

INDITEX

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2022





Índice

| | |
|---|------------|
| 1. Mensaje de la Presidenta | 104 |
| 2. Carta del Consejero Delegado | 106 |
| 3. Conocer Inditex | 109 |
| 3.1. Presencia global y datos clave | 111 |
| 3.2. Hitos 2022 | 112 |
| 3.3. Inditex en cifras, principales indicadores | 113 |
| 3.4. Reconocimientos | 117 |
| 3.5. Formatos comerciales | 119 |
| 4. Nuestra estrategia | 123 |
| Modelo de negocio y estrategia | 125 |
| 4.1. La sostenibilidad, uno de nuestros pilares | 129 |
| 4.2. Relación con los grupos de interés | 137 |
| 5. Comprometidos con | 145 |
| 5.1. Nuestras personas | 147 |
| 5.2. Nuestros clientes | 181 |
| 5.3. Nuestros productos | 185 |
| 5.4. Nuestros accionistas | 195 |
| 5.5. Medioambiente | 197 |
| 5.6. Proveedores | 214 |
| 5.7. Comunidades | 237 |
| 6. Nuestra manera de actuar | 257 |
| 6.1. Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance | 259 |
| 6.2. Responsabilidad y transparencia fiscal | 281 |
| 6.3. Gestión responsable del riesgo | 287 |
| 7. Indicadores y principios de reporte | 319 |
| 7.1. Indicadores adicionales | 321 |
| 7.2. Principios para la elaboración de informes | 343 |



Mensaje de la presidenta

GRI 2-22; 3-3

La fortaleza de Inditex, su capacidad para enfrentarse a cualquier reto, incluso en los escenarios más difíciles, está en los miles de personas que forman parte de esta empresa y que ponen todo su esfuerzo, su creatividad y su ilusión en hacer Inditex cada día mejor. El año 2022, en el que he tenido el honor de asumir la presidencia no ejecutiva del Grupo, ha sido un buen ejemplo de ello. Gracias a la magia de esta empresa, la que pone en sus tareas este equipo que reúne tanto talento y dedicación, hemos completado de forma muy positiva un ejercicio en un contexto incierto y complejo.

Inconformismo, pasión por las cosas bien hechas y la continua exigencia de mejorar son nuestra esencia. En nuestras tiendas, en las áreas comerciales y de diseño de nuestras marcas, en los centros logísticos o de producción y en los departamentos corporativos, esa magia explica nuestros logros y es la garantía de nuestra trayectoria futura.

Nuestro modelo gira alrededor del diseño y del producto, de la calidad de nuestra relación con el cliente y de nuestra responsabilidad hacia el entorno. Trabajando siempre en equipo, combinando humildad con ambición, hacemos avanzar una empresa que no cambia en lo esencial pero que evoluciona constantemente. No queremos ser rápidos sino ágiles y flexibles; no queremos ser grandes sino relevantes. Queremos ser agentes de cambio y aspiramos a liderar la transformación de nuestra industria, a que nuestro impacto sea positivo en todos los ámbitos.

La confianza que clientes de todo el mundo que visitan nuestras tiendas físicas y nuestras plataformas digitales ponen en nuestras marcas y nuestros productos nos impulsa en estos objetivos. Los logros y los avances en todas las áreas de un ejercicio como el de 2022 nos animan a continuar trabajando con la misma ilusión de siempre, con la misma ambición y determinación. La moda es nuestra pasión y nuestra contribución es ofrecer cada día más creatividad y calidad con la mayor responsabilidad.





Carta del consejero delegado

GRI 2-22; 3-3

En el ejercicio 2022 al que se refiere este Informe Anual, el primero completo en el que he tenido el privilegio de desempeñar la función de consejero delegado de Inditex y en el que hemos celebrado la llegada de Marta Ortega Pérez a la presidencia no ejecutiva, nuestro Grupo ha alcanzado unos extraordinarios resultados desde todos los puntos de vista. Nuestros equipos y la cultura de la compañía han demostrado una vez más su capacidad para hacer frente a cualquier reto, por complejo que sea, y a superar cualquier dificultad, como vienen haciendo durante toda la trayectoria de Inditex: desde sus orígenes como una pequeña empresa de fabricación textil hasta su realidad actual como uno de los actores más relevantes del mercado de la distribución de moda a nivel mundial.

Excelente desempeño operativo

A lo largo de estos doce meses, entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, hemos cumplido con todos los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés, como se detalla en los diferentes capítulos de este Informe Anual, y nuestro Grupo ha mostrado un excelente desempeño operativo. La cifra de negocio consolidada se ha incrementado en un 18% sobre la del anterior ejercicio, apoyada en crecimientos de las ventas en todas las áreas geográficas y en una fuerte sinergia entre el aumento del tráfico en nuestras tiendas físicas y la actividad de nuestras plataformas digitales, que han alcanzado un volumen récord de operaciones.

Este crecimiento ha mostrado también una excelente salud en su ejecución, con un margen bruto en niveles históricos y un riguroso control de los gastos operativos, que crecieron tres puntos por debajo del incremento de la venta. Todo ello ha conducido a un beneficio neto un 27% superior al del ejercicio 2021, y a situar la posición financiera neta, por primera vez, por encima de los 10.000 millones de euros.

Compromiso de nuestras personas

Ninguna de estas cifras puede explicarse sin hacer referencia al talento y la creatividad de nuestros equipos de diseño, a la excelencia del trabajo que desarrollan nuestras personas en las áreas comerciales, logísticas y corporativas de cada una de nuestras marcas, y al compromiso de nuestros empleados de tienda, más de 140.000 personas que con su dedicación permiten llevar la experiencia de compra de nuestros clientes a un nivel superior.



Todos ellos son participantes activos de las grandes líneas estratégicas sobre las que discurre la actividad de Inditex y de sus marcas, Zara y Zara Home, Massimo Dutti, Pull&Bear, Bershka, Stradivarius y Oysho. Todos comparten nuestra pasión por la moda, nuestro empeño por ofrecer productos de calidad con un elevado componente de diseño; la constante búsqueda de mejoras en la experiencia que ofrecemos a nuestros clientes, tanto en tiendas físicas como online; y la determinación

con la que avanzamos en nuestros compromisos en materia de sostenibilidad. La promoción y el cuidado de su talento son otro de los grandes pilares estratégicos en los que se apoya el modelo de Inditex.

Liderazgo en la transformación de nuestro sector

Somos conscientes de nuestra responsabilidad y capacidad de liderazgo en la transformación de nuestro sector hacia un modelo cada vez más sostenible y orientado a la circularidad. Creemos que la innovación, que forma parte de la propia cultura de Inditex, es una de las herramientas principales en este camino, y que la colaboración con actores diversos es la estrategia más adecuada. Durante 2022 hemos impulsado múltiples iniciativas en este sentido y trabajado de forma intensa en otras que fructificarán en el futuro inmediato. Nuestro esfuerzo a lo largo de los años nos ha permitido alcanzar de forma anticipada algunos de nuestros compromisos, así como generar avances sustanciales en materia de consumo de energía y agua, de mejora de los procesos en nuestra cadena de suministro, incrementar notablemente la utilización de fibras preferentes, así como extender ciclo de vida de nuestros productos, entre otros.

Mantenemos y reforzamos nuestro compromiso con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos; así como nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En línea con nuestro compromiso con la transparencia, a lo largo de estas páginas explicamos los avances realizados en todos estos ámbitos en una labor de reporte que desarrollamos de manera detallada, asegurando la integridad de los datos y preservando en las conclusiones los principios del marco de la iniciativa *Integrated Reporting*.

Comprometidos con nuestro entorno

En último término, nuestro principal centro de atención son las personas: las que forman parte de nuestro Grupo, las que se relacionan con él como clientes o proveedores, o las que forman parte de las comunidades en las que se desarrollan nuestras actividades de negocio. En todos estos ámbitos, y en especial en relación con nuestros propios equipos, la promoción de la diversidad y la inclusión a todos los niveles es una prioridad, así como el apoyo y la generación de oportunidades para los colectivos más vulnerables. En 2022 ha crecido también nuestro volumen de inversión en la comunidad, con la dedicación a programas sociales de más de 87,9 millones de euros y más de tres millones de personas beneficiarias.

Debo hacer una referencia especial a la dolorosa experiencia que desde febrero de 2022 sufrimos en Ucrania, a las terribles consecuencias que el conflicto está provocando a los ciudadanos de aquel país y a los que han tenido que abandonarlo. Y también, ya en 2023, a las víctimas de la catástrofe en Turquía y sus familiares, entre ellos algunos de nuestros propios compañeros en Inditex. Seguiremos apoyando a las comunidades allí donde podamos ser útiles, principalmente a través de la cooperación con aquellas organizaciones con las que mantenemos una colaboración estable.

En este terreno, como en todos los aspectos de nuestra actividad, desde Inditex queremos impactar de forma positiva: en nuestro entorno medioambiental y social; en las personas, dentro y fuera de nuestro Grupo; en nuestra cadena de valor, entre proveedores y socios de negocio. Siempre a través de la colaboración, y aprovechando nuestra capacidad de liderazgo. Con humildad y con prudencia, pero con extraordinaria ambición, sabedores del gran poder de transformación que tiene la industria de la moda.



Óscar García Maceiras

Consejero delegado



3. Conocer Inditex

3.1. Presencia global y datos clave / 3.2. Hitos 2022 / 3.3. Inditex en cifras, principales indicadores / 3.4. Reconocimientos / 3.5. Formatos comerciales

El Grupo Inditex es una familia de varias marcas: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Zara Home. Todas ellas comparten un mismo objetivo: ofrecer a nuestros clientes de más de 200 mercados una propuesta de moda inspiradora, de calidad y producida de manera responsable.

3.1. Presencia global y datos clave en 2022



principales indicadores

213
mercados

32.569 M€
ventas

7.479 M€
contribución
fiscal total

4.130 M€
beneficio

10.070 M€
posición
financiera neta

2.895 M€
dividendos



un equipo único

164.997
empleados

182
nacionalidades

compromisos

100 %
electricidad
de fuentes
renovables



75 %
mujeres

29,6
edad media

inversión en la comunidad

+3 M
beneficiados

+87,9 M€
inversión



cadena de suministro

8.271
fábricas

1.576.549
trabajadores
beneficiados por
Trabajador en el
Centro

1.729
proveedores



3.2. Hitos 2022

FEBRERO

Inditex, en la lista *Carbon Clean 200™* y distinguida en el Libro Anual de la Sostenibilidad de S&P Global. Nuestro Grupo logra la categoría de bronce en la última edición del Informe, que reconoce el desempeño de las empresas en sostenibilidad.

MARZO

Custom Lab de Bershka

La marca presenta CUSTOM LAB, una innovadora propuesta de personalización de prendas que se une a *Denim Lab* que permite personalizar prendas *denim* entre varias licencias y estampados. Con esta iniciativa, Bershka sigue ofreciendo alternativas de creación y personalización a sus clientes.

ABRIL

Marta Ortega, presidenta de Inditex

“Empiezo esta etapa con un profundo sentimiento de responsabilidad y muchísimo orgullo de hacerlo como parte de un equipo humano insuperable, que es el corazón y la clave del éxito de esta empresa”, aseguró Marta Ortega en una carta enviada a las personas que conforman Inditex el día de su nombramiento.

MAYO

Lanzamiento de Massimo Dutti Studio

Massimo Dutti Studio representa la historia de la marca y resume sus múltiples facetas: la feminidad atemporal y el espíritu de innovación. La colección nace como un homenaje a la mujer contemporánea, con identidad propia.

JUNIO

Zara Home con Vicent Van Duysen

La marca abre un nuevo capítulo de la mano del arquitecto y diseñador belga. El resultado es una línea nacida del respeto mutuo entre la marca y el creativo. La colección, con lanzamientos dos veces al año, se estrenó con una primera selección de piezas de salón.

