex, firmemente asentada en el respeto de los derechos humanos y la sostenibilidad.

Su aplicación se extiende a todos los fabricantes y proveedores que intervienen en los procesos de obtención de materia prima, compra, fabricación y acabado de los productos que comercializa el Grupo y promueve y se asienta en los principios generales que definen el comportamiento ético de Inditex antes descritos. El cumplimiento de todos los estándares del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores es condición necesaria para que un proveedor o fabricante forme parte de la cadena de suministro de Inditex.

MÁS INFORMACIÓN
sobre Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

99. Más información sobre la aplicación práctica del Código de Fabricantes y Proveedores en el apartado *5.5. Colaboramos para que nuestros proveedores crezcan* de este Informe.

5.9.2. Sistema de *Compliance* y prevención de riesgos penales

GRI 102-17; 102-25; 103-3; 103-2; 205-2; 205-3 Y AF4

Estrategia

El Sistema de *Compliance* de Inditex implica a toda la Compañía y a sus empleados, es decir, que tiene carácter transversal, lo que supone que es una función corporativa que abarca todos nuestros formatos comerciales.

La ordenación y coordinación de la gestión del Sistema de *Compliance* corresponde a la **Función de *Compliance*,** representada por el **Comité de Ética,** que actúa como órgano decisorio, y por la **Secretaría General-Dirección de Cumplimiento** (en adelante, **'Secretaría General-Dirección de Cumplimiento'** o 'SG-DC'), que se encarga de la gestión operativa del mismo.

En este sentido, la Función de *Compliance* realiza un doble cometido:

- **Coordinación**: implementada por SG-DC en colaboración con las distintas áreas y departamentos con funciones de *Compliance*, en la identificación de posibles riesgos de incumplimiento y en la definición e implantación de controles tendentes a evitar su materialización.

- **Reporte periódico:** que realizan (i) todos los departamentos con funciones de *Compliance* a SG-

DC sobre todos aquellos aspectos críticos que puedan tener impacto en Inditex desde una perspectiva de cumplimiento; y (ii) el que realiza SG-DC, tras consolidar la información recopilada en un informe que aprueba, semestral y anualmente, el Comité de Ética y que se eleva al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Además de los informes semestrales, la Dirección de Cumplimiento, reporta en cada Comisión de Auditoría y Cumplimiento y, a través de esta, al Consejo de Administración. Esta interlocución directa con el Consejo de Administración garantiza la independencia de la Función de *Compliance* de la Alta Dirección, asegurando que el control último de la eficiencia del Sistema de *Compliance* dependa exclusivamente del Consejo.

La Función de *Compliance* gestiona el sistema global de cumplimiento del Grupo, y además de coordinar todas las áreas y departamentos de la Compañía con responsabilidades de *Compliance*.

Durante el 2021, se ha trabajado en la definición de las líneas principales de evolución hacia un Modelo de *Compliance* global e integrado, basado en requerimientos legales y en buenas prácticas internacionales y, cuando sea necesario, adaptado a la normativa local.

Este Sistema de *Compliance* se configura en torno a una **estructura de normas básicas (de alto nivel),** aprobadas por el Consejo de Administración, y de aplicación global, y una serie de documentos organizativos.

Asimismo, el Sistema de *Compliance* del Grupo Inditex se encuentra regulado específicamente a través de la siguiente normativa:

- Los **Códigos de Conducta** del Grupo (detallados en el apartado anterior).
- La **Política de *Compliance:*** que establece los compromisos que nuestros empleados deben asumir, con independencia de su localización geográfica y de su puesto.
- El **Procedimiento de Gestión de *Compliance:*** que desarrolla el contenido de la citada Política y fija las medidas organizativas para prevenir, detectar y gestionar los Riesgos de Incumplimientos, reforzando una cultura de cumplimiento ético.

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal y dentro de este Sistema de *Compliance*, Inditex dispone asimismo de un **modelo de organización y gestión para la prevención de delitos** o Modelo de Prevención de Riesgos Penales, con el fin de **reducir la exposición a los riesgos** relacionados con la potencial comisión de delitos tipificados en el Código Penal español y, en particular, los de corrupción, fraude y soborno. Este Modelo, en constante evolución y adaptación, se configura por medio de los siguientes documentos:

MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Política de Prevención de Riesgos Penales

Que asocia los compromisos de conducta ética asumidos en el Código de Conducta y Prácticas Responsables con aquellos delitos cuya comisión la Compañía pretende evitar.

Prohíbe expresamente ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza o de cualesquiera autoridades o funcionarios, incluyendo directrices específicas en el trato con funcionarios y administradores.

La Política está a disposición de todos los empleados en la intranet de la Compañía.

Procedimiento de Prevención de Riesgos Penales

Que establece, entre otras cosas, los roles y responsabilidades de las áreas con funciones de control y verificación del Modelo, así como el reporte del mismo y las funciones del Comité de Ética en materia de prevención de riesgos penales, así como las medidas organizativas de la Compañía en la materia.

Matriz de Riesgos y Controles Penales

1. Enumera los riesgos penales;
2. Desglosa los eventos de riesgos aplicables a la operativa de Inditex;
3. Establece los controles que se han establecido para evitar la comisión de dichos eventos de riesgo;
4. Asigna el área responsable de realizar los controles y reportar las evidencias de su ejecución;
5. Asigna la periodicidad con la que los mismos han de ser reportados (en adelante, también la "**Matriz**").

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales, aprobado por el Consejo de Administración en 2016, y en particular, la Matriz, se somete a un **proceso continuo de evaluación y mejora,** con el fin de adecuarlo al desarrollo y crecimiento del Grupo Inditex y a los requerimientos legales, recomendaciones y mejores prácticas existentes en la materia en cada momento, asegurando su efectividad.

Durante el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo una actualización integral de la Matriz. Esta actualización ha consistido en un análisis y revisión de todos los procesos, de los posibles riesgos inherentes a las distintas actividades operativas y comerciales realizadas, teniendo en cuenta para ello las novedades legislativas, la aprobación y/o modificación de las normas internas y los cambios en la estructura organizativa y en determinados procesos de la Compañía. Como consecuencia se han actualizado (con adiciones, eliminaciones, modificaciones y cambios de redacción) la mayoría de los controles contenidos en la Matriz, focalizada en aquellos controles clave que evitan o mitigan por sí mismos los riesgos identificados.

Además, se ha mejorado el sistema de supervisión y monitorización del Modelo, tanto por las áreas que tienen funciones de *Compliance* y controles que ejecutar, como por las áreas revisoras de estas y de la supervisión general llevada a cabo por Secretaría General – Función de *Compliance*.

Asimismo, con el objeto de mitigar los riesgos penales inherentes a las actividades que desempeña Inditex y, en particular, a los delitos de corrupción pública y/o entre particulares identificados en la Matriz, se han monitorizado sus controles teniendo en cuenta la priorización de los riesgos determinada en el mapa de riesgos (en adelante, el **'Mapa'**).

De acuerdo con el Mapa, que se actualiza cada año, los principales riesgos identificados en materia de corrupción, según su última actualización son: (i) la corrupción entre particulares; (ii) la corrupción en las transacciones internacionales; y (iii) el cohecho.

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha sometido el Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Inditex a la auditoría de un tercero independiente, con un alcance de revisión de aseguramiento razonable, con el objeto de confirmar la eficacia y el correcto funcionamiento de los controles contenidos en la Matriz de Riesgos y Controles, así como la adecuación del Modelo a los requisitos fijados en los apartados 2 y 5 del artículo 31 bis del Código Penal, a la norma UNE-ISO 19600 Sistemas de Gestión de *Compliance* y siguiendo las directrices de COSO en su informe *Internal Control – Integrated Framework* (2013). El informe de auditoría se ha emitido sin salvedades.

Este trabajo de seguridad razonable ha incluido la comprensión del Sistema de Control Interno sobre el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, la evaluación del riesgo de que puedan existir debilidades de control interno materiales, de que los controles estén adecuadamente diseñados y operen de una forma eficaz, la ejecución de pruebas y evaluaciones sobre el diseño y la aplicación efectiva de dicho sistema.

Normativa anticorrupción: nuestras políticas de integridad

En el marco del Sistema de *Compliance* del Grupo, Inditex cuenta con un conjunto de normas internas, aprobadas por el Consejo de Administración en 2016 que, en aplicación de nuestra cultura ética corporativa, formaliza y pone de manifiesto nuestro firme compromiso frente a cualquier forma de corrupción, fraude, blanqueo de capitales o financiación ilegal.

En particular, con el objeto de asegurar que las actividades que desarrolla Inditex, así como el desempeño de todos nuestros empleados en su actividad laboral y los terceros con los que mantenemos relaciones de negocio, cumplan con lo dispuesto en las normas para la **prevención del soborno y la corrupción** existentes en España y en el resto de mercados en los que el Grupo está presente. Para ello, Inditex cuenta con las **Políticas de Integridad,** que, de acuerdo con las disposiciones del estándar ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno, enlazan con los valores éticos de nuestro Grupo y están formadas por:

- **Política de Donaciones y Patrocinios:** regula bajo qué supuestos pueden o no realizarse las donaciones y patrocinios, así como el flujo de validación, documentación y aprobación de los mismos.

- **Política de Regalos y Hospitalidades:** regula los requisitos para que el ofrecimiento y/o aceptación de regalos u otros obsequios pueda considerarse válida y compatible con las normas de conducta de Inditex y establece un canal de comunicación y denuncias con el Comité de Ética.

- **Política de Relaciones con Funcionarios:** prohíbe expresamente cualquier forma de soborno en los sectores público y privado, incluidos los pagos de facilitación, incluso en los supuestos en los que tales pagos no resulten prohibidos por la legislación del país o territorio de que se trate. Asimismo, la Política establece los procesos de diligencia debida implantados para garantizar que el comportamiento de los terceros con los que se relaciona Inditex se encuentren alineados con los valores, normas y estándares éticos de la Compañía, la normativa aplicable en los mercados y las mejores prácticas existentes en materia anticorrupción.

MÁS INFORMACIÓN
sobre nuestras Políticas de Integridad.

Durante el ejercicio 2021 se ha trabajado en llegar a un mayor grado de detalle a través de los procedimientos de desarrollo de las citadas Políticas de Integridad, en los que se detallan los controles, los roles y las responsabilidades de los departamentos encargados de implementarlos. La aprobación, distribución y formación al personal en relación con estos procedimientos tendrá lugar a lo largo de 2022.

Por otro lado, Inditex cuenta con la siguiente normativa específica en materia de **prevención y gestión de conflictos de interés y deprevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo,** respectivamente:

Política de Conflictos de Interés

Establece los principios y criterios a tener en cuenta para prevenir, detectar, comunicar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados de Inditex, y que pudieran comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad en el desempeño de sus funciones.

Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Define los procesos de diligencia debida implantados en la Compañía, teniendo en cuenta las distintas actividades empresariales desarrolladas por Inditex, esto es:

- La limitación de cobros en efectivo en tiendas, por la que se desarrollan los mecanismos de control de cobros de efectivo a sus clientes en tienda; y
- La identificación y análisis de los potenciales riesgos de nuestros socios de negocio, proveedores y otros terceros, de acuerdo con las medidas de diligencia debida (*due diligence*) que se desarrollan en nuestra normativa interna (la Política y el Procedimiento de *Due Diligence)* y, en su caso, la legislación que resulte de aplicación.

