

continente europeo, el porcentaje se situaría de nuevo cerca del 70%, al igual que en los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Organización del trabajo

El Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex asume como parte de su regulación interna el contenido de las distintas legislaciones y de los acuerdos y convenios, nacionales e internacionales, de los que forma parte la Compañía, comprometiéndose a su cumplimiento.

En materia de organización del trabajo, el Código regula específicamente el respeto a los límites establecidos por la legislación de cada país en materias como el horario laboral semanal y las horas extraordinarias.

Esta línea de compromiso en materia de cumplimiento de la jornada de trabajo se reitera en el Acuerdo Global con UNI, en el que se incluye un párrafo dedicado a las directrices marcadas por los Convenios 1 y 47 de la OIT, sobre la jornada diaria y semanal de ocho y 40 horas respectivamente, así como por su Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del tiempo de trabajo normal, regulado como norma mínima por cada país.

En la práctica, la ley y los convenios colectivos de aplicación a Inditex establecen las jornadas máximas anuales de los trabajadores en función de las cuales se pactan los calendarios laborales. En Inditex se dispone de mecanismos de control de tiempo de trabajo, de acuerdo con la normativa de aplicación de cada mercado.

La atención permanente sobre la evolución de los mercados a lo largo del presente ejercicio nos ha permitido reaccionar en tiempo y forma a las necesidades derivadas de las distintas situaciones sanitarias y así, adaptar las medidas de organización en todo momento para garantizar la salud y el bienestar de nuestras personas. Además, el papel de nuestros equipos de responsables en el seguimiento del cumplimiento y en la búsqueda de mejoras en el entorno de trabajo es fundamental, manteniendo reuniones individuales periódicas con la plantilla para analizar otros retos e inquietudes a nivel social que puedan tener en la tienda, más allá del mero cumplimiento de la normativa laboral.

5.1.5. Política Retributiva

GRI 103-2; 103-3; 102-35; 102-8; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39 Y 405-2

Nuestra política en cuestiones retributivas busca adaptarse, en todo momento, a cada uno de los 60 mercados y ámbitos laborales en los que operamos,

siempre dentro de la cultura y los valores del Grupo y respetando la identidad propia de cada una de las marcas comerciales. Por esa razón, promovemos que el estándar retributivo se adapte a la realidad local de cada mercado, fijando las retribuciones según las prácticas de referencia de cada uno de esos mercados en moneda local.

La política de compensación de Inditex **garantiza la no discriminación** por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. A este respecto, el equipo de profesionales de Inditex es remunerado en función de su valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida. La retribución en Inditex se caracteriza por una componente fija y otra variable.

La experiencia, contribución personal al trabajo, y responsabilidad dentro de la organización determinan la retribución fija. La variable depende en su totalidad de indicadores predefinidos, cuantificables y medibles, todos vinculados a los resultados de la Compañía. Bajo ese criterio, la retribución variable no depende de una evaluación discrecional del desempeño individual de la persona, sino exclusivamente de parámetros objetivos. El propósito: garantizar la no discriminación. En este sentido, **la retribución variable se configura como una de las claves para la política de compensación de Inditex y se aplica a empleados de todas las áreas de actividad de la Compañía**. Fomentamos la toma de decisiones y la iniciativa a todos los niveles y premiamos proporcionalmente a la responsabilidad asumida.

En las tiendas, nuestro sistema de retribución variable más común es el sistema de comisión mensual. De esa forma se premia la involucración de nuestra plantilla en aspectos tan clave como los resultados de venta, la opinión sobre el producto y la coordinación y organización de la tienda. Durante los últimos años se ha empezado a implementar un nuevo sistema de retribución variable en tienda con especial foco en la transparencia y la sencillez y teniendo en cuenta el entorno de transformación.

Además, para ser fieles a nuestros valores de transparencia y orientación a resultados, en 2020 alineamos los objetivos del Grupo en materia de sostenibilidad con los de las personas de oficina en cuanto a retribución. De esta forma, **el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad forma parte de la retribución variable** de nuestros empleados de oficina. Esto refuerza el compromiso con nuestras personas en esta materia, así como el hecho de que nuestros variables estén completamente ligados a los resultados de negocio. Asimismo, durante el año 2021 se ha mejorado el nivel de sobrecumplimiento de los variables de estructura, potenciando así el reconocimiento de resultados extraordinarios en la retribución de nuestros empleados.