JULIO

Inversión en CIRC

Inditex entra en el capital de CIRC, una *start-up* innovadora que impulsa una tecnología disruptiva de reciclaje con el objetivo de generar nuevas fibras sostenibles para su utilización por la industria textil. Esta inversión se une al compromiso de compra durante tres años, por más de 100 millones de euros, del 30 % del volumen de producción de *Infinna™*, una fibra creada íntegramente a partir de residuos textiles.

AGOSTO

Zara y Renewcell

Zara continúa avanzando en su camino hacia la circularidad y lanza una colección cápsula en colaboración con la *start-up* sueca Renewcell, cuya tecnología permite transformar residuo textil de pre y posconsumo, como *jeans* usados, en pulpa de celulosa.

SEPTIEMBRE

Lanzamiento de Oysho Training

La marca lanza una nueva aplicación gratuita de entrenamientos de fitness, yoga y running con sesiones para todos los niveles. *Oysho Training*, con más de 300 sesiones de diferentes niveles, se presenta con el objetivo de ofrecer un amplio contenido de entrenamientos de calidad, dirigidos por instructoras internacionales.

OCTUBRE

Refuerzo de compromiso con IndustriALL

Inditex e *IndustriALL* refuerzan su compromiso con la firma de un nuevo Protocolo de Actuación en el 15º aniversario de la firma de su Acuerdo Marco Global. Este acuerdo reafirma nuestro compromiso de trabajar en la promoción de relaciones laborales maduras que salvaguarden el bienestar de los trabajadores.

NOVIEMBRE

Zara Pre-Owned

Zara lanza en Reino Unido *Pre-Owned*, una pionera plataforma integrada a través de la que los clientes podrán tomar decisiones más sostenibles con respecto a su ropa usada y contribuirán a la reducción de residuos y al consumo de nuevas materias primas. La plataforma ofrecerá los servicios de reparación, compra-venta entre particulares y donación de prendas.

DICIEMBRE

Acuerdo con WWF

Inditex destinará más de 10 millones de euros a proyectos medioambientales de WWF hasta 2025. Ambas organizaciones han firmado un acuerdo trienal para impulsar proyectos medioambientales centrados en la conservación de los ecosistemas. El acuerdo prevé una contribución mínima de tres millones de euros al año que Inditex ha elevado hasta los 4,2 para este 2022.

ENERO

Constitución de ARTE y la Asociación para la Gestión del Residuo Textil

El Grupo constituye junto a otras marcas –que representan un tercio del sector textil en España– la Asociación Retail Textil España (ARTE) para representar al conjunto del sector a nivel nacional y dar voz a los puntos de vista de la industria. Asimismo, el Grupo crea, junto a otras marcas de su sector, la Asociación para la Gestión del Residuo Textil, con el objetivo de gestionar los residuos textiles y de calzado que se generen en el mercado español a través de un Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP).

3.3. Inditex en cifras, principales indicadores

3.3.1. Indicadores económicos, evolución en los últimos cinco años¹

GRI 2-4; 201-1

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Volumen de negocio (en millones de euros) | | | | | |
| Ventas | 32.569 | 27.716 | 20.402 | 28.286 | 26.145 |
| Ventas online ¹ | 22,4 % | 25,5 % | 32 % | 14 % | 12 % |
| Ventas por cadena (en millones de euros) | | | | | |
| Zara (Zara + Zara Home) ² | 23.761 | 19.586 | 14.129 | 19.564 | 18.021 |
| Pull&Bear | 2.152 | 1.876 | 1.425 | 1.970 | 1.862 |
| Massimo Dutti (Massimo Dutti + Uterqüe) ³ | 1.593 | 1.653 | 1.271 | 2.015 | 1.903 |
| Bershka | 2.384 | 2.177 | 1.772 | 2.384 | 2.240 |
| Stradivarius | 2.056 | 1.824 | 1.283 | 1.750 | 1.534 |
| Oysho | 623 | 600 | 522 | 604 | 585 |
| Ventas por área geográfica (porcentaje) | | | | | |
| España | 14,4 % | 14,4 % | 14,6 % | 15,7 % | 16,2 % |
| Europa (sin España) | 47,5 % | 48,4 % | 48,7 % | 46,0 % | 45,1 % |
| América | 20,0 % | 17,5 % | 13,5 % | 15,8 % | 15,5 % |
| Asia y resto del mundo | 18,1 % | 19,7 % | 23,2 % | 22,5 % | 23,2 % |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Estructura financiera (en millones de euros) | | | | | |
| Patrimonio neto atribuido a la dominante | 17.008 | 15.733 | 14.520 | 14.913 | 14.653 |
| Posición financiera neta | 10.070 | 9.359 | 7.560 | 8.060 | 6.705 |
| Resultados y cash flow (en millones de euros) | | | | | |
| Beneficio operativo (EBITDA) | 8.649 | 7.183 | 4.552 | 7.598 | 5.457 |
| Beneficio de explotación (EBIT) | 5.520 | 4.282 | 1.507 | 4.772 | 4.357 |
| Beneficio neto | 4.147 | 3.250 | 1.104 | 3.647 | 3.448 |
| Beneficio neto atribuido a la dominante | 4.130 | 3.243 | 1.106 | 3.639 | 3.444 |
| Fondos generados (cash flow) | 7.343 | 6.530 | 3.864 | 6.695 | 4.378 |
| Ratios financieros y de gestión | | | | | |
| ROE (Retorno sobre fondos propios) | 25 % | 21 % | 8 % | 25 % | 24 % |
| ROCE (Retorno sobre el capital empleado) | 33 % | 28 % | 10 % | 32 % | 31 % |

1. Porcentaje de ventas online sobre ventas totales.

2. Las ventas de Zara Home en todos los ejercicios se reportan consolidadas con Zara.

3. Las ventas de Uterqüe en todos los ejercicios se reportan consolidadas con Massimo Dutti.

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Presencia comercial | | | | | |
| Número de mercados | 213 | 215 | 216 | 202 | 202 |
| Número de tiendas | 5.815 | 6.477 | 6.829 | 7.469 | 7.490 |
| Superficie media de tiendas (en m ²) | 769 | 732 | 707 | 681 | 662 |
| Superficie comercial total (en m ²) | 4.473.358 | 4.742.157 | 4.826.566 | 5.086.732 | 4.962.081 |
| Efecto Sede | | | | | |
| Facturación a proveedores de España (en millones de euros) | 6.072 | 5.376 | 4.221 | 5.140 | 5.248 |
| Número de proveedores en España ¹ | 6.750 | 6.620 | 6.384 | 7.098 | 7.220 |

1. Proveedores tanto de textil como de servicios generales en España.

¹ La explicación sobre la metodología de cálculo de los distintos APMs se incluye en la [Nota 2 de las Cuentas Anuales Consolidadas](#) correspondientes al ejercicio 2022.

Contribución tributaria (en millones de euros)

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Contribución total Inditex | 7.479 | 6.093 | 4.689 | 6.749 | 6.166 |
| Impuestos propios | 3.200 | 2.423 | 1.916 | 3.040 | 2.764 |
| Impuestos recaudados | 4.279 | 3.670 | 2.773 | 3.709 | 3.402 |
| Contribución total España | 1.809 | 1.501 | 1.201 | 1.874 | 1.692 |
| Impuestos propios | 949 | 780 | 620 | 1.049 | 928 |
| Impuestos recaudados | 860 | 721 | 581 | 825 | 764 |
| Contribución total Europa (sin España) | 3.962 | 3.217 | 2.562 | 3.398 | 3.168 |
| Impuestos propios | 1.131 | 794 | 691 | 1.023 | 988 |
| Impuestos recaudados | 2.831 | 2.423 | 1.871 | 2.375 | 2.180 |
| Contribución total América | 1.252 | 910 | 534 | 943 | 760 |
| Impuestos propios | 852 | 592 | 357 | 623 | 489 |
| Impuestos recaudados | 400 | 318 | 177 | 320 | 271 |
| Contribución total Asia y resto del mundo | 456 | 465 | 392 | 534 | 546 |
| Impuestos propios | 268 | 257 | 248 | 345 | 359 |
| Impuestos recaudados | 188 | 208 | 144 | 189 | 187 |

Evolución bursátil

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| Dividendo | 1,20 | 0,93 | 0,70 | 0,35 | 0,88 |

Dividendo

La Política de dividendo de Inditex combina un 60% de *payout* ordinario y la distribución adicional de dividendos extraordinarios. De este modo, en mayo y noviembre de 2022, se abonó un dividendo de 0,93 euros por acción con cargo a los resultados del ejercicio 2021 y a reservas disponibles, compuesto por dos pagos iguales de 0,465 euros por acción.

Durante el año 2023, el Consejo de Administración de Inditex propondrá a la Junta de Accionistas un dividendo de 1,20 euros por acción, de los que 0,796 euros por acción se corresponden con un dividendo ordinario y 0,404 euros por acción con un dividendo extraordinario, con cargo al resultado del ejercicio 2022 y a reservas disponibles. Este dividendo se distribuirá en dos pagos iguales de 0,60 euros, que se pagarán el 2 de mayo y el 2 de noviembre de 2023, respectivamente.

3.3.2. Indicadores medioambientales y sociales, evolución en los últimos cinco años²

GRI 2-4; 2-7; 203-1; 3-3; 301-1; 301-2; 301-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5; 306-1; 308-1; 414-1; 414-2; AF2; AF8; AF21

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Indicadores de nuestros productos | | | | | |
| Artículos puestos en el mercado (en toneladas) | 621.244 | 565.027 | 450.146 | 545.036 | 528.797 |
| Artículos Join Life puestos en el mercado (en % sobre el total) | 61 % | 47 % | 38 % | 19 % | 9 % |
| Algodón de fuentes preferentes: orgánico, BC y reciclado (en toneladas) | 234.260 | 166.195 | 73.874 | 38.676 | 18.851 |
| Poliéster de fuentes preferentes (en toneladas) | 52.618 | 26.728 | 9.594 | 5.332 | 1.881 |
| Lino de fuentes preferentes (en toneladas) | 7.483 | 4.201 | 1.245 | 1.813 | 266 |
| Viscosa y otras fibras artificiales celulósicas de fuentes preferentes (en toneladas) | 36.268 | 29.053 | 8.379 | 6.692 | 3.178 |
| Prendas recogidas a través del programa de recogida de ropa (en toneladas) ¹ | 17.015 | 16.072 | 13.043 | 15.321 | 14.825 |
| Materiales recuperados para su reutilización (en toneladas) | 19.022 | 19.048 | 16.871 | 21.298 | 19.247 |
| Grado de cumplimiento de los estándares CtW y StW | 98,4 % | 98,5 % | 98,3 % | 97,4 % | 97,4 % |
| Programa Picking: número de inspecciones | 51.288 | 49.999 | 42.856 | 56.352 | 63.420 |
| Programa Picking: número de análisis a prendas | 721.980 | 792.582 | 744.404 | 899.046 | 933.980 |
| Indicadores de gestión de la cadena de suministro y Trabajador en el Centro | | | | | |
| Proveedores de producto con compra en el ejercicio ^{2,3} | 1.729 | 1.790 | 1.805 | 1.985 | 1.866 |
| Fábricas declaradas por los proveedores ⁴ | 8.271 | 8.756 | 8.543 | 8.155 | 7.235 |
| Proveedores descartados | 47 | 25 | 44 | 56 | 50 |
| Número de auditorías a proveedores y fabricantes ⁵ | 22.948 | 17.477 | 11.997 | 12.215 | 12.064 |
| Número de proyectos desarrollados de Trabajador en el Centro ⁶ | 47 | 46 | 38 | 45 | 34 |
| Número de trabajadores beneficiados por las actividades desarrolladas de Trabajador en el Centro | 1.576.549 | 1.366.420 | 1.224.557 | 1.472.719 | 994.154 |
| Proveedores y fábricas alcanzados por las actividades desarrolladas de Trabajador en el Centro | 1.770 | 1.153 | 1.374 | 1.597 | 594 |
| Indicadores de descarbonización | | | | | |
| Consumo energético global (GJ) | 6.101.340 | 6.322.357 | 4.574.536 | 6.814.610 | 7.088.858 |
| Consumo energético relativo (MJ/m ²) | 821 | 809 | 593 | 855 | 943 |
| Necesidades de energía eléctrica del Grupo cubiertas con energía renovable (en %) | 100 % | 91 % | 81 % | 63 % | 45 % |
| Emisiones de alcance 1+2 <i>market-based</i> (tn CO ₂ eq) | 11.232 | 62.345 | 110.535 | 309.785 | 438.620 |
| Kg CO ₂ eq por m ² (alcance 1+2 <i>market-based</i>) | 2 | 8 | 14 | 39 | 58 |
| Número total de personas equipo de Sostenibilidad | | | | | |
| Externo | 5.069 | 4.267 | 5.422 | 6.204 | 4.774 |
| Interno | 268 | 255 | 215 | 200 | 151 |
| Indicadores de inversión en la comunidad | | | | | |
| Inversión en programas (en euros) | 87.870.420 | 63.500.135 | 71.803.602 | 49.231.909 | 46.218.895 |
| Número de beneficiarios directos | 3.352.138 | 2.217.342 | 3.313.581 | 2.441.300 | 2.425.639 |
| Número total de organizaciones beneficiadas | 469 | 427 | 439 | 421 | 413 |
| Número total de iniciativas ejecutadas | 725 | 725 | 703 | 670 | 622 |
| Número de prendas donadas | 7.894.590 | 5.899.270 | 4.114.490 | 3.164.084 | 3.225.462 |
| Número total de horas dedicadas por los empleados a iniciativas sociales en horario laboral | 313.778 | 206.087 | 178.035 | 122.284 | 118.077 |