Diligencia debida *(due diligence)*

En línea con los principios y criterios de actuación establecidos en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, en Inditex estamos firmemente comprometidos con la prevención de riesgos de *Compliance* provenientes de terceros con los que mantenemos una relación comercial directa. En este sentido, la **Política de Due Diligence,** aprobada por el Consejo de Administración en septiembre de 2019, tiene por finalidad el alineamiento de las relaciones mantenidas por Inditex con sus socios de negocio, proveedores y grandes clientes, con los procesos descritos en el estándar internacional ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno en las organizaciones, así como con la normativa y el resto de estándares más exigente en materia de anticorrupción.

El proceso de *due diligence* que la Política regula consiste en la **identificación y el análisis de todos los proveedores, socios de negocio y terceros** con los que se relaciona comercialmente Inditex, desde el punto de vista de la corrupción, el fraude, las sanciones comerciales internacionales y/o cualesquiera otros riesgos reputacionales o de similar naturaleza. Por consiguiente, se trata de un proceso independiente, pero alineado con cualquier otro análisis social, medioambiental, operacional, financiero, comercial o de cualquier otra índole que el Grupo puede llevar a cabo con proveedores u otros terceros.

El desarrollo y la implementación de la Política se realiza sobre la base de una serie de principios:

Se establece la obligación de someter a este proceso de *due diligence* a la totalidad de **socios de negocio, grandes clientes, proveedores y terceros** con los que nos relacionamos comercialmente.

Es presupuesto previo y necesario para poder iniciar relaciones comerciales con terceros.

Determina la **prohibición de mantener relaciones comerciales** con aquellos terceros respecto de los cuales **se hayan detectado riesgos de *compliance,*** y no se haya puesto en marcha un plan de acción para remediarlos o mitigarlos.

Se realizará con arreglo a los **principios de razonabilidad y proporcionalidad,** aplicando diferentes niveles de análisis en base a criterios como el volumen de negocio, el riesgo del sector o el mercado u otros elementos.

Desde el comienzo del ejercicio 2020, todos aquellos proveedores y otros terceros que inician una relación comercial y/o profesional con Inditex se someten al flujo de *due diligence* previsto, y que tiene un mayor grado de exigencia en función de determinados factores, como son: (i) el negocio total previsto del tercero con Inditex; (ii) el mercado en el que el tercero esté domiciliado y desarrolle su actividad principal; (iii) el sector al que pertenezca; y (iv) su grado de interrelación con las autoridades y funcionarios públicos.

En el segundo semestre de 2021 se comenzaron los trabajos de re-homologación de todos los proveedores del Grupo ya existentes a la fecha de implementación del citado procedimiento de *due diligence*, sometiéndolos asimismo al flujo que les resultase de aplicación, de conformidad con la normativa de *due diligence* de Inditex. Está previsto que este trabajo de re-homologación finalice en el primer semestre del ejercicio 2022. Para regular el modo en que se gestiona todo este control de proveedores y otros terceros con los que Inditex se relaciona, se ha aprobado la Instrucción de Desarrollo de la *Due Diligence*, que describe las responsabilidades de las áreas intervinientes en los distintos flujos de revisión, así como en el diseño, ejecución y monitorización de los planes de acción en su caso establecidos.

En el marco del sistema de *due diligence*, Inditex ha modificado el **Procedimiento de Limitación de Relaciones Comerciales con Proveedores en Mercados Restringidos o No Autorizados** aprobado en 2017, que establecía limitaciones a la contratación con proveedores, permitiendo únicamente la contratación con aquellos domiciliados en mercados autorizados por el Grupo (esto es, los que se adecúan a los criterios legales y de operatividad de negocio) y la realización de pagos a aquellos que, cumpliendo con el primer requisito, disponían además de cuentas bancarias domiciliadas en dichos mercados. Esta norma ha sido sustituida en 2021 por el **Procedimiento de Limitación de Relaciones Comerciales con Terceros,** que amplía su alcance subjetivo, no solo a los proveedores sino a todos los terceros con los que Inditex se relaciona, y objetivo, permitiendo únicamente los pagos, y ahora también los cobros recibidos desde ciertos mercados.

Modelos de prevención de delitos y de la corrupción fuera de España

Por otro lado, en 2021 se ha continuado con la implantación de **modelos de *Compliance* a nivel local,** que dan cumplimiento a los requerimientos normativos existentes en cada jurisdicción donde tenemos presencia, y se ha iniciado el proceso de homogeneización de los modelos de prevención de riesgos penales y anticorrupción, con plena alineación y coordinación con el sistema implementado en España que opera, además, como sistema global.

Además, durante el ejercicio 2021 se ha finalizado la implantación en México de su modelo de prevención de riesgos penales (con un procedimiento y una Matriz incluida dentro del sistema de control

corporativo), con el objeto de dar cumplimiento a los requerimientos legales existentes en dicha jurisdicción, siempre en coordinación con el Modelo Corporativo. Además, se ha iniciado la implementación del modelo en Brasil. En ambos casos, se ha recibido asesoramiento legal externo, con el fin de revisar su adecuación a la normativa, recomendaciones y buenas prácticas y, en el caso de México, el modelo fue sometido a un diagnóstico previo por parte de Auditoría Interna.

El estado y características de los modelos de *Compliance* implantados a nivel local a fin de ejercicio 2021 se detallan a continuación:

MODELOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES / ANTICORRUPCIÓN

	DESCRIPCIÓN DEL MODELO	NORMATIVA O ESTÁNDAR DE REFERENCIA	ESTADO
ESPAÑA	Modelo de prevención de riesgos penales	*Artículo 31 bis del Código Penal*	Implementado
FRANCIA	Modelo anticorrupción	*Loi Sapin II*	Implementado
IRLANDA & ITX RE	Modelo anticorrupción	*Criminal Justice Act*	Implementado
REINO UNIDO	Modelo anticorrupción	*UK Bribery Act*	Implementado
ITALIA	Modelo de prevención de delitos	D.Lgs. 231/2001 – Responsabilitá amministrativa da reato	Implementado
TURQUÍA (en curso)	Modelo anticorrupción	Criminal Code | Anticorruption guidelines	En proceso de implementación
RUSIA (en curso)	Modelo anticorrupción	Criminal Code | Anticorruption guidelines	En proceso de implementación
MÉXICO	Modelo anticorrupción	*Código Penal Federal, Código Penal de la Ciudad de México, Código Nacional de Procedimientos Penales y la Ley General de Responsabilidades Administrativas*	Implementado
BRASIL (en curso)	Modelo anticorrupción	*Código Penal y Ley Anticorrupción 12846/2013*	En proceso de implementación

Órganos de gestión y supervisión del Sistema de *Compliance*

Los órganos de gestión y supervisión del Sistema de *Compliance* y, en particular, del Modelo son:

La **Comisión de Auditoría y Cumplimiento** tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- Evaluar la eficacia de los sistemas internos de control y gestión de riesgos financieros y no financieros, incluidos los relacionados con la corrupción, y de las medidas previstas para evitar o mitigar el impacto de los riesgos detectados e identificados en la Matriz;
- Identificar y reevaluar los riesgos financieros y no financieros más significativos;
- Velar por que los mismos se mantengan y gestionen dentro de los niveles de tolerancia aceptados, y
- Supervisar el cumplimiento y la eficacia de las políticas y procedimientos de *Compliance*.

Además, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento informa al **Consejo de Administración,** trimestralmente y siempre que este lo solicite, sobre el cumplimiento del Código de Conducta y Prácticas Responsables y el Modelo de Prevención de Riesgos Penales; y puede realizar propuestas para la adopción de medidas tendentes a mejorar el cumplimiento del Modelo y del Sistema de *Compliance*.

El Comité de Ética y la Secretaría General-Dirección de Cumplimiento conforman la denominada Función de *Compliance*. **Secretaría General-Dirección de Cumplimiento,** tal y como se ha explicado anteriormente, tiene atribuida la función de **gestión operativa del Sistema de *Compliance*** de Inditex y su Grupo, en general, y, en particular, del Modelo de Prevención de Riesgos Penales. Por su parte, el **Comité de Ética** es el órgano interno encargado de **supervisar el cumplimiento de los Códigos de Conducta, del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, del resto de modelos de prevención de la corrupción,** así como de garantizar la efectividad de los controles.

El Comité de Ética presenta, al menos con periodicidad semestral, un **informe a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento** en el que se analizan sus actividades y la aplicación del Código de Conducta y Prácticas Responsables y los resultados de la supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Comité de Ética y el Canal Ético

El Comité de Ética es un órgano interno dependiente del Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Este órgano colegiado está formado por:

- Secretario General y del Consejo de Administración
- Directora de Cumplimiento
- Directora de Auditoría Interna
- Director de Sostenibilidad
- Directora de Recursos Humanos

Es además el órgano responsable de supervisar el funcionamiento del **Canal Ético** y el cumplimiento de su procedimiento, debiendo impulsar las investigaciones que sean necesarias. El funcionamiento de este Canal Ético está desarrollado en el **Procedimiento del Canal Ético.**

El **Canal Ético** es un cauce estrictamente confidencial por el cual todos los empleados del Grupo, fabricantes, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, podrán comunicar, incluso de forma anónima:

- **Consultas y/o dudas** sobre la **interpretación o aplicación** del Código de Conducta y Prácticas Responsables y del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo, así como de cualesquiera otra **normativa interna de conducta** dentro de las competencias del Comité de Ética.
- **Incumplimientos** en relación con los **Códigos de Conducta** del Grupo, así como de cualesquiera otra **normativa interna de conducta** dentro de las competencias del Comité de Ética, de los que tengan conocimiento, que afecten a Inditex, y que hayan sido cometidos por empleados, fabricantes, proveedores o terceros con los que Inditex mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa.

Por tanto, pueden ser también objeto de comunicación los incumplimientos e irregularidades relacionadas con **la corrupción, el fraude y el soborno.**

El Procedimiento, que fue modificado por el Consejo de Administración en diciembre de 2019, se encuentra alineado a los principios de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre Protección de Denunciantes y, en particular, a los requerimientos normativos en materia de **protección de los datos personales** y de los **derechos de los usuarios de los mecanismos de denuncia,** así como a las mejores prácticas internacionales en materia de derechos humanos. Dicho Procedimiento ofrece las siguientes **garantías y medidas de protección** de las partes en el proceso:

- **Máxima confidencialidad.**
- **Presunción de inocencia** y preservación del **derecho al honor de los denunciados.**
- **Prohibición de represalias.**
- **Uso adecuado** de los **datos personales** manejados.
- **Derecho de audiencia** de las partes.

Toda la información relativa al Comité de Ética y al Canal Ético se encuentra disponible en la **intranet** y en la **web corporativa** (www.inditex.com), en la pestaña de Compliance, que facilita acceso directo a dicho canal.

FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

1. Comunicación

El interesado realiza la comunicación.

canaletico@inditex.com *ethicsline@inditex.com* *correo postal*

2. Gestión

El Comité de Ética acusa recibo y decide si acepta o desestima la comunicación.

3. Investigación

El Comité de Ética inicia el proceso de investigación, en colaboración, en su caso, con otras áreas.