Brecha salarial

Para analizar las diferencias salariales de género, la brecha salarial es el indicador más claro en términos metodológicos. Se calcula tomando como base la mediana de los salarios en cada mercado (considerando el salario total: fijo + variable, compuesto por comisión y bonus) y se pondera con el peso de cada área de actividad del Grupo (tienda, servicios centrales, logística y fábricas). Con ese dato, esa mediana es ponderada a su vez con el peso de cada uno de los mercados sobre el total de las personas empleadas por Inditex. De esta forma, se obtiene un indicador global y fiable de la diferencia salarial entre hombres y mujeres del Grupo.

Del análisis realizado en el ejercicio 2021 se concluye, principalmente, que **existe paridad salarial entre hombres y mujeres en Inditex**. En salario total, las mujeres han cobrado un 0,3% más que los hombres, lo que supone una ligera variación respecto a la cifra de los ejercicios anteriores (en el ejercicio 2020, los hombres cobraban un 0,4% más que las mujeres; en 2019, las mujeres cobraban un 0,2% más que los hombres, y en 2018, un 0,8% más), que se explica por los movimientos de plantilla registrados durante el mismo.

Brecha salarial

	2021	2020	2019	2018
Total	0,3%	-0,4%	0,2%	0,8%

A continuación, se detalla la brecha salarial por áreas geográficas:

Brecha salarial por área geográfica

	2021	2020	2019	2018
España	-0,8%	-0,8%	0,5%	1,0%
Europa sin España	0,4%	-0,7%	-0,6%	0,2%
América	1,7%	2,6%	3,6%	0,3%
Asia y resto del mundo	1,8%	-1,1%	-0,1%	0,0%
Total	0,3%	-0,4%	0,2%	0,8%

Remuneraciones medias globales

La remuneración media se define como el promedio de los salarios de todo el Grupo (considerando el salario total: fijo más variable, compuesto por comisión y bonus), convertidos a euros usando el tipo de cambio medio de 2021. Con este cálculo, la remuneración media global durante este ejercicio en Inditex es de 23.701 euros brutos anuales (23.959, 22.073 y 20.996 euros en 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

En relación con esta cifra, es importante subrayar que la plantilla de Inditex en España, nuestro mercado sede, representa tan sólo un 28% del total, y que una parte relevante del 72% de la plantilla restante está localizada en mercados donde los salarios convertidos a euros se traducen en remuneraciones medias más bajas (28% y 72% de la plantilla en 2020, 2019 y 2018).

Por género, la remuneración media de las mujeres en 2021 ha alcanzado los 22.770 euros anuales brutos,

mientras que la de los hombres se ha situado en 26.502 euros (en el caso de la mujer, 22.749 euros en 2020, 21.142 euros en 2019 y 19.935 euros en 2018; en el caso del hombre, 27.657 euros en 2020, 24.897 euros en 2019 y 23.556 euros en 2018). Es importante destacar que estas dos cifras no son representativas en términos de igualdad salarial: la distancia entre hombres y mujeres se explica, en este caso, por la mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados donde la conversión de la moneda local ofrece como resultado una cifra más baja en euros.

En materia de igualdad salarial, la brecha es el indicador que ofrece transparencia sobre los salarios que cobran hombres y mujeres. De hecho, la brecha salarial se calcula por cada mercado (ponderada con el peso de cada uno de ellos), lo que permite aislar el impacto de las diferentes monedas locales, la evolución del tipo de cambio y la distribución geográfica de la plantilla.

Tomando en consideración esas premisas, a continuación, detallamos las remuneraciones medias por grupos de edad y por clasificación profesional:

Salario Total en €	2021	2020	2019	2018
Clasificación profesional²⁵				
Dirección	52.744	50.050	51.327	47.804
Responsable	33.840	32.859	31.002	27.963
Especialista	20.875	20.751	19.260	18.480
Edad				
Menos de 30 años	17.054	16.598	16.444	15.350
Entre 30 y 40 años	28.689	28.214	27.433	26.320
Mayores de 40 años	42.130	43.648	42.297	41.062

5.1.6. Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas

GRI 102-10; 102-8; 102-12; 103-2; 103-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10; 413-1; AF24 Y AF31

Durante el año 2021 hemos continuado realizando un seguimiento continuo del impacto de la covid-19 durante las diferentes olas de afección que se han producido en los diferentes mercados, así como sus potenciales efectos a corto y medio plazo para los trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas. Nuestra prioridad sigue siendo **garan-**

tizar la salud y el bienestar necesario para el normal funcionamiento de nuestra Compañía.

5.1.6.1. Protección de la seguridad y salud

En Inditex disponemos de una Política de Seguridad y Salud Laboral, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de septiembre de 2019. Esta norma señala que la



MÁS INFORMACIÓN

sobre nuestra Política de Seguridad y Salud Laboral.

25. La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesional es:

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