² Los objetivos ESG (medioambientales, sociales y de gobierno, por sus siglas en inglés) y, en particular la sostenibilidad, son un elemento fundamental de la estrategia de la Compañía. En este contexto, los compromisos y objetivos no se han visto afectados por la situación entre Rusia y Ucrania y durante el ejercicio se ha continuado avanzando en su desarrollo de acuerdo con los planes previstos. Si algún indicador ESG puntual ha visto afectada su evolución como resultado de las circunstancias coyunturales de este ejercicio, su evolución se detalla de manera separada en el apartado correspondiente de este Informe.

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Indicadores de nuestras personas | | | | | |
| Porcentaje de mujeres/hombres | 75% / 25% | 76% / 24% | 76% / 24% | 76% / 24% | 75% / 25% |
| Número de nacionalidades | 182 | 177 | 171 | 172 | 154 |
| Edad media de la plantilla | 29,6 | 29,3 | 30,1 | 28,9 | 28,7 |
| Número de empleados | 164.997 | 165.042 | 144.116 | 176.611 | 174.386 |
| Tipo de contrato⁷ | | | | | |
| - Indefinido | 82 % | 81 % | 87 % | 77 % | 73 % |
| - Temporal | 18 % | 19 % | 13 % | 23 % | 27 % |
| Tipo de jornada^{7,8} | | | | | |
| - Completa | 41 % | 44 % | 50 % | 47 % | 51 % |
| - Parcial | 59 % | 56 % | 50 % | 53 % | 49 % |
| Empleados por áreas de actividad | | | | | |
| - Tienda | 86 % | 86 % | 86 % | 87 % | 87 % |
| - Logística | 7 % | 6 % | 6 % | 6 % | 5 % |
| - Fabricación | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| - Servicios centrales | 7 % | 7 % | 7 % | 6 % | 7 % |

1. Se han actualizado los datos de 2018 con respecto a su Memoria Anual, incluyendo los reportes que no estaban disponibles en el momento de elaboración de dicho informe.

2. Desde el año 2019 se ha ampliado el alcance de la información reportada, incluyendo proveedores y fabricantes de artículos no textiles. Por lo tanto, la información del ejercicio 2018 no es comparable.

3. Proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades/año en las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2022. Los proveedores con producción inferior a 20.000 unidades representan el 0,22 % de la producción total.

4. Fábricas declaradas por los proveedores en el sistema de gestión de fabricantes para los pedidos 2022.

5. Se incluyen las auditorías realizadas con la metodología propia de Inditex. En 2022, 2021 y 2020 se incluyen auditorías de trazabilidad, pre-assessment, evaluación ambiental preliminar (solo en 2022), sociales, especiales y ambientales. En años anteriores no se incluyen las auditorías ambientales debido a que la modificación realizada en el estándar Green to Wear no permite su comparabilidad.

6. Principales programas llevados a cabo sobre el terreno.

7. Datos de tipo de contrato y jornada disponibles en el ejercicio 2022 para el 100% de la plantilla (98,2% en 2021, 95,4 % en 2020 y 94,7 % en 2019).

8. El dato de proporción de empleados a jornada completa y parcial reportado en 2020 ha sido corregido con respecto a lo publicado en su respectiva Memoria Anual.

3.4. Reconocimientos

GRI 3-3

Nuestra relación con sindicatos, ONG, gobiernos y otras organizaciones de la sociedad civil es fluida, constante y clave para el desarrollo de nuestro modelo de negocio sostenible. El reconocimiento que nos han brindado durante el ejercicio 2022 al trabajo realizado en diferentes aspectos medioambientales y sociales representa un estímulo para seguir avanzando.



En su edición de 2022, el informe *Ethical Fashion Report* que elabora *Baptiste World Aid Australia* reconoce a Inditex con 60 puntos sobre 100 en el top 20 de compañías mundiales por sus prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro, con un mercado foco en derechos humanos y laborales. La organización, que ha cambiado este año su metodología de puntuación y el alcance del análisis, ha examinado a un total de 120 compañías mundiales que engloban a 581 marcas.



En enero de 2023, por cuarto año consecutivo, el índice de Igualdad de Género (GEI) de Bloomberg reconoce el compromiso de Inditex. El ranking estudia el compromiso con la igualdad de género de las empresas a través de cinco pilares: liderazgo femenino y gestión del talento; igualdad salarial y paridad de género; cultura de inclusión; políticas de acoso sexual y marca pro-mujer. Más de 400 compañías de 50 sectores distintos y de más de 40 países de todo el mundo integran este índice.



En 2022, CDP ha elevado el reconocimiento de Inditex y ha distinguido con el nivel A sus esfuerzos en la lucha contra el cambio climático, así como la calidad en la información publicada y el desempeño en la materia.



Inditex, incluida en el *DJSI World* y en el *DJSI Europe*, consigue en 2022 un total de 73 puntos sobre 100 en la Evaluación Global de Sostenibilidad Corporativa de S&P. Con este desempeño, Inditex se posiciona en el percentil 99 del sector *retail*. En la dimensión medioambiental, Inditex logra una puntuación de 87/100 y se sitúa en el percentil 100 del sector textil entre todas las compañías evaluadas.

FINANCIAL TIMES

En 2022, el listado *Diversity Leaders* de Financial Times distingue por tercera vez a Inditex con su inclusión en el ranking de empresas europeas que buscan lograr una plena inclusión en el lugar de trabajo.

El diario económico británico también ha incluido al Grupo en su *Europe's Climate Leaders 2022*, que destaca a las empresas que han concentrado sus esfuerzos en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Forbes

La lista *Forbes Global 2000*, vuelve a incluir a Inditex entre las compañías globales seleccionadas a partir de cuatro indicadores: ventas, beneficios, activos y valor de mercado.



FTSE4Good

Inditex revalida por cuarto año consecutivo una puntuación de 4,7 sobre 5 en el índice de sostenibilidad *FTSE4Good*. El índice bursátil evalúa a las compañías globales con un mayor compromiso en materia de sostenibilidad y examina sus prácticas sociales, medioambientales y de gobierno corporativo.



En 2022, *World Benchmarking Alliance (WBA)* ha presentado su nuevo ranking *Nature Benchmark*, en el que se evalúan cerca de 400 empresas por sus esfuerzos en la protección del medioambiente y la biodiversidad. Inditex ocupa el puesto 11 en el listado de compañías analizadas. La entidad señala "el claro liderazgo en diversas cuestiones relacionadas con la naturaleza" y, en particular, destaca el desempeño en materia de "inclusión social e impacto en la comunidad" y el "compromiso con el derecho al agua corriente sanitaria en las comunidades donde operan sus proveedores".



En 2022, y por duodécimo año consecutivo, Inditex ha conseguido el primer puesto en el ranking Merco Talento, de empresas que mejor atraen y retienen el talento personal. La organización también distingue a Inditex con la segunda posición en su Merco Empresas, que evalúa las compañías con mejor reputación corporativa.



Most Attractive Employers

Universum ha incluido, por octavo año consecutivo, a Inditex entre las mejores empresas para desarrollarse profesionalmente. En esta última edición, Inditex aparece elegida por los universitarios en diversas categorías: Negocios y Comercio; Humanidades, Arte y Educación; y Derecho.

3.5. Formatos comerciales

GRI 2-6

Zara



“Trabajar con Zara ha sido una experiencia increíble para mí. Ha sido genial revisar el archivo y volver a ver las cosas que amábamos. También es increíble ver estas piezas a través de los ojos del equipo de diseño de Zara. Es un equipo tan profesional y entusiasta que se han asegurado de mantener en cada pieza la esencia de las originales”. El diseñador americano Narciso Rodríguez resumía de este modo su colaboración con Zara: un total de 25 prendas y complementos extraídos de su archivo y reinterpretados por los equipos de diseño en una colección, **Narciso Rodríguez x Zara**, que se ha convertido en uno de los emblemas de la temporada.

Esta faceta colaborativa se ha manifestado también en iniciativas como la colección de joyería y complementos *The Song of the Earth*, con el diseñador francés **Elie Top**; la cápsula de *denim* con **The Good American** para el mercado estadounidense; la colección **Studio Nicholson + Zara Man**, con clásicos deconstruidos de moda masculina de la mano de la firma independiente británica; o **Into the Night**, una colección de prendas atemporales para ocasiones especiales inspiradas en la noche parisina, que protagoniza la icónica Kate Moss, fotografiada por David Sims.

En su camino hacia la circularidad, y con el objetivo de alargar la vida útil de los tejidos, prendas y colecciones, destacan las iniciativas con nuevas fibras textiles como la reciclada *Infinna*TM, nacida de la colaboración de Inditex e **Infinited Fiber**, o la cápsula con la *start-up* sueca **Renewcell**, cuya tecnología permite transformar residuo textil de pre y posconsumo, como *jeans* usados, en pulpa de celulosa. Además, se ha puesto en marcha en Reino Unido la plataforma **Zara Pre-Owned**, cuyo objetivo es ayudar al cliente a alargar la vida útil de las prendas a través de la reparación, la venta entre clientes particulares de sus prendas de Zara de cualquier temporada y la donación.

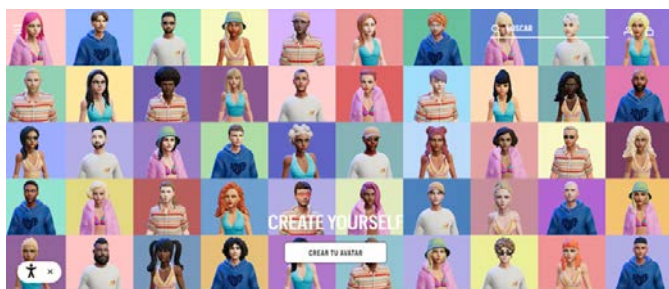
Durante este ejercicio, Zara también ha presentado su nueva imagen de tienda global con espacios dedicados a las últimas novedades comerciales y tecnológicas de la plataforma integrada de tiendas físicas y *online*. Localizaciones emblemáticas como Plaza de España, en Madrid, o Battersea, en Londres, entre otras, son algunas de las aperturas emblemáticas con este nuevo concepto.

23.761
millones de euros
de ventas netas

130,8
millones de
seguidores en RRSS

4.147
millones de visitas
a la web

Pull&Bear



La música, el deporte y la innovación digital son los ejes en los que Pull&Bear ha centrado su actividad en 2022. En este sentido, la incursión en la realidad virtual del **metaverso** constituye una de las principales novedades del ejercicio. En el desarrollo de este universo, la marca ha desarrollado un configurador que permite customizar el propio avatar y vestirlo con la ropa de Pull&Bear y ha puesto en marcha actividades como el **primer concierto de Nicki Nicole** en Roblox. La actuación de la artista se produjo a través de su avatar, que lució un *look* de Pull&Bear SS22.