4. Medidas

Previa audiencia del interesado el Comité de Ética resolverá sobre:

- el archivo del caso, en el supuesto de no existir incumplimiento alguno; o
- la existencia de una infracción, su gravedad y la conveniencia de adoptar medidas disciplinarias y/o acciones complementarias

En caso de incumplimiento, las medidas serán determinadas por el departamento o área competente en función de la gravedad determinada de la infracción y otras circunstancias, y que podrán consistir en:

- Corrección inmediata del incumplimiento y adopción de medidas de reparación y prevención de futuros incumplimientos;
- Medidas disciplinarias (desde el simple apercibimiento o amonestación, hasta el despido)"

Funcionamiento del Canal Ético

Las decisiones del Comité de Ética tienen **carácter vinculante** para el Grupo Inditex y el destinatario, en su caso, de las mismas.

***Ethics Line* | Canadá, Estados Unidos y Puerto Rico**
IInditex ha puesto asimismo a disposición de sus empleados y terceros la ***Ethics Line* para Canadá, Estados Unidos y Puerto Rico,** como cauce adicional para el planteamiento de consultas y/o comunicación de incumplimientos o irregularidades relativas al Código de Conducta y Prácticas Responsables, y demás normativa de conducta de Inditex. En línea con las mejores prácticas locales, la gestión y administración de este canal se ha encomendado a un proveedor externo. Se puede acceder al mismo por vía telefónica y a través de la web, y se encuentra disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Desglose de las comunicaciones por temática [100]

Durante el ejercicio 2021, el Comité de Ética ha tramitado un total de 257[101] expedientes (315, 310 y 302 expedientes en 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

De esos 257 expedientes tramitados por el Comité de Ética, 63 de ellos se encuentran relacionados con la diversidad y potenciales conductas discriminatorias o de acoso laboral/sexual u otras potenciales vulneraciones de derechos fundamentales. De los expedientes cerrados, tras las correspondientes investigaciones, en cuatro de los casos tramitados por el Comité de Ética se ha confirmado la existencia de conductas inapropiadas, aunque en ninguno de los supuestos se han observado evidencias de situaciones discriminatorias y/o de acoso, dando lugar a la adopción de las oportunas medidas, que en uno de los supuestos supuso la terminación de la relación laboral con el empleado. De los expedientes cerrados tampoco se han observado vulneraciones de derechos humanos en relación con sus proveedores de bienes y prestadores de servicios.

Durante el ejercicio 2021, tampoco se han registrado en el Grupo Inditex, ni a través del Canal Ético ni de otros canales disponibles, acciones jurídicas (firmes) significativas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

Casos relativos a la corrupción, fraude y soborno[102]
Durante el ejercicio 2021, se han tramitado por el Comité de Ética 16 expedientes relacionados con la corrupción y el soborno entre particulares. De los expedientes cerrados, se han confirmado dos casos de existencia de prácticas corruptas. En uno de los expedientes se procedió a la terminación de la relación laboral con el empleado y en el otro se obtuvieron evidencias de prácticas irregulares por parte de un trabajador de un externo, dando lugar a la adopción de las correspondientes medidas subsanadoras, mitigadoras y/o preventivas dentro de dicha compañía para poder mantener la relación comercial con dicho proveedor de servicios. En ninguno de dichos casos se han observado aspectos relevantes que afecten a la Compañía.

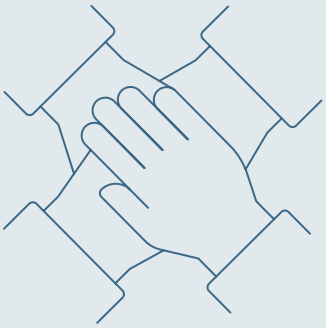
159
Cuestiones laborales y de Recursos Humanos, diversidad y respeto en el lugar de trabajo

54 relacionados con acoso y/o discriminación; y

105 relativos a discrepancias con condiciones de trabajo, motivos de despido o el desarrollo de los procesos de selección del personal

De todos ellos, **63** casos identificados como potenciales vulneraciones de derechos fundamentales

3
Medioambiente, seguridad y salud



72
Integridad en los negocios

7
Uso inapropiado de bienes de la Compañía

16
Otros

100. Según clasificación de Navex.
101. En el número total de expedientes tramitados por el Comité de Ética no se reflejan aquellos que han sido inadmitidos a trámite por no ser asuntos de su competencia. Teniendo en cuenta estos últimos, el número total de expedientes registrados es de 389.
102. Los expedientes de esta naturaleza están incluidos dentro de la categoría de 'Integridad en los negocios'.

Durante los ejercicios 2021, 2020, 2019 y 2018, el Grupo no ha tenido conocimiento, ni a través de su Comité de Ética, ni a través de otros medios, de la tramitación de procedimientos judiciales en materia de corrupción o soborno que afecten a la Compañía.

Durante el ejercicio 2021, la *Ethics Line* ha tramitado un total de 77 expedientes (74 y 76 en 2020 y 2019), 72 relativos a Estados Unidos, y 5 a Canadá (59 y 64 relativos a Estados Unidos, y 15 y 12 a Canadá, en 2020 y 2019, respectivamente).

Formación, comunicación y sensibilización

Comunicación y difusión interna y externa

La formación de nuestros empleados y proveedores es clave para la construcción y crecimiento de nuestro Sistema de *Compliance*. En ellos confiamos plenamente para hacer valer los **valores, principios y pautas de conducta éticos** que conforman nuestra cultura ética corporativa.

En Inditex fomentamos la **comunicación y la difusión de la normativa interna** vinculada al Sistema de *Compliance* del Grupo y, en particular, al Modelo de Prevención de Riesgos Penales. La Compañía facilita a todos los obligados el conocimiento y la divulgación de las reglas de conducta adoptadas, manteniéndolos informados sobre el modo a través del cual Inditex persigue sus objetivos de cumplimiento.

En atención a lo anterior, las políticas, procedimientos e instrucciones que conforman el Sistema de *Compliance* del Grupo Inditex se encuentran disponibles para todos los empleados en la intranet corporativa (INET), desde cualquier dispositivo.

Asimismo, la pestaña ***'Compliance'*** de la web corporativa recoge la principal normativa de *Compliance*, públicamente accesible para todos nuestros grupos de interés. Destacan especialmente los Códigos de Conducta y Prácticas Responsables y de Fabricantes y Proveedores y las Políticas de Integridad del Grupo, que constituyen la cúspide de la pirámide de la normativa de conducta del Grupo y el pilar sobre el que se erige el Sistema de *Compliance*.

Al mismo tiempo, a fin de garantizar nuestro **compromiso formal,** al más alto nivel, con el comportamiento ético y responsable que forma parte de nuestra cultura ética corporativa y con el Sistema de *Compliance*, la **Función de *Compliance*,** cuya gestión recae en **Secretaría General,** se encarga de:

- **Informar adecuadamente y mantener actualizados** a los miembros del Consejo de Administración

de Inditex, a través de un seguimiento trimestral, en relación con (i) los trabajos realizados por la Función de *Compliance*, (ii) proyectos específicos en curso, (iii) las actividades y resultados de la supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Inditex y (iv) el estado de situación de los expedientes tramitados por el Comité de Ética.

- **Comunicar** puntualmente la **normativa de *Compliance*** a todos los directivos y otros responsables de áreas y actividades del Grupo (i.e. directores de cadena, directores y responsables de áreas corporativas, directores de filiales en otros mercados y sus directores financieros, y otros directores y responsables de actividades y departamentos), recordándoles su obligación de comunicar el contenido de la normativa a todas las personas incluidas en sus respectivas áreas de responsabilidad. A la hora de determinar otros posibles destinatarios, la Función de *Compliance* tiene en cuenta asimismo el concreto ámbito de aplicación de la normativa que se comunica.

A lo largo del ejercicio 2021, la Función de *Compliance* ha **comunicado y publicado** en INET la normativa que se relaciona a continuación:

Normativa	Categoría	Fecha de Aprobación
Instrucción de Servicio de Higienización en las Tiendas	Instrucción	01/03/2021
Instrucción de Servicio de Limpieza en las Tiendas	Instrucción	01/03/2021
Instrucción de Gestión de usuarios SFI Compras	Instrucción	01/03/2021
Procedimiento de Protección de Datos Personales desde el Diseño del Tratamiento de los Datos	Procedimiento	10/05/2021
Política de Seguridad Corporativa	Política	08/06/2021
Instrucción para la realización de Evaluaciones de Riesgo e Impacto en Materia de Protección de Datos Personales	Instrucción	18/08/2021
Procedimiento de Conservación de Datos Personales	Procedimiento	27/08/2021
Procedimiento de Gestión de Cumplimiento en Materia de Protección de Datos Personales y Privacidad - Estatuto del DPO	Procedimiento	27/08/2021
Procedimiento de Facilitación de Información Personal a Entidades Financieras	Procedimiento	02/09/2021
Procedimiento de Prevención de Riesgos Penales – México	Procedimeinto	20/09/2021
Procedimiento de Actuación del Personal de Seguridad en Instalaciones	Procedimiento	29/11/2021
Workplace Surveillance Policy (Australia)	Política	22/12/2021
Corporate parental leave Policy (Australia)	Política	22/12/2021

Medidas de formación

La promoción de la cultura ética corporativa y del Sistema de *Compliance* del Grupo Inditex descansa en la implementación de medidas de formación adaptadas al perfil de riesgo de los distintos colectivos de empleados que forman parte de Inditex. En este sentido, en Inditex elaboramos, con carácter periódico, contenidos específicos en función de las necesidades de formación de cada colectivo.

En particular, destaca el Plan de Formación sobre *Compliance* Penal, que responde a las exigencias en materia de formación sobre *Compliance* penal requeridas por los estándares internacionales y la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016. Para su elaboración se ha tomado como base el Mapa de Riesgos Penales, derivado de la Matriz, tras su revisión y actualización, y, en consecuencia, Inditex se marca como objetivo impartir formación sobre los distintos eventos de riesgo que son relevantes para la Sociedad. Este Plan se revisa y, en su caso, actualiza anualmente a fin de adecuarlo al Mapa que determina las necesidades de formación en materia de *Compliance* penal.

En consecuencia, el Plan determina e identifica a los destinatarios de la formación, que son aquellos empleados de Inditex que llevan a cabo su actividad profesional en áreas que tienen asociados riesgos identificados como 'alto' en la Matriz, esto es: (i) los que tienen responsabilidad de gestión de controles asociados a algún evento del riesgo; (ii) los que realizan funciones de compra de producto o contratan suministros y servicios con terceros; (iii) aquellos que, sin ser responsables de la gestión de un determinado control, participan en el proceso de configuración del control; y (iv) los administradores y apoderados del Grupo.

Por otro lado, en el marco del actual plan de formación en materia de *Compliance* del Grupo Inditex, cabe destacar las siguientes **acciones formativas** desarrolladas durante el ejercicio 2021:

Nuevas incorporaciones
Todas las nuevas incorporaciones del Grupo Inditex reciben **información inicial en materia de Código de Conducta y Prácticas Responsables** y Canal Ético, por parte de los equipos de Personas, al mismo tiempo que asumen su firme compromiso con su cumplimiento a través de la firma del contrato de trabajo, que incorpora una cláusula de adhesión, o de la certificación correspondiente.