La innovación digital también se ha llevado a funcionalidades como el **probador virtual** de *sneakers*, una herramienta de realidad aumentada que permitirá a quien utilice la *app* probar las últimas tendencias en calzado deportivo. El deporte se hace evidente también en las colecciones de la marca, donde destacan las colaboraciones con icónicas firmas como **Spalding** o **Penn Sport**.

Con su participación en el **Primavera Sound Los Ángeles**, la enseña consolida su colaboración con uno de los festivales de música más destacados del panorama internacional. Y, a través de las redes sociales, la **#pullandbearcommunity** ha podido disfrutar de *On the record*, cápsulas de vídeo con contenidos musicales para promover a jóvenes artistas. La música está presente también en las colecciones *denim*, que reviven la estética de las bandas musicales de finales de los años 80 y 90.

2.152

millones de euros de ventas netas

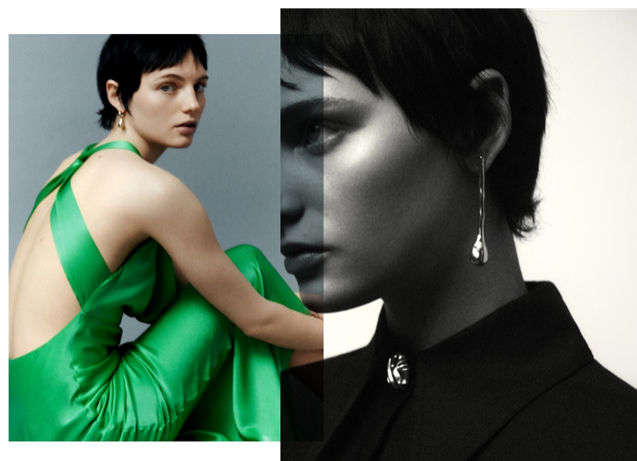
23,5

millones de seguidores en RRSS

469

millones de visitas a la web

Massimo Dutti



La sofisticación y la reivindicación de la modernidad y del legado han definido la actividad de Massimo Dutti durante el ejercicio. La marca ha presentado **Studio**, una colección de prendas para ocasiones especiales con una gama cromática vibrante, que homenajea a la mujer contemporánea.

A través de **Masterpieces**, la marca reedita y reinterpreta sus creaciones más icónicas: una selección de piezas llamadas a adquirir estatus de iconos de estilo, o *must have*. El *black dress* con cortes y el *slip dress* con detalles lenceros para mujer, o los jerséis, los *trench* y la sastrería para hombre son algunos de los diseños que capturan la esencia del lujo y refrendan la marca.

La permanente búsqueda de la **excelencia en la atención al cliente** se ha hecho evidente también en el diseño y concepción de los espacios comerciales, con un nuevo **concepto de interiorismo** que confiere la máxima visibilidad al producto y servicios que permiten al cliente interactuar desde su móvil con la tienda física, como *Pay&Go* –para efectuar el pago desde cualquier zona de la tienda sin pasar por caja–, el *Shop&Go* –que permite enviar la compra efectuada en tienda a cualquier punto del país con la misma flexibilidad que el *online*– o el abanico de servicios que ofrece el Modo Tienda.

1.593

millones de euros de ventas netas

15,6

millones de seguidores en RRSS

251

millones de visitas a la web

Bershka



El desembarco de Bershka en el metaverso durante el ejercicio, con el *showroom* virtual **Digital Destinations** –que permite a los usuarios explorar las colecciones especiales de la marca de manera inmersiva– ha tenido continuidad con un evento con el DJ Steve Aoki y Amnesia Ibiza retransmitido en el mundo virtual y que ha contado con colección cápsula propia inspirada en el mundo del *clubbing*, **Bershka x Amnesia**.

La apuesta digital también ha estado presente con las colecciones *phygital* (física + digital) **Smiley x Bershka**, también disponible en la plataforma de moda digital *Dressx*, y **Lil' Kreetz**, que incluye prendas, calzado, accesorios, muñecos, realidad aumentada y hasta un videojuego.

La marca recupera la personalización de prendas con nuevas colaboraciones con artistas gráficos en su **Custom Lab**, entre las que sobresalen los motivos inspirados en el graffiti de Carolina Lindberg, los diseños del ilustrador Benedikt Luft y una cápsula para personalizar prendas de *denim*. Su laboratorio de customización ha estado presente en el MIRA Festival, con el que Bershka reafirma su compromiso con el arte digital.

2.384

millones de euros
de ventas netas

31,3

millones de
seguidores en RRSS

477

millones de visitas
a la web

Stradivarius



Las colecciones vinculadas a series de éxito como **Los Bridgerton** o **La Casa del Dragón** han sido protagonistas de un ejercicio que Stradivarius ha estrenado con la renovación de su identidad visual: un logo, su clave de sol, más contemporáneo y depurado, y una tipografía especial que representa la feminidad renovada de la marca.

Bajo el lema '**Digital Fashion: wear the future now**', Stradivarius entra también en las nuevas líneas de negocio vinculadas al mundo digital. Su apuesta ofrece una experiencia inmersiva a través de la compra de **prendas digitales**, que pueden añadirse a imágenes para compartirlas en redes y que van presentándose a través de colecciones cápsula o *drops*.

La realidad aumentada del **Virtual Shoes Try On**, un probador que permite a los usuarios probarse las últimas novedades de calzado desde la app, es otra de las nuevas funcionalidades que permiten a los usuarios interactuar con el mundo digital.

2.056

millones de euros
de ventas netas

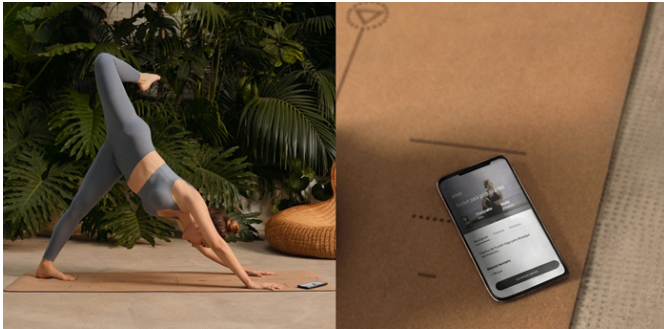
19,7

millones de
seguidores en RRSS

441

millones de visitas
a la web

Oysho



El mundo del deporte y los tejidos técnicos más innovadores constituyen la apuesta principal de Oysho durante el ejercicio. La marca ha presentado una colección de **chaquetas técnicas ultraligeras** de alto rendimiento, producidas con tejidos *water repellent*, transpirables y resistentes al viento, y pensadas para la práctica de cualquier actividad en el exterior.

La incursión en el mundo digital también es protagonista con **Oysho Training**, una nueva aplicación gratuita de entrenamientos de *fitness*, *yoga* y *running* con sesiones para todos los niveles. Su objetivo es ofrecer a la comunidad deportiva de la marca un contenido de calidad, realizado por instructoras internacionales. La *app* cuenta, además, con la **entrenadora virtual Mia**, un avatar 3D que ayuda a perfeccionar la técnica de los ejercicios en realidad aumentada (RA).

La colaboración con carreras sociales como *La Carrera de la Mujer*, la *Media Maratón Formentera* o el patrocinio de la San Silvestre Vallecana de Madrid siguen siendo señas de identidad de la marca.

623

millones de euros
de ventas netas

11,2

millones de
seguidores en RRSS

93

millones de visitas
a la web

Zara Home³



Las colaboraciones con iconos de la arquitectura y el diseño como Vicent Van Duysen o Saint-Lazare han sido las grandes protagonistas de un ejercicio donde Zara Home sigue ampliando y consolidando sus colecciones y categorías de producto.

En colaboración con el arquitecto belga se ha gestado **Zara Home + by Vincent Van Duysen**, una línea nacida del respeto mutuo entre la marca y el creativo y que se ha estrenado con una primera colección de piezas y mobiliario para el salón, fabricadas con maderas selectas y que destilan sencillez y versatilidad. De la mano del estudio de diseño **Saint-Lazare** se ha presentado una colección de escritorio inspirada en las librerías antiguas, con productos de papelería y objetos de decoración como cuadernos, lápices, cajas de archivo, calendarios o carteles.

En el terreno de la sostenibilidad social y medioambiental, la marca se ha incorporado al proyecto **for&from**, con la apertura de su primera tienda en Madrid. También se ha estrenado en el *Sustainability Innovation Hub* con una colaboración con **Plastics for Change**, una organización que recupera plástico de las costas de la India para darles una nueva vida, con el que la marca ha desarrollado una alfombra de poliéster 100 % reciclado.

14,1

millones de
seguidores en RRSS

163

millones de visitas
a la web

³ Las ventas de Zara Home se reportan consolidadas con Zara.



4. Nuestra estrategia

Modelo de negocio y estrategia / 4.1. Sostenibilidad, uno de nuestros pilares / 4.2. Relación con los grupos de interés

Nuestro modelo único de negocio ha permitido, en solo unas décadas, convertir un pequeño taller de confección en A Coruña en uno de los actores más relevantes de la distribución de moda a nivel mundial. Para ello el Grupo se apoya en cuatro sólidos pilares: una propuesta de moda única, una experiencia de compra diferencial, un equipo extraordinario y la aplicación de prácticas responsables en todas las fases de nuestra actividad.

Modelo de negocio y estrategia

GRI 2-1; 2-6; 2-23; 3-3

El Grupo Inditex es una familia de varias marcas comerciales: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Zara Home. Todas ellas comparten un mismo objetivo: ofrecer a nuestros clientes en los más de 200 mercados en los que estamos presentes una propuesta de moda inspiradora, de calidad y producida de manera responsable.

Nuestra actividad de distribución y venta de artículos de moda se lleva a cabo a través de un grupo internacional de sociedades, el Grupo Inditex, cuya cabecera es Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.), cuyas acciones cotizan en las cuatro bolsas de valores españolas. El detalle de la estructura societaria a 31 de enero de 2023 se recoge en el Anexo I de las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo Inditex.

📄 Información detallada sobre los mercados en los que opera Inditex en el [Informe de Gestión Consolidado](#).

Nuestro modelo único de negocio, que abarca todas las etapas que van del diseño de nuestros productos hasta su puesta a la venta en nuestras tiendas y plataformas *online*, ha permitido, en solo unas décadas, convertir un pequeño taller de confección en A Coruña en uno de los actores más relevantes a nivel mundial, apoyándose en **cuatro sólidos pilares**.

El primero de ellos es nuestra capacidad para ofrecer, temporada a temporada, una **propuesta de moda única**, construida a base de creatividad, emoción, innovación, calidad y, muy especialmente, de una permanente actitud de escucha de las necesidades y deseos de nuestros clientes. Todos nuestros formatos comerciales se caracterizan por su gran capacidad de adaptación y respuesta ante cualquier cambio en el mercado o el surgimiento de cualquier nueva tendencia, lo que nos permite desarrollar procesos de producción precisos, con tiradas cortas y totalmente adaptados a la demanda. El peso de la producción en áreas geográficas próximas a nuestras sedes en España es clave para nosotros, ya que nos permite priorizar la flexibilidad y controlar de manera eficaz todo el proceso de producción.

En Inditex, además, nos esforzamos cada día por que nuestros clientes accedan a esa propuesta de moda excelente a través de una **experiencia de compra cada vez más atractiva**, tanto en nuestras más de 5.800 tiendas como en los canales *online* de las siete marcas del Grupo. Nos enorgullecemos de contar con espacios comerciales únicos, situados en emplazamientos privilegiados en el corazón de las principales ciudades del mundo y dotados de los sistemas de eficiencia energética más avanzados. Nuestro concepto comercial apuesta por tiendas amplias y equipadas con las herramientas tecnológicas más innovadoras para ofrecer al cliente una experiencia única e integrada con las plataformas online. El sistema de inventario único que permite una muy eficiente respuesta al mercado solo

es posible gracias al excelente desempeño de nuestros equipos y la constante mejora en nuestros sistemas logísticos.