Teniendo en cuenta el número de altas nuevas registradas durante el ejercicio 2021 sobre la plantilla media, el 30,9% del total de los empleados del Grupo ha recibido información sobre el Código de Conducta y Prácticas Responsables durante el referido ejercicio (11% de los empleados en 2020 y 29% en 2019 y 2018), asumiendo su compromiso de cumplimiento con el mismo a través de su aceptación expresa, de acuerdo con el siguiente desglose:

%Total

Área Geográfica	2021	2020	2019	2018
España	14%	2%	15%	14%
Resto de Europa	35%	11%	32%	33%
América	5%	17%	34%	42%
Asia y Resto	43%	25%	45%	46%
Total	**31%**	**11%**	**29%**	**29%**

%Total

Clasificación Profesional	2021	2020	2019	2018
Dirección	2%	0,7%	2%	3%
Responsable	2%	0,4%	2%	4%
Especialista	37%	13%	35%	34%
Total	**31%**	**11%**	**29%**	**29%**

Adicionalmente, durante el ejercicio 2021 se ha impartido formación en materia de *Compliance* a las nuevas incorporaciones:

- Por parte de los equipos de Personas:

Colectivo	Materia	Región	Asistentes
Nuevas incorporaciones			
		España	3
		Corea	1
		Alemania	1
Nuevas incorporaciones	*The How matters*	Rusia	2
		México	1
		Croacia	1
		Suecia	1

• Por parte de la función de *Compliance*:

Colectivo	Materia	Región	Asistentes
Nuevas incorporaciones			
Abogados filiales extranjeras	*Ética y Cumplimiento*	Nórdicos, Croacia, Rusia	4
Empleados servicios centrales	*Ética y Cumplimiento*	España	3

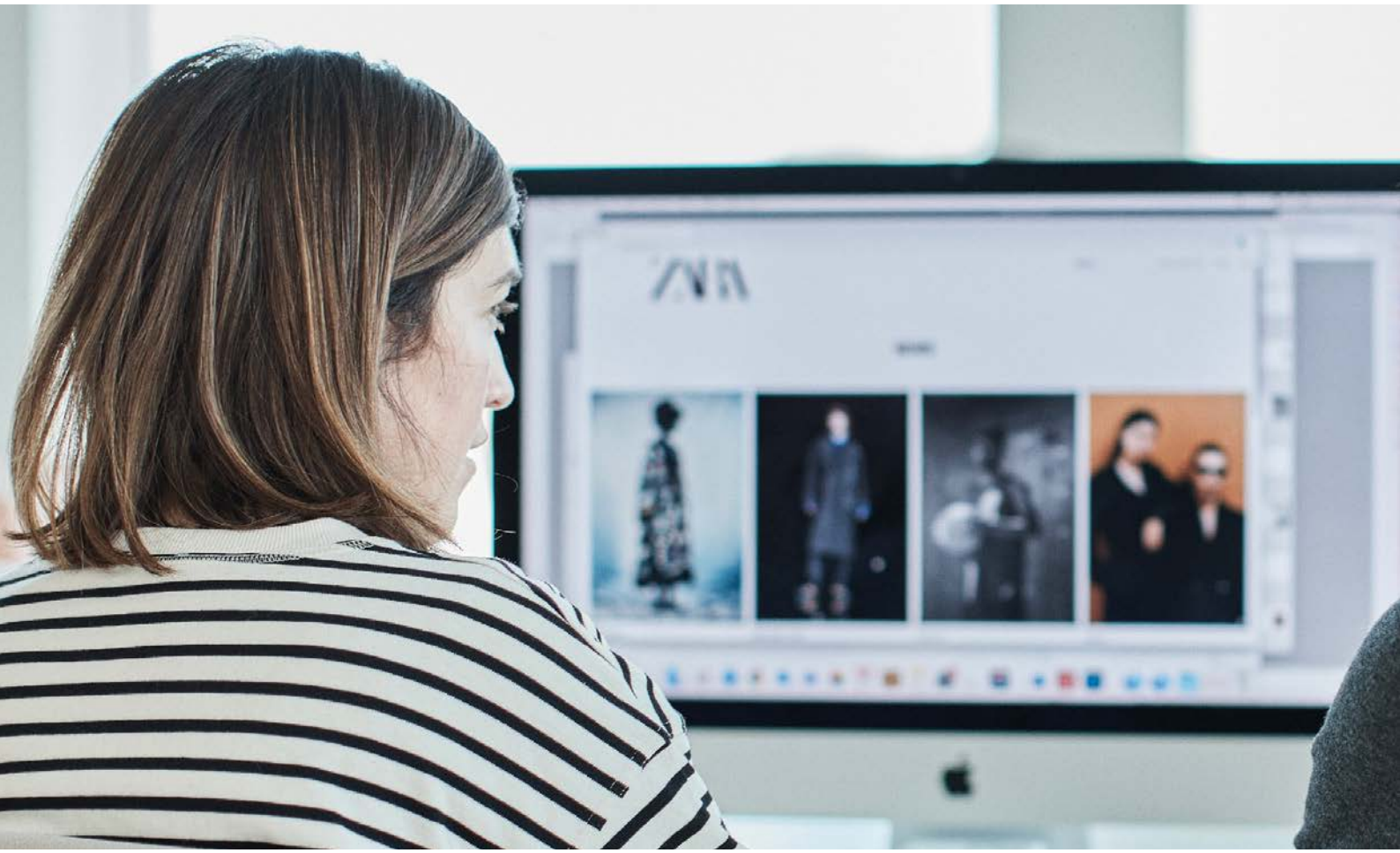
Empleados existentes

Con carácter periódico llevamos a cabo formación, de manera presencial u *online*, dirigida a colectivos que, bien por el cargo que ostentan y la responsabilidad que asumen, bien por el tipo de actividad que desempeñan, están expuestos a un **mayor riesgo de comisión de incumplimientos** en materia de *Compliance* y, en particular, a la comisión de **delitos relacionados con la corrupción entre particulares.**

En este sentido, los órganos de administración y dirección del Grupo, por la responsabilidad y funciones que ostentan, reciben formación de carácter recurrente.

A lo largo del ejercicio 2021, la Función de *Compliance* ha llevado a cabo las sesiones de formación que se relacionan a continuación:

Colectivo	Materia	Región	Asistentes
Órganos de administración | Alta Dirección			
Zara Holding Supervisory Board	*Ética y Cumplimiento*	Países Bajos	18
Dirección de cadenas	*Ética y Cumplimiento*	España	4
Dirección de filial	*Ética y Cumplimiento*	Francia, Suiza, Austria, Alemania, Nórdicos, Turquía (ITX Trading)	5
Dirección de Bangladés	*Ética y Cumplimiento*	Bangladés	1
Alta Dirección	*Ética y Cumplimiento*	España *(online)*	15
Corporativo Oficina			
Personal corporativo, cadenas, logística y fábricas	*Ética y Cumplimiento*	España	3.820
Personal corporativo filiales extranjeras	*Ética y Cumplimiento*	Austria, China, Bélgica, USA, Suiza (Retail+ITX Trading), Alemania, Nórdicos, Francia, Turquía, México, Canadá	511
Personal sujeto a Reglamento Interno de Conducta (RIC)	Reglamento Interno de Conducta (RIC)	España y México	4
Personal ITX *Trading*	*Ética y Cumplimiento*	Suiza y Turquía	73
Tiendas | Logística-distribución | Fábricas			
Responsables de zona tiendas Zara Home	*Ética y Cumplimiento*	España y filiales	1.244
Personal tienda	*'Buenos días' – Compliance*	Serbia	85
		Eslovaquia	5
		Bulgaria	268
		Austria	267
		Francia	70
		Grecia	6.082
		Turquía	558
		Ucrania	242



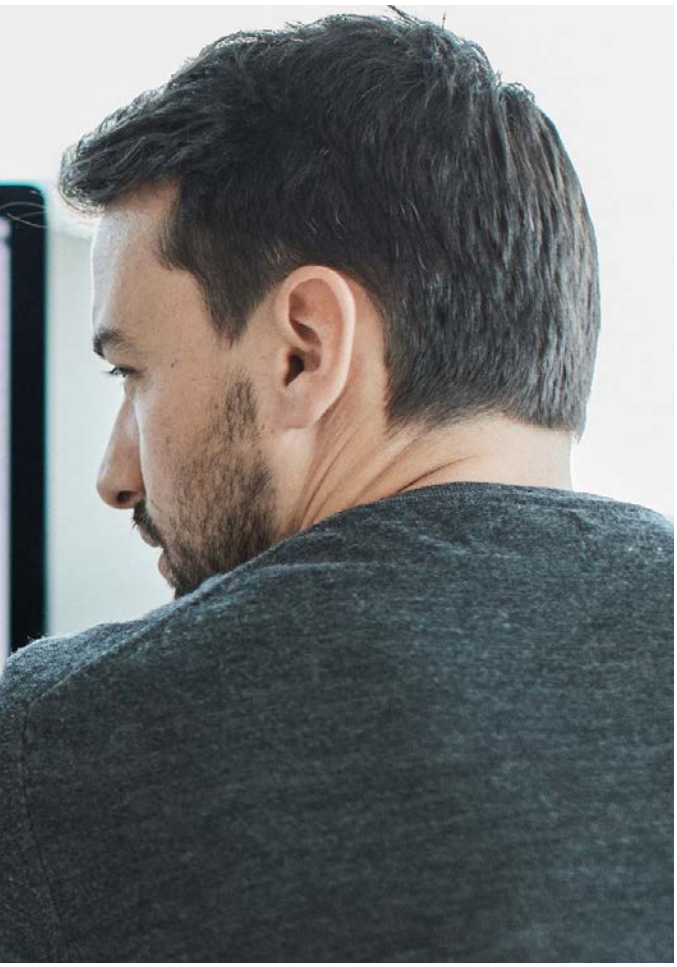
En relación con lo anterior, cabe destacar las sesiones de formación online, impartidas entre los meses de octubre y noviembre de 2021, así como en enero de 2022, a todos nuestros empleados de los Servicios Centrales de todas las marcas del Grupo en España, incluida Tempe. La temática de dicha sesión se centró, principalmente, en dar a conocer más sobre nuestra cultura ética y de *Compliance* y por qué el 'cómo' importa, en la organización de la Función de *Compliance*, la normativa interna esencial (Código de Conducta y Prácticas Responsables, en particular, en relación con la prevención de la corrupción, el fraude y el soborno y los conflictos de interés), las Políticas de Integridad y el Canal Ético, así como dónde se encuentra accesible esta información para todo el personal.

Se trata de una de las formaciones más relevantes por cuanto: (i) asistieron a dicha formación los empleados que en el desempeño de su actividad profesional tienen relación frecuente con proveedores y/o funcionarios o administraciones públicas (fundamentalmente, los equipos comerciales). La plantilla de los equipos comerciales de las distintas marcas representan un 55% sobre el número total de empleados que conforman los equipos comerciales del Grupo (43%, 30% y 37% de empleados en 2020, 2019 y 2018, respectivamente); y (ii) se han ampliado los colectivos a aquellos empleados de otros departamentos y áreas de los Servicios Centrales que, sin pertenecer a los equipos comerciales, también están expuestos a un riesgo de *Compliance*, lo que representa un total del 56% de la totalidad de la plantilla que conforma los Servicios Centrales en España.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en particular, el 65% de la Alta Dirección ha recibido formación en materia de *Compliance* (65%, 33% y 100% de la Alta Dirección en 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

Por otra parte, resulta esencial la transmisión de la cultura ética corporativa y de *Compliance* y la sensibilización de los terceros con los que mantenemos una relación comercial directa. En este sentido, a lo largo del ejercicio 2021, destacan las sesiones de formación online en materia de *Compliance* y cultura ética corporativa impartidas por la Función de *Compliance* al clúster de proveedores ubicados en Bangladés, tal y como se refleja a continuación:

Colectivo	Materia	Región	Asistentes
Proveedores	Ética y Cumplimiento	Bangladés	117



Finalmente, en octubre de 2021 se lanzó la nueva plataforma de *e-learning Train* que cuenta con un canal dedicado a 'Cultura y valores'. En dicho canal se recoge formación obligatoria dirigida a todo el personal con acceso a la plataforma relativa a *Compliance* en oficinas corporativas de España. Cuenta con un breve video introductorio y a continuación una sección sobre el Código de Conducta y Prácticas Responsables, otra sobre Creatividad responsable y, una tercera, sobre el respeto a la privacidad: un valor fundamental para Inditex. Dicho curso fue completado por 471 empleados.

La Función de *Compliance* seguirá trabajando para poner a disposición de los empleados más contenidos de *Compliance* a través de este canal en la plataforma de *e-learning*.

Asimismo, se están elaborando contenidos de *Compliance* para la plataforma de *e-learning* para proveedores en colaboración con *ITX Trading*.

Finalmente, cabe destacar que la Función de *Compliance* está trabajando conjuntamente con otras áreas corporativas en un Plan Marco de Formación de Cumplimiento que será de aplicación a partir del ejercicio 2022. Este Plan se presentará a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en su reunión de marzo de 2022 y comprende, entre otros: (i) el análisis de legislación aplicable, de los riesgos de la Compañía y de priorización de los colectivos de mayor riesgo; y (ii) un catálogo de acciones formativas. Dicho Plan será revisado periódicamente y el catálogo de acciones formativas será evaluado y actualizado anualmente.

Con este Plan, Inditex da cumplimiento a uno de los pilares esenciales de cualquier Sistema de *Compliance*, la formación, ordenando bajo un mismo paraguas de Cumplimiento toda aquella formación impartida por las áreas corporativas con cometidos de *Compliance*. El objetivo del mismo es garantizar un control homogéneo y más robusto de toda la formación que se imparte a nivel Grupo para mitigar y/o evitar posibles incumplimientos de la normativa de *Compliance* y contribuir a la construcción de una sólida cultura ética y de cumplimiento compartida por todos nuestros grupos de interés (empleados, proveedores, etc.).

Medidas de concienciación y sensibilización

Aceptación del Código de Conducta:
Todos nuestros empleados se adhieren al Código de Conducta y Prácticas Responsables y reciben una formación específica sobre el mismo al comienzo de su relación laboral con el Grupo.

Además, desde noviembre de 2020 nuestros empleados de los Servicios Centrales y sedes de todas las marcas en España, así como los empleados de los servicios corporativos en Francia y Portugal, cada vez que acceden con su ordenador a los sistemas informáticos de la Compañía, y de forma previa a dicho acceso, deben aceptar nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables. Durante el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo la implantación de esta iniciativa en la mayoría de los países donde el Grupo opera y existen empleados. Está previsto que durante el ejercicio 2022 se complete la implantación.

Todos nuestros proveedores aceptan cumplir con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores antes de comenzar su relación comercial con el Grupo.

Recordatorio anual prohibición de regalos – Comité de Ética:
Con carácter anual, el Comité de Ética remite un correo electrónico recordando las previsiones recogidas en el Código de Conducta y Prácticas Responsables y la Política de Regalos y Hospitalidades, relativas a la aceptación y recepción de regalos de proveedores, adjuntando un modelo de carta a remitir a los proveedores del Grupo para recordarles tales prohibiciones. Por primera vez, en el ejercicio 2021 dicho correo electrónico se ha enviado a todos los empleados de los Servicios Centrales de las marcas del Grupo en España y a directivos y delegados de cumplimiento (*Compliance Delegates*) de las filiales del Grupo situadas en otros países.

Sección '*Compliance*' en intranet (INET) y web corporativa:
Con el fin de obtener el mayor grado posible de difusión y concienciación sobre nuestra cultura ética corporativa, toda nuestra normativa interna de conducta se encuentra publicada y es fácilmente accesible en nuestra web corporativa, en el apartado '*Compliance*', subapartado 'Ética Corporativa', y en INET para nuestros empleados. A continuación, se muestra el detalle de las visitas recibidas en INET y a contenidos relacionados con *Compliance* y a la sección de '*Compliance*':

43.518

VISITAS A LA SECCIÓN *COMPLIANCE* DE INET (TOTAL)

Otras acciones de comunicación y sensibilización
Además, en Inditex desarrollamos distintas iniciativas de difusión y comunicación interna para nuestros empleados, entre las que destacan: (i) la colocación de carteles sobre el Código de Conducta y el Canal Ético en las tiendas de las distintas marcas y mercados, con acceso directo al mismo en el idioma local, a través de un código QR, (ii) la publicación de píldoras informativas *online* en INET y (iii) otras acciones de comunicación y sensibilización (jornadas de ética/integridad, notificaciones *push*, etc.).

Por otro lado, actualmente todas las tiendas del Grupo Inditex y sus formatos comerciales en Europa, Asia y América cuentan con cartelería ubicada en los centros de trabajo. Estos carteles incorporan un código QR a través del cual nuestros empleados pueden acceder al contenido del Código de Conducta y el Canal Ético.

5.9.3. Buen gobierno corporativo

GRI 102-5; 102-8; 102-18; 102-19; 102-20; 102-22; 102-23; 102-24; 102-26; 102-27; 102-28; 102-29; 102-31; 102-33; 102-34; 102-35; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39; 103-2; 103-3; 201-3; 405-1 Y 405-2

HITO 2021

El Consejo de Administración de Inditex acuerda el nombramiento de Marta Ortega como Presidenta, y de Óscar García Maceiras como Consejero Delegado.

El Consejo de Administración de Inditex aprobó en noviembre de 2021 el nombramiento de Marta Ortega Pérez como Presidenta del Grupo, con el carácter de consejera dominical, nombramiento que será efectivo a partir del 1 de abril de 2022. Asimismo, Óscar García Maceiras fue nombrado consejero delegado de Inditex con efecto inmediato.

Se puede definir el gobierno corporativo como la forma en que las empresas se organizan, se dirigen y son controladas. Se trata, por lo tanto, de una especialidad dentro del marco de gestión y organización del Sistema de *Compliance*, de carácter general y transversal, que persigue garantizar el cumplimiento en todo momento, al más alto nivel, esto es, por parte del equipo de dirección y de los miembros del Consejo de Administración, de las normas, recomendaciones y mejores prácticas existentes en la materia.

En Inditex se ha configurado un Sistema de Gobierno Corporativo que es parte esencial del *Compliance* corporativo, dotado de una serie de normas, procedimientos y mecanismos para garantizar que los consejeros y el equipo de dirección, en quienes recae la responsabilidad del gobierno de la Compañía, actúen con **diligencia, ética y transparencia** en el ejercicio de sus funciones, rindan cuentas de su actividad —que está

sujeta a verificación y control, interno y externo—, al mismo tiempo que se asegura el equilibrio de poderes y el respeto e igualdad de todos nuestros accionistas, en especial de los minoritarios.

El Consejo de Administración de Inditex debe velar por el **cumplimiento por la Sociedad de sus deberes sociales y éticos** y de su deber de actuar de buena fe en sus relaciones con nuestros empleados y con terceros, así como velar para que ninguna persona o grupo reducido de personas ostente un poder de decisión dentro de la Sociedad no sometido a contrapesos y controles, así como que ningún accionista reciba un trato de privilegio en relación con los demás.

El Consejo desarrolla sus funciones de conformidad con el interés social, entendido como la **viabilidad y la maximización del valor de la Empresa a largo plazo en interés común de todos nuestros accionistas,** lo que no deberá impedir la consideración de los demás intereses legítimos, públicos o privados, que confluyen en el desarrollo de nuestra actividad empresarial, y especialmente nuestros grupos de interés: nuestros empleados, clientes y proveedores, y la sociedad civil en general, determinando y revisando sus estrategias empresariales y financieras según dicho criterio, procurando establecer un equilibrio razonable entre las propuestas elegidas y los riesgos asumidos.

En consecuencia, el objetivo de maximización de valor de la empresa solo puede entenderse como la creación continua de valor para todos y cada uno de nuestros principales grupos de interés.

En definitiva, en Inditex se ha configurado un concepto de buen gobierno corporativo que es instrumento estratégico para el desarrollo de nuestro modelo de negocio ético, eficiente y competitivo.

Para lograr estos objetivos, se implementan las novedades legislativas y las recomendaciones que resulten de aplicación, y se refuerzan sistemáticamente las prácticas de buen gobierno corporativo en el seno del principal órgano que ha de velar por el mismo, el Consejo de Administración, así como en sus Comisiones delegadas. En la aprobación y/o reforma de cualquier norma interna, se prima el establecimiento de estándares que mejoren la gobernanza y, por ende, la confianza de inversores, accionistas y del resto de grupos de interés.

Así, durante el ejercicio 2021, se ha modificado la normativa interna de gobierno corporativo de Inditex a fin de adaptarla a las novedades y modificaciones introducidas en virtud de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (en adelante, 'Ley 5/2021').

El Sistema de Gobierno Corporativo de Inditex alcanza un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y prácticamente absoluto de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (en adelante, 'CBG').

El Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2021, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022, y que se encuentra disponible en nuestra web corporativa (en la sección de '*Compliance*', apartado 'Buen gobierno corporativo', 'Informe Anual de Gobierno Corporativo') y en la web de la CNMV, proporciona información completa y razonada sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad.

5.9.3.1. Organización y funcionamiento de los órganos sociales

Junta General de Accionistas:
La Junta General de Accionistas constituye el órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad de nuestros accionistas.

Inditex articula y pone a disposición de sus accionistas los medios necesarios para garantizar la igualdad de trato y el ejercicio de sus derechos de asistencia y fomentar la máxima participación en la Junta.

Por ello, en un contexto todavía marcado por la existencia de medidas puntuales restrictivas de la movilidad en determinadas partes del territorio nacional, y en aras de garantizar el normal funcionamiento de la Sociedad y la consecución de sus objetivos, así como de proteger los intereses de nuestros accionistas y otros grupos de interés, la Junta General Ordinaria de Accionistas se celebró el 13 de julio de 2021, en primera convocatoria, **con la asistencia y participación tanto física como telemática de los accionistas y sus representantes, a través del empleo de medios telemáticos que permitían la conexión remota y en tiempo real.** A dicha Junta asistieron físicamente la totalidad de los consejeros, a excepción de D. Amancio Ortega Gaona.

Teniendo en cuenta la especial situación de incertidumbre existente tras la irrupción de la covid-19, ya en la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de julio de 2020 se permitió la asistencia y participación en remoto de nuestros accionistas, modificándose además la normativa interna de Inditex a fin de habilitar tal opción para futuros ejercicios, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada momento.

Además, en la Junta de 2021 se aprobaron las modificaciones parciales de los Estatutos Sociales y del Reglamento de la Junta General de Accionistas con la finalidad, entre otras, de habilitar la celebración de las juntas generales de forma **exclusivamente telemática,** de conformidad con lo previsto en el nuevo artículo 182 bis del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Consejo de Administración y Comisiones delegadas

El Consejo de Administración tiene encomendadas las funciones de dirección, administración, gestión y representación de la Sociedad (salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas) y, por tanto, se configura como el máximo órgano de decisión, supervisión y control de la Sociedad.