El factor clave que explica el desempeño de nuestro modelo de negocio es el **extraordinario equipo** que lo hace posible. Inditex está formado por más de 160.000 personas apasionadas y curiosas a las que las mueve el deseo de superarse y crecer todos los días con independencia de su ubicación concreta o tarea profesional. Cuidar nuestro talento, a través de formación continua y oportunidades de crecimiento, es una obsesión para nosotros. Consideramos que nuestra empresa tiene un carácter propio, en el que atributos como la humildad, la ambición, la alta responsabilidad individual, el sentimiento de pertenencia o el trabajo en equipo no son lugares comunes, sino realidades tangibles que impregnan todo lo que hacemos e inspiran el compromiso del conjunto de nuestros empleados.

El último pilar sobre el que se asienta nuestro modelo de negocio es **la sostenibilidad y la responsabilidad**, la manera en la que entendemos nuestra actividad y la relación con nuestro entorno. Inditex, que nació con la ambición de crear moda de calidad y diseño a un precio atractivo, cuenta con una estrategia integral de sostenibilidad desde 2001, año en el que nos convertimos en una de las compañías firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En Inditex creemos firmemente en nuestra capacidad para actuar como agente de cambio dentro de la industria de la moda y estamos dedicando notables esfuerzos a reducir el impacto ambiental de nuestra actividad, dentro de una estrategia de circularidad que afecta a todos nuestros procesos. Nuestro plan de acción en materia de sostenibilidad nos está permitiendo alcanzar cada año objetivos más ambiciosos, como el uso del 100 % de energía eléctrica renovable en nuestras operaciones y la utilización creciente de fibras y materiales preferentes en línea con nuestros objetivos de sostenibilidad, hasta alcanzar la meta de las cero emisiones netas que nos hemos marcado para 2040.

Nuestros avances en materia de sostenibilidad no serían posibles sin una apuesta igual de firme por la innovación y la investigación, ya sea a través de nuestro *Sustainability Innovation Hub*, la plataforma con la que llevamos a cabo una búsqueda constante de los mejores materiales, enfoques y procesos, o de la mano de *start-ups*, instituciones científicas y organizaciones del tercer sector que se han convertido en nuestros socios de referencia, con los que hemos adquirido compromisos de colaboración y de inversión.

Nuestro modelo de negocio consta de cuatro fases principales: el diseño; la fabricación y el aprovisionamiento; la logística y la distribución y, finalmente, nuestras tiendas y canales de venta online.

/ Diseño

Contamos con un equipo de más de 700 diseñadores que aportan talento excepcional, creatividad en estado puro y conocimiento profundo del cliente para el que crean. Su labor visionaria y experta se fundamenta en el análisis de ventas, el *feedback* diario de nuestras tiendas y equipos comerciales, y en su capacidad innata para interpretar las tendencias. Siempre perfectamente informados, son capaces de intuir, e incluso adelantar, los deseos de nuestros clientes en todo momento.

Todo este talento viene acompañado de la convicción de que una moda responsable empieza en la mesa de dibujo. Nuestros diseñadores son conscientes de su papel y prestan especial atención a los materiales y los procesos empleados en nuestros artículos, avanzando así en el modelo de economía circular que promueve nuestra Compañía. En este sentido, la innovación juega un rol clave, ya que nos permite buscar soluciones alternativas a las materias primas convencionales.

/ Fabricación y aprovisionamiento

Nuestros orígenes como taller de confección nos hacen valorar muy especialmente el rol que desempeñan nuestros proveedores y fabricantes no exclusivos en la creación de productos de gran calidad y propuesta de valor. Nuestra cadena de suministro se organiza a través de doce clústeres y su gestión social y medioambientalmente responsable es el pilar de nuestro enfoque de aprovisionamiento y fabricación. Así, aseguramos unas condiciones dignas para los trabajadores de nuestros proveedores y fabricantes y avanzamos en la minimización del impacto medioambiental.

Priorizamos la flexibilidad, motivo por el que gran parte de nuestros fabricantes de producto final se encuentran en áreas próximas a nuestras sedes en España. Esta proximidad, junto con las tiradas de producción cortas, nos otorga flexibilidad y control sobre el proceso, permitiéndonos adecuar nuestra oferta comercial a los cambios de tendencias que puedan surgir.

/ Logística y distribución

La flexibilidad de nuestra logística para adaptarse a las decisiones comerciales ha sido un factor clave en nuestra expansión hasta alcanzar los más de 200 mercados.

Las distintas marcas del Grupo distribuyen su inventario a tiendas y almacenes online de todo el mundo desde centros logísticos centralizados, integrando de forma eficiente nuestras operaciones en tiendas/online durante los procesos de almacenamiento, transporte y distribución. Con la adopción y el desarrollo de tecnologías como la Identificación por Radiofrecuencia (RFID) o el Sistema de Gestión Integrado (SINT) hemos integrado la gestión de inventarios de todas nuestras marcas. De este modo, nuestros equipos pueden localizar rápidamente cualquier artículo independientemente del lugar en el que se encuentre y ponerlo a disposición del cliente.

/ Tiendas/online

Todas nuestras tiendas, físicas y online, están integradas formando una única plataforma comercial. Cuidamos al máximo todos los puntos de contacto de nuestras marcas con el cliente: diseños de vanguardia, espacios sofisticados y tecnología innovadora orientada a ofrecer la mejor experiencia. Por eso no dejamos de buscar formas de mejorar nuestras tiendas - situadas en los ejes comerciales más exclusivos del mundo y con todos los avances tecnológicos -, al tiempo que revolucionamos el comercio electrónico con editoriales de moda de alto nivel, a la altura de la originalidad y la inspiración que nuestros clientes quieren.

La gestión de los riesgos es inherente a nuestro modelo de negocio y atiende directamente al principio de precaución a lo largo de toda nuestra cadena de valor, siendo responsabilidad de todos y cada uno de los que formamos Inditex. Contamos con procesos sistemáticos de identificación, evaluación, registro y monitorización de riesgos, con el propósito de asegurar la mejor gestión posible. El Sistema Integral de Control y Gestión de Riesgos emana del Consejo de Administración y se articula a través de distintas normas dirigidas a la gestión de los diferentes supuestos.

➤ Más información en el apartado [6.3 Gestión responsable del riesgo](#) de este Informe.

Innovación transversal y colaborativa

La innovación es uno de los ejes transversales en torno a los cuales se alinean los cuatro pilares de nuestra estrategia.

A través de la innovación pretendemos ser cada día **más creativos, ágiles, eficientes y respetuosos** tanto en la relación con nuestros clientes como con nuestro entorno. Y, por supuesto, **mejorar la experiencia del cliente y reforzar la confianza** que deposita en nosotros cada vez que nos elige.

Nuestro modelo de innovación es **transversal, flexible, colaborativo y abierto** no solo a todas las áreas y personas de la Compañía, sino a toda aquella organización, entidad o persona que tenga una idea diferente o una propuesta disruptiva que contribuya a construir un presente y un futuro mejor y más sostenible.

La capacidad innovadora y transformadora de Inditex se ve reflejada en los múltiples proyectos que el Grupo tiene en marcha. Todas ellas son iniciativas que se desarrollan en las distintas áreas y niveles de la Compañía, así como en todas las fases de la cadena de valor (diseño, fabricación, transporte, logística, distribución, venta, uso de productos, circularidad y fin de vida), y que se irán desgranando a lo largo de este informe. Algunos ejemplos son el lanzamiento por parte de Zara de *Pre-Owned*, una plataforma que ayuda a nuestros clientes a alargar la vida útil de nuestros productos; el despliegue del Modo Tienda en cinco marcas del Grupo, la disponibilidad de probar virtualmente calzado en las apps de Pull&Bear y Stradivarius; o la puesta a la venta de un detergente, *The Laundry by Zara Home*, – desarrollado en colaboración con BASF– que reduce la liberación de microfibras durante el lavado de las prendas.



Modelo de negocio

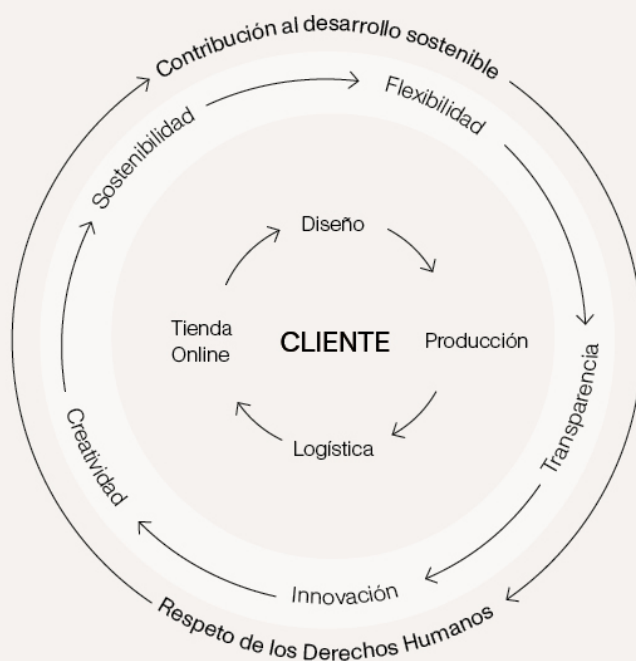
El modelo de negocio de Inditex aspira a satisfacer las expectativas de nuestros clientes ofreciéndoles moda inspiradora, de calidad y producida de manera responsable.

Nuestra estrategia se basa en cuatro pilares: oferta única de moda, una experiencia mejorada del cliente, el compromiso de nuestras personas y la sostenibilidad aplicada a todas

las fases de cadena de valor. Con ellos, y en virtud de la transparencia y diálogo constante con nuestros grupos de interés, trabajamos para impulsar los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, de forma muy especial, para la creación de valor social y medioambiental de nuestro entorno.

Grupos de interés

| | | | | | |
|-----------|----------|-------------|-----------|---------------|-------------|
| Empleados | Clientes | Proveedores | Comunidad | Medioambiente | Accionistas |
|-----------|----------|-------------|-----------|---------------|-------------|



Pilares sobre los que se asienta nuestra estrategia

| | | | |
|------|-------------------------|----------|----------------|
| Moda | Experiencia del cliente | Personas | Sostenibilidad |
|------|-------------------------|----------|----------------|

Principios de actuación

- | | | |
|---|---|--|
| / Código de Conducta y Prácticas Responsables | / Política de Compras y Contrataciones | / Política de Seguridad de la Información |
| / Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores | / Política Fiscal | / Política de Due Diligence |
| / Política de Derechos Humanos | / Política de Sostenibilidad | / Política de Cumplimiento en Materia de Protección de Datos y Privacidad |
| / Política de Diversidad e Inclusión | / Política de Compliance | / Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo |
| / Política de Inversión en la Comunidad | / Política de Prevención de Riesgos Penales | |
| | / Política de Seguridad y Salud Laboral | |
| | / Políticas de Integridad | |

4.1. Sostenibilidad, uno de nuestros pilares

GRI 2-6; 2-12; 2-16; 2-24; 2-28; 2-29; 3-1; 3-3; 201-2; 201-3

El compromiso con la sostenibilidad está integrado a lo largo de toda la Compañía: desde los órganos de gobierno, articulado a través de una sólida estructura de gobernanza en esta materia, hasta toda la plantilla, incluyendo oficinas, centros logísticos y tiendas. Esto nos permite avanzar en los objetivos y metas concretas que nos hemos impuesto con el fin de generar valor.

Para desarrollar nuestra estrategia de sostenibilidad, nos apoyamos en cuatro elementos fundamentales: la cultura, la colaboración, la transparencia y la innovación.

Cultura de sostenibilidad

La sostenibilidad está incorporada en todos nuestros procesos y decisiones a lo largo de nuestra cadena de valor. Desde el diseño de los productos a la gestión de las tiendas, es un principio común. Para que cale en todas nuestras personas, independientemente de su puesto y función, desarrollamos distintas acciones encaminadas a crear una cultura de sostenibilidad en toda la Compañía.