De acuerdo con la normativa interna de Inditex, el Consejo de Administración tiene delegada con carácter general la gestión de los negocios ordinarios a favor de los órganos ejecutivos y nuestro equipo de dirección, concentrando su actividad en la **función general** de supervisión, que comprende orientar la política de Inditex, controlar las instancias de gestión, evaluar la gestión de los directivos, adoptar las decisiones más relevantes para la Sociedad y servir de enlace con nuestros accionistas.

El Consejo de Administración está compuesto en la actualidad por 11 miembros. Su reelección se produce cada cuatro años.

En el ejercicio de sus funciones, el Consejo de Administración cuenta además con una Comisión Ejecutiva y una serie de Comisiones delegadas y especializadas por materias y competencias: (i) la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; (ii) la Comisión de Nombramientos; (iii) la Comisión de Retribuciones; y (iv) la Comisión de Sostenibilidad.

La composición de los órganos de gobierno a 31 de enero de 2022 es la siguiente:

Composición de los órganos de gobierno a 31 de enero de 2022

Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad
Presidente				
Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	-	-	-
Vicepresidente				
José Arnau Sierra	Vocal	Vocal	Vocal	Vocal
Consejero delegado				
Óscar García Maceiras	-	-	-	-
Vocales				
Amancio Ortega Gaona	-	-	-	-
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (representada por Flora Pérez Marcote)	-	-	-	-
Bns. Patricia Denise Kingsmill	Vocal	Vocal	Vocal	Presidenta
Anne Lange	Vocal	Vocal	-	Vocal
Pilar López Álvarez	Presidenta	Vocal	-	Vocal
Jose Luis Duran Schulz	Vocal	-	Vocal	Vocal
Rodrigo Echenique Gordillo	Vocal	Vocal	Presidente	-
Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Presidente	Vocal	-
Secretario no consejero				
Javier Monteoliva Díaz	Secretario no miembro	Secretario no miembro	Secretario no miembro	Secretario no miembro

Durante el ejercicio 2021 se ha trabajado en el diseño e implementación de un nuevo modelo de gobierno corporativo de Inditex (de efectividad progresiva y plenamente operativo a partir del próximo 1 de abril de 2022), en el que los roles de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado estarán separados y el cargo de presidente será no ejecutivo, en línea con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors* en Europa.

En este sentido, el Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, y previa la propuesta de la Comisión de Nombramientos, adoptó por unanimidad, entre otros, los siguientes acuerdos:

- Aceptar la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como presidente y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva que tendrá efectos el día 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual D. Pablo Isla Álvarez de Tejera seguirá desempeñando su cargo como presidente.

- Nombrar por cooptación a Dña. Marta Ortega Pérez como consejera dominical para la cobertura de la vacante producida por la renuncia de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera a sus cargos de presidente y designarla presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva), en ambos casos con efectos a partir del 1 de abril de 2022.

- Aceptar la renuncia presentada por D. Carlos Crespo González como consejero delegado y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva y proceder a su nombramiento como director general de Operaciones, Transformación Sostenible y Digital, en ambos casos con efecto inmediato.

- Aceptar la renuncia presentada por D. Óscar García Maceiras como secretario general y del Consejo de Inditex y de las distintas Comisiones del Consejo y nombrarle por cooptación como consejero ejecutivo y consejero delegado, en ambos casos con efectos inmediatos.

La renuncia del Sr. Isla se produce en el contexto de su desvinculación de mutuo acuerdo de la Sociedad y culmina el proceso de relevo generacional, impulsado por él y por el fundador, principal accionista y consejero de la Sociedad, el Sr. Ortega, de manera que la sucesión del presidente se produzca de manera ordenada y planificada.

Todo ello, acompañado también de la aprobación por el Consejo de Administración en la referida sesión, de la constitución de un Comité de Dirección dentro de la nueva estructura organizativa de la Compañía, como órgano de coordinación de la Dirección de la Sociedad y apoyo al consejero delegado en el ejercicio de sus funciones. Dicho Comité promueve un ambiente de toma de decisiones colegiadas, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo.

Información detallada sobre la regulación, las reglas de organización y funcionamiento, la composición, misión y competencias y las principales actividades llevadas a cabo o líneas de actuación de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad relativa al ejercicio 2021 se encuentra desarrollada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), así como en los correspondientes informes de funcionamiento, que serán publicados en la página web de la Sociedad con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación 6ª del CBG.

Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva tiene delegadas la totalidad de las facultades del Consejo, salvo aquellas legal o estatutariamente indelegables, y aquellas otras necesarias para un responsable ejercicio de la función general de supervisión que compete al Consejo de Administración.

Durante el ejercicio social 2021 no se ha celebrado ninguna sesión de la Comisión Ejecutiva.

Su composición a 31 de enero de 2022 es la que sigue:

Composición de la Comisión Ejecutiva a 31 de enero de 2022

Consejero	Cargo	Categoría
Pablo Isla Álvarez de Tejera	Presidente	Ejecutivo
José Arnau Sierra	Vicepresidente	Dominical
Amancio Ortega Gaona	Vocal	Dominical
Óscar García Maceiras	Vocal	Ejecutivo
Pilar López Álvarez	Vocal	Independiente
José Luis Durán Schulz	Vocal	Independiente
Rodrigo Echenique Gordillo	Vocal	Independiente
Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Independiente

5.9.3.2. Principales indicadores del Sistema de Gobierno Corporativo de Inditex

Concepto	2021	2020	2019	2018
Quórum de asistencia a la Junta General de Accionistas	88,74%	88,72% [103]	87,62% [104]	88,24% [105]
Número de consejeros	11	11	11[106]	9
Consejeros ejecutivos	2	2	2	1
Consejeros independientes	6	6	6	5
Consejeros dominicales	3	3	3	3
Reuniones del Consejo	7	7	5	5
% de asistencia	100%	100%	100%	100%
Reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento	5	5	5	5
% de asistencia	100%	100%	100%	100%
Reuniones de la Comisión de Nombramiento	4	4	5	5
% de asistencia	100%	100%	100%	100%
Reuniones de la Comisión de Retribuciones	3	4	5	3
% de asistencia	67%	100%	100%	100%
Reuniones de la Comisión de Sostenibilidad	4	3	-	-
% de asistencia	100%	100%	-	-

103. De los que es capital flotante el 24,37%.
104. De los que es capital flotante el 23,28%.
105. De los que es capital flotante el 28,95%.
106. En la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de julio de 2019 se amplió el número de miembros del Consejo de Administración de nueve (9) a once (11), designándose en ese momento a Carlos Crespo González como nuevo consejero ejecutivo y creándose una vacante, que fue cubierta con el nombramiento por el Consejo de Administración, por sistema legal de cooptación, en su sesión de 10 de dici embre de 2019, y posteriormente ratificado por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.

5.9.3.3. Principales líneas de actuación de los órganos sociales de Inditex durante el ejercicio 2021

- Actualización de la normativa interna de gobierno corporativo, que regula la actividad de los distintos órganos a fin de adecuarla a las novedades introducidas por la ley 5/2021.

- La agenda de asuntos tratados por los órganos sociales de Inditex marcada por la sostenibilidad:

  – Actualización en la JGA 2021 de los compromisos en materia de sostenibilidad (anunciados en la JGA 2019).

  – Actualización del Plan de Negocio a la coyuntura económico-social tras la crisis de la pandemia y las prioridades estratégicas.

  – Seguimiento de grado de cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad anunciados en la JGA 2021.

  – Análisis del impacto financiero del cambio climático.

- Diseño y aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 y del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo, donde se incrementa la importancia y el peso de las métricas de sostenibilidad en la retribución variable a largo plazo de un 10% a un 25%.

- Planificación del proceso de relevo generacional y sucesión del presidente y del consiguiente cambio en la estructura de gobierno corporativo.

5.9.3.4. Retribuciones de los consejeros y de la Alta Dirección

Retribución de los consejeros

Inditex cuenta con la **Política de Remuneraciones de los Consejeros,** aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021, vigente para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023. Dicha Política está accesible en la nueva sección '*Compliance*', apartado 'Buen gobierno corporativo', 'Junta General de Accionistas', de la página web de la Sociedad.

JGA 2021	
Política de remuneraciones consejeros FY2021, 2022 y 2023	**Votos a favor 98,42%**

Desde la aprobación en 2015 de la primera Política de Remuneraciones de los Consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020 han tenido en cuenta y descrito pormenorizadamente los criterios de la misma, recibiendo un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *Proxy Advisors*.

2021	2020	2019	2018
96,74%	99,26%	99,39%	99,36%

En esta nueva Política de Remuneraciones no se prevén variaciones significativas respecto a la anterior política (aprobada en 2018 y que fue sustituida por la vigente), si bien, introduce las siguientes principales novedades:

- Se otorga un mayor peso a la retribución variable anual para reforzar la ecuación *pay for performance*, en línea con la práctica de mercado y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

- Se establece la posibilidad de aumentar el peso de objetivos no financieros a los que se vincula la retribución variable anual.

- Se adecúa el importe máximo de la retribución variable a largo plazo, expresada como porcentaje de la retribución fija; y

- Se establece la posibilidad de aumentar el peso de los objetivos no financieros a los que se vincula la retribución variable a largo plazo.

Tal y como consideró el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, esta Política de Remuneraciones:

Guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercados de empresas comparables;
Establece los cauces para evitar la asunción de riesgos innecesarios, permitiendo la gestión adecuada y eficaz de los mismos; y
Se encuentra alineada con las prioridades estratégicas a largo plazo de la Sociedad y los intereses de sus accionistas y demás grupos de interés.

Durante el ejercicio 2022 se está trabajando en la modificación de la Política de Remuneraciones con el propósito de adecuar su contenido a la nueva estructura organizativa citada en el apartado a) anterior, y que será sometida a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas).

Retribución de los consejeros en su condición de tales:
La retribución de los consejeros en su condición de tales consiste en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, en función de su pertenencia y cargos desempeñados en el Consejo y en sus Comisiones, cuya cuantía decide la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca. Dicha cantidad se recoge expresamente en la Política de Remuneraciones y constituye la única remuneración que perciben los consejeros por su pertenencia al Consejo y sus Comisiones.

La Política de Remuneraciones prevé los criterios necesarios para la determinación del importe máximo anual del conjunto de los consejeros, con independencia de su categoría.

Consejeros ejecutivos
Los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones ejecutivas son, entre otros, los siguientes:

- **Moderación:** las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la Sociedad y al modelo de negocio, siempre bajo el principio de que no sean ni excesivas, ni insuficientes, para evitar asumir riesgos inadecuados.

- **Vinculación a la estrategia y *Pay for Performance:*** una parte significativa de la remuneración está ligada a la consecución de resultados que reflejan las prioridades estratégicas del Grupo.

- **Alineación con los grupos de interés, sostenibilidad y compromiso medioambiental**: el diseño de la Política de Remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación sostenible de valor para el accionista.

  Los avances en ESG (*Enviromental*, *Social and Governance*, por sus siglas en inglés) y el compromiso medioambiental son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.

  Además, a la hora de determinar la retribución de los consejeros ejecutivos se tienen en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés.

- **Largo plazo:** se ajusta a los valores y objetivos a largo plazo de la Sociedad.