Por ejemplo, las nuevas incorporaciones de personal de oficina reciben una formación en la que la sostenibilidad tiene un papel destacado. Tras esta aproximación inicial, en función del puesto que desempeñan, se realiza una formación más profunda en los distintos programas del Grupo.

Esta capacitación es particularmente importante para nuestros equipos de compras y de producto, ya que sus acciones y decisiones tienen un impacto directo en la sostenibilidad de nuestros productos y de la cadena de suministro. Por ello, desde 2021, contamos con un programa específico de formación: The Sustainable Fashion School, co-creado junto a la Universidad de Leeds.

Nuestras personas en tienda se han convertido en los mejores embajadores de nuestra cultura de sostenibilidad y el programa *Changemakers* es un claro exponente de la importancia que le concedemos. Esta comunidad se encarga de que la sostenibilidad llegue a todos los rincones del Grupo y recoge además sugerencias e inquietudes en materia de sostenibilidad de nuestros equipos y clientes.

➊ Más información en el apartado [5.1.2. Gestión de talento](#) de este Informe.

En 2022, más de 13.000 empleados se han formado en sostenibilidad.

Colaboración

En línea con nuestro objetivo de impulsar la transformación de la industria textil, afrontamos la sostenibilidad desde un punto de vista holístico, que incluye tanto su integración a lo largo de todas las actividades de la cadena de valor de nuestro negocio como la colaboración con todos y cada uno de los actores que

se relacionan con ella. Por ello, adoptamos un enfoque abierto, en el que la colaboración es un pilar para la transformación. Ejemplo de ello son nuestras colaboraciones con entidades como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, *UNI Global Union*, *IndustriALL Global Union*, *The Fashion Pact*, *Ellen MacArthur Foundation* o *Zero Discharge of Hazardous Chemicals*, entre otros.

➋ Más información en el apartado [4.2. Relación con los grupos de interés](#) de este Informe.

Transparencia

Fieles a nuestro compromiso con la transparencia, compartimos con nuestros grupos de interés información sobre nuestra estrategia de sostenibilidad, los programas sobre los que se articula, nuestros objetivos y su progreso, entre otros temas.

Uno de los principales ejemplos de nuestra transparencia es la rendición de cuentas que realizamos de manera anual a través de este Informe de Gestión Integrado, o la información que, de manera regular, difundimos en nuestra página web. Además, también compartimos diversa información detallada y específica con nuestros distintos grupos de interés, como accionistas, proveedores, clientes o las diferentes organizaciones con las que colaboramos.

Innovación

Inditex mantiene una apuesta permanente por la innovación en todos sus ámbitos, incluida la sostenibilidad.

Creemos que para poder ser palanca transformadora de la industria no es suficiente con aplicar los paradigmas actuales, sino que es necesario un enfoque innovador, que apueste de manera constante por nuevas soluciones. En este contexto, el *Sustainability Innovation Hub*, la plataforma con la que buscamos los mejores materiales, enfoques y procesos, es un gran aliado.

Hoja de ruta y compromisos

En Inditex contamos con una Hoja de Ruta de Sostenibilidad que se estructura en torno a dos ejes principales: el compromiso con la economía circular y la descarbonización – en línea con los objetivos del Acuerdo de París– y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a los que se añade, en última instancia, la promoción y el respeto de los derechos humanos.

Nuestra hoja de ruta de sostenibilidad

2022

/ 100% de consumo de electricidad de origen renovable en todas nuestras instalaciones propias (sede, centros logísticos, fábricas y tiendas).

/ Más del 50% de los artículos con etiquetado Join Life.

2023

/ 100% algodón de fuentes preferentes.

/ 100% de fibras artificiales celulósicas de fuentes preferentes.

/ Residuo Cero (Zero Waste) en nuestras instalaciones propias: sedes corporativas, centros logísticos, fábricas y tiendas.

/ 100% eliminación de plásticos de un solo uso para clientes.

/ 100% de recogida de todos los materiales de paquetería para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (Green to Pack).

2025

/ 100% Poliéster de fuentes preferentes.

/ 100% Lino de fuentes preferentes.

/ Reducción del 25% del consumo de agua en la cadena de suministro.

2040

/ Cero emisiones netas

Gobernanza de sostenibilidad

El compromiso con la sostenibilidad se extiende a todos los niveles de la Compañía, partiendo de los órganos de gobierno – destacando la Comisión de Sostenibilidad– y permeando a todos los niveles de la organización, en base a un sólido sistema de gobernanza. Además, el Grupo cuenta con un Consejo Social, órgano externo asesor en materia de sostenibilidad.

① Más información en el apartado [6.1. Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance](#) de este Informe.

Este sistema de gobernanza se asienta en diversas políticas y estrategias que guían nuestras actividades y la toma de decisiones, que suponen la base para asegurar que la sostenibilidad está integrada en todos los ámbitos de nuestra cadena de valor. Entre ellas, cabe destacar nuestra Política de Sostenibilidad, que recoge los principios que el Grupo asume en las relaciones con los grupos de interés. Además, favorece la integración de prácticas de sostenibilidad en el modelo de negocio con la premisa de que todas nuestras actividades se

realizarán de manera respetuosa con las personas, el medioambiente y la comunidad en general, y a partir de nuestro compromiso con los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Políticas que garantizan la integración de la sostenibilidad en las operaciones y toma de decisiones del Grupo Inditex

/ Política de Sostenibilidad*

/ Política de Derechos Humanos

/ Política de Diversidad e Inclusión

/ Política de Compliance

/ Políticas de Integridad

/ Política de Productos Forestales

/ Código de Conducta y Prácticas Responsables

/ Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores

/ Estándares de salud y seguridad de producto

/ Estándar medioambiental Green to Wear (GtW)

/ Estrategia de gestión social de la cadena de suministro: Trabajador en el Centro 2019-2022

/ Estrategia Global de Gestión del Agua, Estrategia Global de Energía y Estrategia de Biodiversidad

* Aprobada por el Consejo de Administración el 9 de diciembre de 2015, modificada el 14 de diciembre de 2020 y actualizada el 3 de noviembre de 2022. Incluye:

/ Principios que rigen la sostenibilidad en el Grupo.

/ Recoge la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio y los pilares sobre los que se asienta la generación de valor de la empresa.

/ Principios que rigen la relación con los grupos de interés e identificación de los principales grupos.

/ Principios en los que se basa la comunicación de las prácticas de sostenibilidad, reforzando el diálogo permanente y la transparencia como base de la relación con los grupos de interés.

El compromiso con la sostenibilidad de los órganos de gobierno y de toda la Compañía se materializa en la definición de objetivos ambiciosos y metas concretas, vinculando la retribución variable de distintos colectivos del Grupo a objetivos de sostenibilidad.

En concreto, hasta el 15% de la retribución variable del consejero delegado está vinculada al cumplimiento de las políticas de sostenibilidad. Asimismo, el 25 % del incentivo a largo plazo para el periodo 2021-2024 al que pueden acceder miembros del equipo directivo y otros empleados clave obedece al cumplimiento de métricas de sostenibilidad. La retribución variable de todos los empleados de oficina también incluye métricas de sostenibilidad.

Contribución al desarrollo sostenible

Con la aprobación en 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en Inditex alineamos nuestra estrategia

de sostenibilidad con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus 169 metas, conscientes de que solo a través de la consecución de todos ellos se logrará poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir las desigualdades y luchar contra el cambio climático. Este ejercicio de alineación nos ha brindado una visión holística de nuestros impactos y de las oportunidades de promoción del desarrollo sostenible y de colaboración presentes en el entorno en el que operamos.

En este sentido, incluimos en este informe información detallada sobre nuestra contribución a los ODS, indicando al inicio de cada capítulo aquellos objetivos sobre los que inciden

las acciones reflejadas en ellos, además de un resumen cuantitativo de los principales indicadores que muestran nuestra contribución de acuerdo a la guía *Business Reporting on the SDGs: An Analysis of Goals and Targets*.

① Más información en el apartado [7.1.6. Contribución de Inditex a los ODS. Indicadores destacados](#) de este Informe.



Contribución de Inditex a los ODS. Hitos destacados 2022



ODS 3 SALUD Y BIENESTAR

Nuestro compromiso para promover la seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo es una piedra angular de las actividades de Inditex. Así lo reconoce nuestra Política de Seguridad y Salud, actualizada en 2022. Extendemos este compromiso a todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Por este motivo, hemos desarrollado numerosos proyectos en este ámbito como parte de nuestra estrategia "Trabajador en el Centro 2019-2022". Destaca nuestro trabajo a lo largo de este año estudiando, en colaboración con otros actores, la viabilidad de la expansión a Pakistán del *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*. Por otra parte, hemos contribuido a la mejora de la salud y bienestar de más de un millón de personas vulnerables en todo el mundo mediante nuestras alianzas con Médicos Sin Fronteras, Medicus Mundi y *Every Mother Counts*.



ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer forman parte de la esencia de nuestra Compañía. Por ello, fomentamos entornos de trabajo inclusivos y libres de cualquier tipo de discriminación. Así, en 2022 se aprobó la Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo. Además, hemos superado nuestro objetivo de representación de mujeres en el Consejo de Administración, alcanzando un 45,45 % en 2022. Nuestro compromiso con la igualdad de género también se extiende a nuestra cadena de suministro, con numerosas iniciativas como parte de nuestra estrategia "Trabajador en el Centro 2019-2022". También destacan nuestras alianzas con entidades como *Every Mother Counts*, *Water.org* o *Entreculturas* como parte de nuestro programa de inversión en la comunidad.



ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

En Inditex creemos prioritario fomentar ambientes laborales estimulantes, estables y seguros, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional sean una realidad para todos, desde nuestros empleados propios a los trabajadores de la cadena de suministro. Así, en 2022 concluimos nuestra estrategia "Trabajador en el Centro 2019-2022", la cual a lo largo de estos últimos cuatro años ha beneficiado a 2,5 millones de trabajadores a través de sus proyectos e iniciativas, desarrollados en colaboración con un gran número de organizaciones locales e internacionales. Además, continuamos fomentando el empleo de personas en riesgo o situación de exclusión social mediante iniciativas como *for&from*, *Salta* o el programa de empleo con *Cáritas*.



ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

La sostenibilidad como pilar de nuestro modelo de negocio implica la promoción de prácticas de producción y consumo responsables. En 2022 hemos firmado un acuerdo con *Infinite Fiber Company* por más de 100 millones de euros, con el compromiso de comprar durante tres años el 30 % del volumen de producción futuro de Infinna, una fibra textil producida íntegramente a partir de prendas desechadas y que forma parte de nuestra plataforma de innovación Sustainability Innovation Hub. Este año también hemos continuado avanzando hacia un mayor consumo de materias primas preferentes, alcanzando un 60 % sobre el total de materias primas. Además, este año hemos destinado 22,5 millones de euros a proyectos que han tenido este ODS como objetivo principal, destacando la renovación de nuestra colaboración con *Cáritas* para fortalecer la iniciativa *Moda Re- recogida y reutilización de ropa*.



ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

En Inditex apoyamos la lucha contra el cambio climático. Por ello, en 2022 suscribimos los nuevos objetivos establecidos por la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de las Naciones Unidas. En este marco se engloban compromisos en ámbitos como emisiones o materias primas. Este año, además, hemos cumplido nuestro compromiso con la energía renovable, logrando que el 100 % de la energía eléctrica consumida en nuestras instalaciones tenga este origen. Además, conscientes de la importancia de colaborar con nuestros proveedores en esta materia, en 2022 hemos desplegado el plan de mejora ambiental con el fin de impulsar mejoras en los procesos productivos e instalaciones para un mejor uso de los recursos reduciendo sus consumos de agua y energía.



ODS 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Las alianzas son un aspecto fundamental para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y avanzar hacia la transformación sostenible de nuestro sector. Por ello, continuamos poniendo el foco en la colaboración, desarrollando proyectos e iniciativas en conjunto con numerosas organizaciones locales e internacionales, sindicatos, gobiernos e instituciones académicas, entre otros. Destacan por su trascendencia, nuestras alianzas con la Organización Internacional del Trabajo, IndustriALL Global Union, UNI Global Union, ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), *The Fashion Pact*, *Cáritas*, entre otras.

Otras contribuciones destacadas



En 2022 hemos participado en diversas iniciativas cuyo objetivo primario o secundario es contribuir al fin de la pobreza. Hemos desarrollado estos proyectos en colaboración con distintas organizaciones sin ánimo de lucro como Entreculturas (Colombia, Ecuador, Venezuela, Brasil, Libano y México), ACNUR (Ucrania) y Fundatia Hope and Homes for Children (Rumania), entre otras.



En el marco de nuestro programa de inversión en la comunidad, hemos colaborado a lo largo del año con organizaciones como La Mie de Pain (Francia), FESBAL (España) o Fe y Alegría (Paraguay) en distintas iniciativas enfocadas a la erradicación del hambre.



En Inditex creemos que es esencial promover el desarrollo profesional de nuestros empleados mediante formaciones y promociones internas. Muestra de ello es el 59 % de vacantes del Grupo que en 2022 fueron cubiertas de forma interna. Además, hemos continuado nuestros esfuerzos en proyectos para el fomento del acceso a la educación tanto primaria y secundaria con la ONG Entreculturas, como universitaria en colaboración con Tsinghua University, University of Dhaka o Universidade da Coruña, entre otras.



En 2022 hemos avanzado en nuestro compromiso de reducir un 25 % el consumo de agua en nuestra cadena de suministro a 2025. Además, en colaboración con la organización Water.org, hemos lanzado un nuevo programa, Water and Climate Fund, que pretende desarrollar proyectos de mejora de la infraestructura de agua y saneamiento consiguiendo una mayor eficiencia y ahorro, y profundizando en el acceso de las comunidades locales al agua.



Este año hemos alcanzado nuestro objetivo de consumir en nuestras instalaciones un 100 % de electricidad de origen renovable. Continuamos trabajando en el impulso de las energías renovables a través de proyectos que generan adicionalidad a la red, como son el VPPA (Virtual Purchase Power Agreement) firmado este año o el Parque Eólico Puerto Exterior de A Coruña, cuya puesta en marcha está planificada para el año 2025.



La innovación es una parte clave de nuestro modelo de negocio además de esencial para lograr una transformación de la industria duradera en ámbitos como la sostenibilidad. Por ello, hemos continuado impulsando el Sustainability Innovation Hub, colaborando con diversas startups en la búsqueda de nuevas soluciones, materiales y procesos de fabricación.



En el marco de nuestro programa de inversión en la comunidad, este año hemos desarrollado numerosos proyectos cuyo objetivo principal ha sido la reducción de las desigualdades, destacando las colaboraciones con organizaciones como ACNUR, Cruz Roja, Entreculturas y Cáritas. La inversión realizada en 2022 a estas iniciativas ha sido de 17,8 millones de euros.



En 2022, hemos colaborado en proyectos con diversas organizaciones enfocadas en contribuir a la consecución de este objetivo, como son Museo Nacional de Arte Reina Sofía (España), Orquesta Sinfónica de Galicia (España) o Fundação de Serralves (Portugal).



Nos hemos suscrito en 2022 al Arctic Corporate Shipping Pledge, promovido por Ocean Conservancy, que impulsa el compromiso de evitar las rutas marítimas a través del Ártico debido al impacto potencial en el ecosistema. Este año, además, hemos comercializado un detergente que contribuye a la reducción del desprendimiento de microfibras de las prendas durante su lavado, previniendo así su vertido.



En 2022 hemos colaborado con diversas organizaciones en el desarrollo de un proyecto para el impulso de prácticas regenerativas en India. En el ámbito de este objetivo, también hemos firmado con WWF un acuerdo para llevar a cabo proyectos de restauración de bosques y otros ecosistemas que sirven de hábitats para especies en peligro de extinción.



En Inditex contamos con un sólido sistema de gobierno corporativo y Compliance, que persigue mostrar nuestro firme compromiso de buen gobierno y sostenibilidad social y medioambiental, y transmitir dicha cultura ética corporativa a todos nuestros grupos de interés.

4.1.1. Derechos humanos

GRI 2-6; 2-24; 2-25; 2-29; 3-1; 3-3; AF1; AF5; AF7

① Más información en el Informe *Derechos Humanos* disponible en la página web corporativa de Inditex.

Inditex ha unido su trayectoria a la promoción y el respeto de los derechos humanos y para ello contamos con una estrategia de derechos humanos alineada con los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. La estrategia se extiende a todas las operaciones del Grupo y estructura nuestro compromiso y alineación con las mejores prácticas a lo largo de la cadena de valor.

Nuestra estrategia en materia de derechos humanos se estructura en los siguientes tres pilares:

Estrategia de derechos humanos de Inditex

Integración de la promoción y del respeto de los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor

Política de derechos humanos

Se aprueba en 2016 por el Consejo de Administración. Se aplica a todo el Grupo.

Debida diligencia

- / Identificación de potenciales impactos derivados de operaciones y relaciones.
- / Priorización de los impactos.
- / Integración de los resultados en los procesos.

Mecanismos de reclamación

Apoyan en la identificación de potenciales impactos y ayudan a reforzar aspectos del proceso de debida diligencia.

Política de Derechos Humanos

Inditex aboga por el **respeto de los derechos humanos en todas las operaciones que lleva a cabo**, principio que forma parte de su estrategia de negocio y está integrado en todo el modelo corporativo.

Un claro ejemplo es la Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración en 2016, que representa el primer pilar de nuestra estrategia. Esta Política es vinculante para todo el Grupo y los empleados que lo conforman y se hace extensible a toda persona que mantiene una relación con la Compañía. Se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en los principales

convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, entre otros, y plasma el compromiso de Inditex con los valores que estos marcos representan.

En un ejercicio de priorización, la Política además identifica los derechos relacionados más directamente con el modelo de negocio.

Política de Derechos Humanos

Respeto a todos los derechos universalmente reconocidos

Priorización de derechos más relacionados con el modelo de negocio:

Derechos humanos no laborales

- / Respeto a los derechos de las minorías y comunidades.
- / Derecho a la privacidad.
- / Derecho a la salud.
- / Derecho a la libertad de opinión, de información y de expresión.
- / Derecho a la seguridad de la persona.
- / Contribuir a la lucha contra la corrupción.
- / Derecho al medioambiente y al agua.

Derechos humanos laborales

- / Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio.
- / Prohibición de trabajo infantil.
- / Prohibición de la discriminación y apuesta por la diversidad.
- / Respeto a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- / Protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- / Condiciones laborales justas, equitativas y favorables.

Para una integración completa del respeto de los derechos humanos en toda la Compañía, consideramos que **la colaboración y la comunicación son clave**. Esta integración fluye a través de toda la Compañía.

El Consejo de Administración es el órgano responsable de aprobar la política en materia de derechos humanos. El Consejo cuenta con una Comisión de Sostenibilidad, órgano de carácter informativo y consultivo, responsable de fomentar el compromiso con los derechos humanos, entre otras cuestiones. Asimismo, el Consejo cuenta con una Comisión de Auditoría y Cumplimiento responsable de supervisar y evaluar los riesgos financieros y no financieros, incluyendo los riesgos relacionados con los derechos humanos.

El Grupo cuenta también con un Consejo Social, órgano colegiado, integrado por personas externas e independientes al Grupo, asesor en materia de derechos humanos, entre otros aspectos relacionados con la sostenibilidad.

➊ Más información en el apartado [6.1.1. Buen gobierno corporativo](#) de este Informe.

Debida diligencia en derechos humanos

Nuestro enfoque se basa en desarrollar **procesos de debida diligencia** para detectar los potenciales impactos en materia de derechos humanos derivados de nuestra actividad. Gracias a la permanente interacción con nuestros grupos de interés y con los equipos de sostenibilidad que trabajan sobre el terreno, estos procesos se mantienen actualizados de manera permanente. Los procesos de debida diligencia que forman parte de la estrategia de derechos humanos tienen dos focos principales:

/ Cadena de suministro. Debido a nuestro modelo de negocio, nuestra cadena de suministro es una de las áreas de nuestra cadena de valor identificadas como prioritarias en la que ponemos un especial foco en el fomento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores. A partir de un proceso

de debida diligencia acompañado por la organización *Shift*, trazamos nuestra estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022 enfocada en la gestión socialmente sostenible de la cadena de suministro. En el proceso de debida diligencia se identificaron las siete áreas de impacto prioritarias en las que se enmarca la estrategia: participación de los trabajadores; salarios dignos; género, diversidad e inclusión, salud y seguridad laboral; protección de migrantes y refugiados; protección social; y protección de los derechos laborales en la cadena de suministro de las materias primas.

➋ Más información en el apartado [5.6.2. Trabajador en el Centro](#) de este Informe.

/ Cadena de valor. En línea con los Principios Rectores, extendemos la estrategia en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor. El diseño de estos procesos de debida diligencia involucra a distintas áreas de la Compañía, como Recursos Humanos o Gestión de Riesgos, y es revisado y actualizado continuamente. Paralelamente, desarrollamos diversas actividades para identificar potenciales impactos, prevenirlos y mitigarlos a través de la integración en nuestra actividad de prácticas responsables de respeto a los derechos humanos.

Elementos clave para la debida diligencia

Comunicación y cooperación con los grupos de interés

La cooperación y la colaboración nutren el proceso de debida diligencia de una manera esencial. Así, las relaciones que establecemos con organizaciones internacionales u ONG, entre otros expertos en la materia, que nos apoyan en el desarrollo de proyectos específicos, formaciones o en la creación e implementación de nuestras estrategias son clave. Claro ejemplo de ello es nuestra alianza con la organización *Shift*, centro líder e impulsor de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Esta organización, además, coordina y organiza el *Business Learning Program*, un espacio de intercambio de prácticas y aprendizaje sobre la promoción de los derechos humanos entre empresas de diversos sectores en el que también participa Inditex. También destacan nuestras alianzas con otras organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo, con *UNI Global Union*, con *IndustriALL Global Union* o con el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Concienciación y formación

La concienciación es la base fundamental para que una cultura de derechos humanos permee en la organización. Esta cultura se traslada tanto internamente a los empleados de la Compañía, como externamente a proveedores y fabricantes y otros grupos de interés. En particular en la cadena de suministro, las formaciones se ven complementadas por nuestro trabajo en prácticas de compra responsable, con la finalidad de alinear a los equipos comerciales en nuestro desempeño en sostenibilidad y en materia de derechos humanos.

Como ejemplo, en 2022, bajo el paraguas de la *Sustainable Fashion School*, los equipos comerciales y de diseño han recibido una formación en la que se incluye temática específica sobre derechos humanos y sus potenciales impactos relacionados con el modelo de negocio.

Nuestro objetivo es integrar prácticas responsables y éticas en todo lo que hacemos, tanto internamente como en nuestras relaciones con terceras partes, para la promoción y el respeto de los derechos humanos de todos nuestros empleados y cualquier persona con la que nos relacionemos al desarrollar nuestra actividad.

Mecanismos de reclamación

Los mecanismos de reclamación, tercer pilar de la estrategia de derechos humanos, son elementos clave para mejorar el proceso de debida diligencia, ya que con su información facilitan la identificación de potenciales impactos negativos, y permiten a la Compañía reaccionar y mitigar cualquier riesgo anticipadamente.

Nuestro principal mecanismo de reclamación es el Canal Ético, que se encuentra a disposición tanto de la plantilla de Inditex como de terceros con interés legítimo. La comunicación a través de este canal permite trasladar al Comité de Ética, de forma estrictamente confidencial, e incluso anónimamente, consultas y comunicaciones relacionadas con la interpretación y cumplimiento de la normativa interna de conducta, para que este pueda analizarlas y en su caso, adoptar las medidas necesarias.

① Más información en el apartado [6.1.3. Sistema de Compliance y prevención de riesgos penales](#) de este Informe.