El paquete retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de un elemento fijo, un elemento de retribución variable a corto plazo o anual y un elemento de retribución variable a largo plazo o plurianual.

Los **componentes variables** de la remuneración de los consejeros ejecutivos, vinculados a la consecución de objetivos del Grupo, tienen la **flexibilidad** suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que, bajo determinadas circunstancias, es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la retribución total. **En ningún** caso existen remuneraciones **variables garantizadas.**

En el ejercicio 2021 la Junta General de Accionistas ha aprobado un nuevo plan de incentivo a largo plazo, continuista con el anterior:

- Dos ciclos solapados con un periodo mínimo de medición de objetivos de tres años.

- Principalmente basado en acciones.

- Vinculado a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Inditex, incluyendo objetivos de sostenibilidad. Estos objetivos están alineados con la estrategia sostenible del Grupo, que considera todos los grupos de interés de Inditex, y permiten incentivar el desarrollo de dicha estrategia.

- Retención de las acciones entregadas durante, al menos, un año.

Este nuevo Plan introduce, como principal novedad, el incremento del peso de las métricas de sostenibilidad de un 10% al 25%.

Durante el ejercicio 2021, la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 21.232 miles de euros, tal y como se refleja en el apartado C.1.13. del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2021, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022.

Retribución de la Alta Dirección
La retribución agregada de los miembros que han formado parte de la Alta Dirección durante el ejercicio 2021 ascendió a 69.204 miles de euros, tal y como se refleja en el apartado C.1.13. del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2021, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022.

Por lo que se refiere a la remuneración media en el ejercicio 2021, esta ha ascendido a 3.294.158 euros (1.323.636, 1.434.163 y 1.944.018 euros en 2020, 2019 y 2018, respectivamente). La remuneración media de las altas directivas ha sido de 2.800.975 euros y la de los altos directivos de 3.455.140 euros (993.144 euros y 1.426.915 euros en 2020, 1.033.309 euros y 1.555.634 euros en 2019 y 1.725.866 y 2.008.180 euros en 2018, respectivamente).

5.9.3.5. Visión y retos: hacia una gobernanza sostenible

La sostenibilidad constituye uno de los elementos configuradores esenciales del Sistema de Gobierno Corporativo de Inditex. En este sentido, dicho Sistema ha estado en **continuo proceso de revisión y mejora,** evolucionando en línea con las recomendaciones y mejores prácticas internacionales en la materia y, de modo especial, con los criterios ESG (**Environmental, Social and Governance,** por sus siglas en inglés), hacia un sistema de gobernanza sostenible.

El compromiso del Grupo con la sostenibilidad se refleja al más alto nivel de la Compañía, partiendo de los máximos órganos de gobierno, con la sostenibilidad como factor integrado en el proceso de toma de decisiones.

De esta forma, el Sistema de Gobierno Corporativo de Inditex ofrece una visión integral que promueve el gobierno responsable, para preservar los intereses de nuestros accionistas, al mismo tiempo que se ha ido haciendo eco y responsabilizando también del impacto medioambiental, social y reputacional de nuestra actividad, en la búsqueda por maximizar el interés social a largo plazo a través de la necesaria creación continua de valor para todos y cada uno de nuestros grupos de interés.

Se configura de este modo un **modelo de empresa socialmente responsable y sostenible,** en continuo diálogo participativo y en beneficio común de todos los estamentos relacionados con ella.

Esta integración de la sostenibilidad en nuestro Sistema de Gobierno Corporativo se construye a través de los siguientes factores:

La integración de la sostenibilidad en su gestión y estrategia corporativa

A los efectos de adecuar su estructura organizatA los efectos de adecuar su estructura organizativa al más alto nivel de la Organización a la estrategia del Grupo, claramente orientada al ámbito de la sostenibilidad social y medioambiental, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de fecha 11 de junio de 2019, la creación de la **Comisión de Sostenibilidad[107],** como comisión delegada de carácter informativo y consultivo, responsable de asesorar

107. Más información en el apartado *4.2. La sostenibilidad, base de la transformación* de este Informe.

al Consejo en las materias de su competencia y de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos de derechos humanos, social, medioambiental y de salud y seguridad de nuestros productos, así como de fomentar el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En otras palabras, la Comisión es el órgano responsable de realizar el seguimiento de nuestra estrategia y de las prácticas de sostenibilidad social y medioambiental. Todo ello permite llevar cabo la definición de la estrategia corporativa atendiendo a las oportunidades, riesgos e impactos derivados de la sostenibilidad, así como de los procedimientos para el establecimiento, medición y consecución de objetivos de sostenibilidad, considerando los intereses de todos nuestros grupos de interés y sin perder de vista el atender al principio de precaución en la toma de decisiones de la Compañía. Todo ello tiene su fiel reflejo en la **Política de Sostenibilidad**[108] del Grupo, aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión de 14 de diciembre de 2020, que refunde en una las anteriores Políticas de Sostenibilidad Medioambiental y de Responsabilidad Social Corporativa, y recoge la nueva visión y estrategia del Grupo en materia de sostenibilidad.

El establecimiento de mecanismos adecuados para hacerse eco de las expectativas de nuestros grupos de interés

La **Comisión de Sostenibilidad** es asimismo el órgano responsable de las relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad.

En particular, tiene encomendada la función de supervisar y evaluar —de forma coordinada con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento respecto de aquellas cuestiones de su competencia—, tanto la estrategia de comunicación y relación con los distintos grupos de interés, como de los procedimientos y canales de comunicación de los que disponemos en Inditex para garantizar la correcta y continua comunicación con los mismos.

Además, el **Consejo Social** es un órgano externo permanente de la Compañía de carácter asesor y consultivo en materia de sostenibilidad, tanto social como medioambiental. Está integrado por personas o instituciones externas e independientes al Grupo. Asume la función de formalizar e institucionalizar el diálogo con aquellos interlocutores considerados claves en la sociedad civil en la que desarrollamos nuestro modelo de negocio y, además, tiene un papel destacado en la determinación de la matriz de materialidad, en la que participa en colaboración con nuestros grupos de interés. El Consejo Social actúa a su vez como interlocutor principal de la Comisión de Sostenibilidad, manteniendo un diálogo efectivo y continuo.

Los miembros del Consejo Social son:

Cecilia Plañiol
Ezequiel Reficco
Javier Sardina
Paula Farias
Víctor Viñuales

Todo lo cual contribuye asimismo a una mejor identificación y prevención de los riesgos e impactos de sostenibilidad en nuestras operaciones comerciales.

La existencia de sólidos mecanismos de supervisión en materia de sostenibilidad

La **Comisión de Sostenibilidad** es la responsable de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos de derechos humanos, social, medioambiental y de salud y seguridad de nuestros productos, así como de realizar el seguimiento de la estrategia y las prácticas de sostenibilidad social y medioambiental.

Además, la Comisión tiene conferidas las funciones relacionadas con la supervisión y verificación del proceso de elaboración de la información no financiera regulada y no regulada. Este procedimiento lo realiza de forma coordinada con la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento,** a la que le corresponde la supervisión última y la evaluación del proceso de elaboración e integridad de la información no financiera incluida en el informe de gestión, asegurando el cumplimiento de todos los requerimientos legales, y ocupándose asimismo del proceso de verificación independiente de dicha información. Esta actuación coordinada permite garantizar una visión consolidada sobre la aplicación efectiva de las políticas relativas a sus respectivos ámbitos de competencia, así como una mayor calidad de la información no financiera que se pone a disposición del mercado.

Para ello, Inditex cuenta además con la **Política relativa a la Comunicación de Información Económico- Financiera, no Financiera y Corporativa,** aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de diciembre de 2020. Dicha Política tiene como objetivo establecer el marco de actuación y definir los principios generales que regirán la comunicación por la Sociedad de la información económico- financiera, no financiera y corporativa a través de los canales regulados y los canales no regulados, con la finalidad principal de asegurar la protección de los grupos de interés y el ordenado

108. Más información en el apartado *4.2. La sostenibilidad, base de la transformación* de este Informe.

funcionamiento del mercado. La Comisión de Sostenibilidad tiene atribuida la competencia de garantizar la efectiva aplicación de esta Política.

Entre los diversos principios definidos en la citada Política destacan, a estos efectos, los siguientes: (a) asume como objetivo estratégico la transparencia de la información relativa a la Sociedad en las relaciones con nuestros grupos de interés; (b) procura que la difusión de información económico-financiera, no financiera y corporativa refleje adecuadamente los principios y la estrategia de la Sociedad en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG - *Environmental, Social and Governance*); y (c) busca que la información de esta naturaleza que se difunda por medio de los canales no regulados sea veraz y guarde coherencia respecto de esta misma información difundida previamente por los canales regulados.

Por su parte, la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento** tiene encomendada, como órgano responsable de la supervisión y control de la eficacia de los sistemas internos de control y gestión de riesgos, la supervisión y evaluación de los riesgos financieros y no financieros, como los derivados de las actuaciones del Grupo en relación con sus prácticas de sostenibilidad social, medioambiental, etc.

Los miembros de la Comisión de Sostenibilidad, incluida su presidenta, también son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones y el reporte que la presidenta de la Comisión de Sostenibilidad hace en las reuniones del Consejo de Administración sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones garantizan que los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad social y medioambiental sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, permitiendo una mejor identificación de los riesgos y oportunidades asociados a dichas materias.

El **Comité de Ética** es el órgano interno dependiente del Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, que vela por el cumplimiento de las normas de conducta y en concreto por el cumplimiento del Código de Conducta y Prácticas Responsables y el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

A fin de llevar un adecuado seguimiento, tal y como se ha expuesto en el apartado *5.9.2 Sistema de Compliance* y prevención de riesgos penales anterior, el Comité de Ética reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento al menos con periodicidad semestral.

La vinculación entre el desempeño en materia de sostenibilidad y el sistema retributivo de nuestros consejeros ejecutivos y la Alta Dirección

Tal y como se detalla en el apartado anterior, de acuerdo con dicha Política de Remuneraciones, el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de un elemento fijo, un elemento de retribución variable a corto plazo o anual y un elemento de retribución variable a largo plazo o plurianual.

Este *mix* retributivo se configura sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo que permiten remunerar el desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor.

Además, la percepción de la retribución variable de nuestros consejeros ejecutivos, tanto la anual como la plurianual, está vinculada al cumplimiento de determinados objetivos de sostenibilidad (medioam-

40%

MUJERES EN EL CONSEJO

objetivo establecido por el Consejo de Administración a alcanzar antes de que finalice el año 2022.

bientales, sociales y de gobierno corporativo). Estos objetivos están alineados con la estrategia sostenible del Grupo, que considera todos los grupos de interés de Inditex, y permiten incentivar el desarrollo de dicha estrategia.

Así, el Consejo de Administración acordó vincular la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2021 a, entre otros criterios, los avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los indicadores anunciados en la Junta General de Accionistas de 2021, con un peso máximo de hasta el 15% del total de la retribución variable anual.

Por otro lado, de acuerdo con el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado asimismo por la citada Junta General de Accionistas de 2021, el peso de las métricas de sostenibilidad a las que se vincula la retribución plurianual, se ha aumentado al 25%.

En consecuencia, en el ejercicio social 2021, el peso de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total ha sido de un 20% aproximadamente.

El detalle de los objetivos, los criterios de medición, así como las escalas de logro vinculadas a cada uno de los objetivos de sostenibilidad ligados a la retribución variable de los consejeros ejecutivos se recogen en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2021, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022, y disponible en la web corporativa (en la sección de *'Compliance'*, apartado 'Buen gobierno corporativo', 'Informe sobre Remuneraciones') y en la web de la CNMV.

La vinculación de objetivos de sostenibilidad al sistema retributivo se hace extensiva a la Alta Dirección del Grupo.

Nuestro compromiso con la diversidad reflejado en la composición de los órganos de gobierno

En Inditex contamos con la **Política de Diversidad e Inclusión de Inditex[109],** aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2017, y modificada parcialmente en diciembre de 2020, que establece el marco que promueve los valores de diversidad, multiculturalidad, aceptación e integración en todas las entidades del Grupo y que está impulsada al más alto nivel de la Compañía.

Así, la Comisión de Nombramientos es el órgano especializado del Consejo que interviene en el proceso de selección, nombramiento, ratificación y reelección de nuestros consejeros. Dicha Comisión tiene como criterio director de su actuación garantizar la diversidad en la composición de los distintos órganos colegiados de gobierno de nuestra Compañía, incluyendo entre los criterios a considerar la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias, edad, experiencia internacional o procedencia geográfica y, en especial, de género.

Tal y como la Comisión de Nombramientos consideró en su análisis sobre las necesidades de la Sociedad y del propio Consejo de Administración, recogidas en el correspondiente informe justificativo de fecha 7 de junio de 2021, se puede concluir lo siguiente respecto de la actual composición del Consejo de Administración de Inditex:

- La diversidad en su seno en cuanto a factores como procedencia, conocimientos y experiencias, potenciándose especialmente los perfiles tecnológicos y con *expertise* en sostenibilidad en línea con los ejes estratégicos del Grupo.

109. Más información en el apartado *5.1.1. Diversidad, inclusión, igualdad y conciliación* de este Informe.

- La existencia de una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Dichas conclusiones fueron ratificadas por el propio Consejo, en su informe aprobado el 8 de junio de 2021. Ambos informes fueron publicados en la web corporativa al tiempo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de Inditex.

Por otro lado, la Comisión de Nombramientos de Inditex valoró de forma favorable que las propuestas de reelección y nombramiento de consejeros a acometer en el futuro estuvieran orientadas a mantener o reforzar en el seno del máximo órgano de gobierno y en sus comisiones delegadas: (i) los perfiles con experiencia tecnológica y en el campo de la sostenibilidad y las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (*Environmental*, *Social and Governance* o ESG) en general, en línea con los ejes estratégicos marcados como prioritarios por la Sociedad; (ii) un alto grado de diversidad de, entre otras cuestiones, experiencias profesionales, competencias, capacidades personales, conocimientos sectoriales, género y edad; (iii) la composición equilibrada entre las distintas categorías de consejeros, asegurando una presencia mayoritaria de consejeros no ejecutivos, así como la presencia de una representación de consejeros dominicales tal, que garantice la existencia de efectivos contrapesos; y (iv) la renovación gradual de sus miembros, combinada con la presencia de perfiles que cuenten con amplia experiencia y conocimiento de la Sociedad, del Grupo, del negocio y del sector *retail* en general.

En todo caso, en línea con los compromisos adquiridos, la Comisión de Nombramientos de Inditex consideró que en la selección futura de consejeros debía ser una prioridad inmediata impulsar la diversidad de género, de manera que se concluyera el proceso de cumplimiento de los objetivos adquiridos para el año 2022 antes mencionados, sin dejar por ello de lado que todos los nombramientos deben realizarse con arreglo a los más estrictos criterios de idoneidad y méritos.

En lo que a diversidad de género se refiere, la Comisión ha mantenido un esfuerzo constante por mantener las más altas cotas de representatividad femenina posible. Claro ejemplo de ello es que ya en 2019 se superó el objetivo del 30% recogido en la Política de Selección de Consejeros vigente en ese momento y recomendado entonces por el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. Además, en la modificación de la normativa interna de Inditex, aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 14 de diciembre de 2020, la Comisión estableció como **nuevo objetivo el 40% de mujeres consejeras sobre el total de miembros del Consejo, a alcanzar antes de que finalice el año 2022.**

Órganos de Gobierno	%
Consejo de Administración	36%
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	43%
Comisión de Nombramientos	40%
Comisión de Retribuciones	20%
Comisión de Sostenibilidad	60%

De acuerdo con el posterior análisis realizado por la Comisión de Nombramientos, y recogido en el correspondiente informe de fecha de noviembre de 2021, como por el informe de idoneidad encargado a un asesor externo independiente, los nombramientos de Dña. Marta Ortega Pérez, como consejera dominical y presidenta no ejecutiva (aunque con efectos a partir del 1 de abril de 2022), y de D. Óscar García Maceiras, como consejero ejecutivo y consejero delegado, mencionados en el apartado a) anterior, contribuyen , entre otros factores, y en términos de diversidad a: (i) afianzar la diversidad en la tipología de consejeros; (ii) reforzar la representación femenina, superando el objetivo del 40% establecido para el 2022; (iii) reforzar la experiencia en ámbitos que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía, alcanzándose un adecuado equilibrio entre habilidades y experiencia, apropiado para los intereses de la Sociedad y del Grupo, combinando perfiles que cuentan con amplia experiencia y conocimiento del Grupo, del negocio y del sector *retail* en general, junto con otros perfiles con formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores; y (iv) la renovación gradual de sus miembros, al mismo tiempo que se asegura el mantenimiento de los valores de Inditex y la estabilidad del proyecto por el amplio recorrido que tienen ambos profesionales.

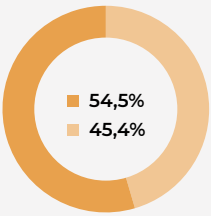
Por otro lado, la Comisión también tiene atribuidas funciones en relación con el nombramiento y separación de los miembros de la Alta Dirección, debiendo igualmente velar por la diversidad de género y el impulso del liderazgo femenino, **favoreciendo la existencia de un número significativo de altas directivas.**

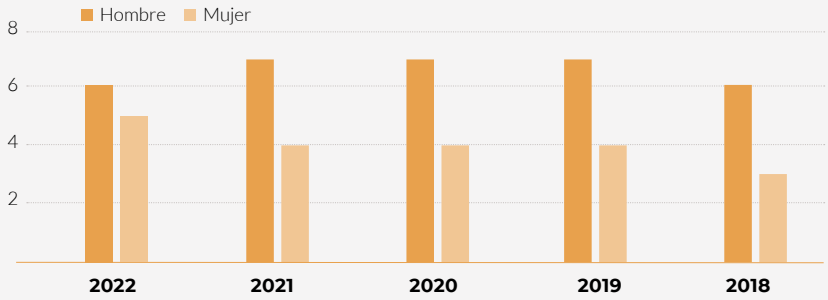
Dicho compromiso con la diversidad tiene su reflejo tanto en los Reglamentos de funcionamiento del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramiento, como en la **Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros** (disponible en la sección de '*Compliance*', apartado 'Buen gobierno corporativo', 'Junta General de Accionistas' de la página web de la Sociedad), así como en la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo.

Principales indicadores de diversidad en el Consejo de Administración de Inditex correspondientes a los últimos cuatro ejercicios (2018,2019, 2020 y 2021).

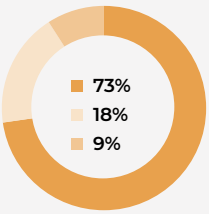
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

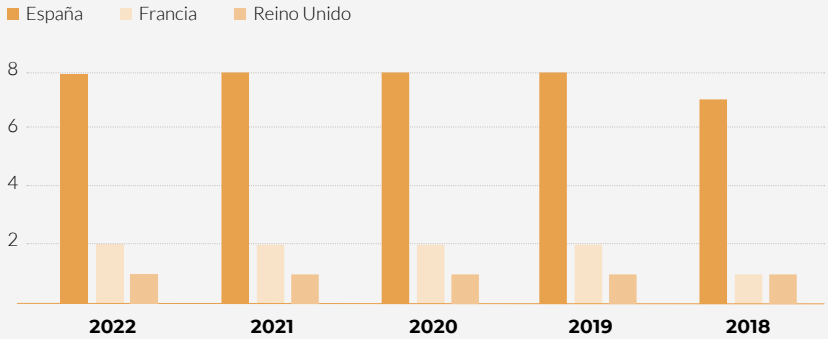
POR GÉNERO



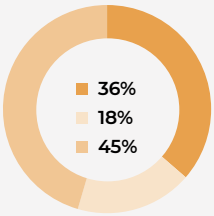


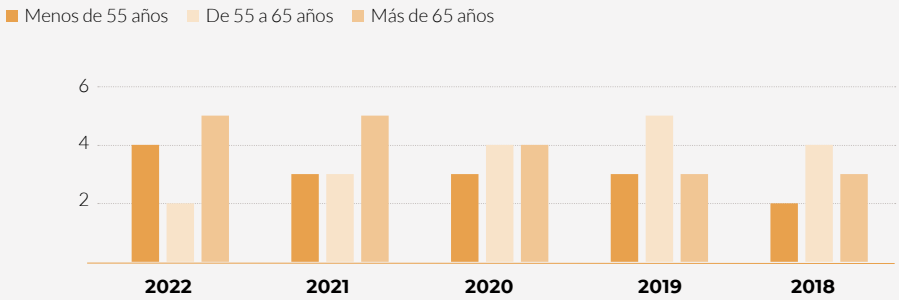
POR GEOGRAFÍA



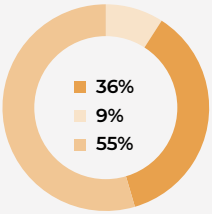


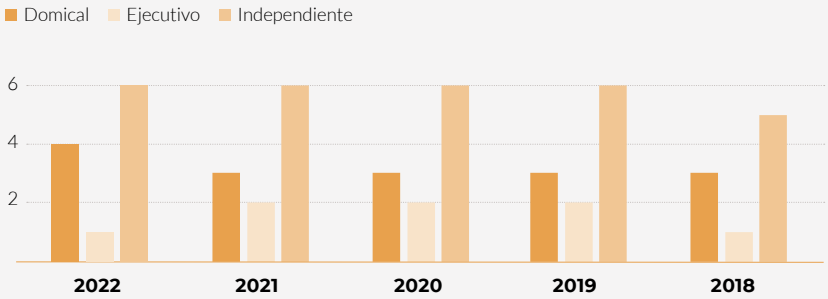
POR EDAD





POR CATEGORÍA





Los indicadores relativos al ejercicio social 2022 se corresponden con la situación existente en el Consejo de Administración de Inditex a fecha 1 de abril de 2022, momento en el que el nombramiento de Dña. Marta Ortega Pérez, como nueva consejera y presidenta (no ejecutiva) de dicho órgano social, será efectivo, tras la salida del presidente ejecutivo, el Sr. Isla.

La diversidad en los órganos de gobierno de una compañía contribuye a la existencia de una **visión plural,** favoreciendo la identificación de riesgos y oportunidades y, en consecuencia, la consecución de los objetivos corporativos. Además, la diversidad impulsada desde los órganos de gobierno y la Alta Dirección promueve el fomento de la igualdad de oportunidades en toda la organización, así como un entorno laboral diverso e inclusivo, lo que contribuye de forma esencial a la consecución de los objetivos corporativos de Inditex y a un mejor desempeño empresarial.