Otro mecanismo destacado es el que se establece bajo el paraguas de nuestro Acuerdo Marco Global con la federación internacional de sindicatos de la industria *IndustriALL Global Union*. Gracias al Acuerdo Marco Global, en vigor desde el año 2007 y que ha celebrado en 2022 su decimoquinto aniversario, nos acercamos a los trabajadores de la cadena de suministro a través de sus representantes y promovemos el diálogo social. El objetivo del Acuerdo Marco es “garantizar el respeto de los derechos humanos en el entorno social y laboral promoviendo el respeto a las normas laborales en toda la cadena de suministro de Inditex”.

① Más información en el Informe *Trabajador en el Centro* disponible en la página web corporativa de Inditex.



4.2. Relación con los grupos de interés

GRI 2-29; 3-1; 3-3

Cómo y con quién colaboramos

Nuestros grupos de interés son aquellas entidades o colectivos que están relacionados con Inditex, tanto a lo largo de nuestra cadena de valor, como en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad y que, al mismo tiempo, tienen la capacidad de influir en nuestra Compañía con sus decisiones y opiniones. En este sentido, identificamos y agrupamos a nuestros grupos de interés en función de su vinculación a nuestro modelo de negocio. Así, nuestros grupos de interés principales son: clientes, empleados, proveedores, accionistas, la comunidad en su conjunto y el medioambiente (representado por diversas entidades de índole medioambiental).

Los principios en los que se basa nuestra relación con los grupos de interés se establecen en nuestra Política de Sostenibilidad. El primero de ellos es la **transparencia**, que nos ayuda a establecer un vínculo de confianza con ellos. El segundo es el **diálogo continuo**, que nos permite atender a sus demandas y necesidades, así como aunar fuerzas para alcanzar objetivos comunes y compartidos, como pueden ser la circularidad, la preservación del planeta y sus recursos, o la promoción de los derechos humanos y laborales.

Estos principios comunes se materializan en estrategias, objetivos y canales de comunicación y diálogo concretos, que están en constante revisión y actualización. Así, contamos con políticas que definen los principios de la relación con cada grupo de interés, como puede ser nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables, nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores o la Política de Derechos Humanos, entre otras.

Definición de la estrategia de relación con los grupos de interés

Identificación

Identificación de todos los grupos de interés que puedan estar relacionados con Inditex a lo largo de la cadena de valor y en el entorno en el que se desarrolla la actividad.

Priorización

Clasificación y determinación de los grupos de interés prioritarios en base a nuestro modelo de negocio y cadena de valor.

Definición de la estrategia

Elaboración de una estrategia concreta para cada grupo de interés, definiendo objetivos, compromisos y herramientas de diálogo específicas.

Elementos comunes de todas las estrategias:
Diálogo permanente y transparencia



Principales grupos de interés de Inditex y herramientas de relación y diálogo

Principales grupos de interés de Inditex

Ejemplos de grupos de interés

Empleados

Toda persona que trabaje en Inditex.



- / Empleados de tiendas
- / Empleados de oficinas
- / Empleados de centros logísticos
- / Representantes sindicales

Clientes

Cualquier persona que adquiera algún producto comercializado por las distintas marcas del Grupo Inditex.



- / Cliente de tienda física
- / Cliente de tienda *online*
- / Cliente potencial

Proveedores

Empresas que forman parte de la cadena de suministro de Inditex así como sus respectivos empleados.



- / Proveedores directos
- / Fabricantes
- / Trabajadores
- / Organizaciones sindicales
- / Organizaciones internacionales

Comunidad

Todas aquellas personas o entidades que forman parte del entorno en el que Inditex desarrolla su actividad.



- / ONG
- / Gobiernos y administraciones públicas
- / Instituciones académicas
- / Sociedad civil
- / Medios de comunicación

Medioambiente

Conjunto de elementos naturales presentes en el entorno en el que Inditex desarrolla su modelo de negocio.



- / Organizaciones de defensa del medioambiente
- / Gobiernos y administraciones públicas

Accionistas

Cualquier persona o entidad que posea acciones del Grupo Inditex.



- / Inversores institucionales
- / Inversores particulares

■ Diálogo constante ■ BIANUAL ■ ANUAL ■ BAJO DEMANDA

Herramientas de relación y diálogo

Nuestros compromisos

Comunes



Comisión de sostenibilidad



Análisis de Materialidad



Consejo social



Alianzas estratégicas



Página Web Corporativa



Informe integrado

Específicas

- Comité de Ética
- Acuerdo con UNI Global Union
- Formación y promoción interna
- Comunicaciones internas
- Programas de voluntariado
- Departamentos de Seguridad de la Información y de Protección de Datos y Privacidad

- Equipos especializados de atención al cliente
- Tiendas físicas y *online*
- Redes sociales
- Departamento de Seguridad de la Información y de Protección de Datos y Privacidad

- Clústeres de proveedores
- Comité de Ética
- Equipos comerciales y de sostenibilidad
- Acuerdo Marco con IndustriALL Global Union
- Departamento de Seguridad de la Información y de Protección de Datos y Privacidad

- Consejo Social
- Compromisos con ONG
- Comisión de Patrocinio y Mecenazgo

- Consejo Social
- Compromisos con ONG
- Equipos de sostenibilidad

- Junta General de Accionistas
- Índices de Sostenibilidad
- Relación con inversores

Comunes



Específicos

- / Respeto a los Derechos Humanos y laborales
- / Trato justo y digno
- / Respeto a la privacidad y protección de datos personales
- / Compromiso con la seguridad de la información

- / Comunicación clara y transparente
- / Integración en todo el modelo de negocio
- / Diseño y fabricación responsable
- / Respeto a la privacidad y protección de datos personales
- / Compromiso con la seguridad de la información

- / Fomento y protección de los Derechos Humanos y laborales fundamentales y de los estándares internacionales
- / Promoción de entornos productivos sostenibles
- / Respeto a la privacidad y protección de datos personales en la prestación de servicios

- / Contribución al desarrollo social y económico
- / Compromiso con la mejora del bienestar global

- / Respeto al medioambiente
- / Conservación de la biodiversidad
- / Gestión sostenible de los recursos
- / Lucha contra el cambio climático

- / Interés social e interés común de todos los accionistas
- / Fomento de la participación informada

Herramientas de relación y diálogo destacadas

Contamos con una Comisión de Sostenibilidad desde 2019. Se trata de una comisión delegada del Consejo de Administración entre cuyas responsabilidades se encuentra la supervisión de las relaciones con los grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad.

Por otro lado, desde 2002 existe un Consejo Social como órgano asesor en materia de sostenibilidad formado por externos independientes, que tiene entre sus atribuciones formalizar e institucionalizar el diálogo con los interlocutores clave en la sociedad civil.

① Más información en el apartado [6.1.1. Buen gobierno corporativo](#) de este Informe.

Además, establecemos diversas alianzas estratégicas de colaboración con grupos de interés para contribuir al desarrollo sostenible a lo largo de nuestra cadena de valor y en las comunidades en las que operamos.

① Más información en el documento *Alianzas* disponible en la página web corporativa de Inditex.

Cabe destacar que anualmente el Grupo realiza un análisis de materialidad con objeto de identificar y dar respuesta a aquellos asuntos que son más relevantes para nuestros grupos de interés. El resultado de este análisis supone una fuente de información muy valiosa, pues no solo nos permite conocer sus necesidades y expectativas, sino que a su vez sirve como guía en la definición de las prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental.

① Más información en el apartado [4.2.2. Análisis de materialidad](#) de este Informe.

4.2.1. Alianzas

GRI 2-6; 2-16; 2-28; 2-29; 3-1

En Inditex consideramos fundamental establecer alianzas estrechas y multidireccionales con distintas organizaciones e instituciones. Entendemos que solo aunando fuerzas con los actores clave podremos avanzar hacia la transformación sostenible de nuestro sector en particular, y de la sociedad y el planeta en general.

Por ello, mantenemos alianzas con gobiernos, sindicatos, instituciones académicas, organizaciones locales e internacionales y representantes de la sociedad civil, entre otros, para avanzar en el desarrollo sostenible. De este modo, maximizamos nuestra contribución a los ODS y avanzamos en la creación de valor económico, social y medioambiental.

En el último ejercicio, además de mantener las sólidas alianzas de años anteriores, hemos establecido nuevas como las colaboraciones con *Ocean Conservancy*, *Disability:IN* o *WWF*, por citar algunas.

① Más información en el documento *Alianzas* disponible en la página web corporativa de Inditex.



Alianzas

Impacto positivo en las **personas** de nuestra **cadena de valor** y en la **comunidad**



Protección del **medioambiente** y lucha contra el **cambio climático**



Alianzas transversales con impacto **social, medioambiental** y de **buen gobierno**



4.2.2. Análisis de materialidad

GRI 2-4; 2-12; 2-29; 3-1; 3-2; 3-3

Por decimosegundo año consecutivo, en 2022 hemos realizado un análisis de materialidad que nos permite conocer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. A través de este ejercicio identificamos y priorizamos los asuntos más relevantes para ellos, tanto para los grupos de interés internos —nuestros empleados— como externos —organismos internacionales, sindicatos, ONG, universidades, comunidades locales y proveedores, entre otros—.

Este análisis tiene una doble función. Por una parte, nos permite identificar las prioridades en las que debemos centrarnos para avanzar en la creación de valor para nuestros grupos de interés, asegurando que nuestra estrategia de sostenibilidad esté alineada con ellas. Y, por otro, nos sirve para determinar los contenidos a incluir en el presente Informe.

En 2022 hemos actualizado la metodología utilizada para llevar a cabo nuestro análisis de materialidad, que presenta un doble enfoque: **materialidad de impacto**, que analiza los impactos que la Organización puede tener sobre el entorno y **materialidad financiera**, que analiza como estos mismos asuntos impactan en la Organización. Así, realizamos un ejercicio de doble materialidad.

Para determinar la materialidad de impacto seguimos las recomendaciones que *Global Reporting Initiative* recoge en su estándar GRI 3: Temas Materiales 2021, que actualiza la metodología anteriormente recomendada en el estándar GRI 101: Fundamentos 2016, poniendo el foco del análisis en la importancia de los impactos reales y potenciales que la Compañía tiene sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos. De acuerdo con esta metodología, la importancia de los impactos se determina a través de la evaluación los siguientes parámetros:

/ Escala: cómo de grave o beneficioso es o podría ser el impacto.

/ Alcance: extensión del impacto, por ejemplo, el número de individuos afectados o la magnitud de los daños.

/ Carácter irremediable: cuando el impacto es negativo, grado de dificultad que supone contrarrestar o corregir el daño resultante.

/ Probabilidad: cuando el impacto es potencial, posibilidad de que el impacto se produzca. Para su determinación, se tiene en consideración el corto, medio y largo plazo.

Complementamos este ejercicio con una evaluación de la materialidad financiera de cada impacto con el objetivo de mantener en nuestro análisis una **doble perspectiva de materialidad**, en línea con las buenas prácticas en esta materia. Para determinar la materialidad financiera, realizamos encuestas a nuestros empleados (grupos de interés internos) consultando la relevancia financiera que los impactos identificados tienen para Inditex, en función del efecto que puedan tener en la generación de caja futura o en el valor de la Compañía en el corto o medio plazo.

El resultado de este ejercicio es una matriz de materialidad donde, a partir de la importancia de su impacto en el entorno (eje x – materialidad de impacto) y por su relevancia para el desarrollo del modelo de negocio de la Compañía (eje y – materialidad financiera), se reflejan 18 asuntos, dos menos que el año pasado. Tanto la materialidad de impacto como la financiera se valoran en una escala de cero a cuatro puntos.

La disminución en el número de asuntos se debe al cambio de metodología respecto al año 2021, ya que al iniciar el análisis desde una perspectiva de impacto más granular, los impactos relacionados con los dos asuntos que no se incluyen en la matriz de este año –orientación al cliente y diversidad, igualdad e inclusión– se han agrupado dentro de otros asuntos. En concreto, impactos como la desigualdad salarial, la plantilla diversa y cultura laboral inclusiva, o los relacionados con el acoso y la discriminación son impactos clave que ahora forman parte de los asuntos calidad de empleo y derechos humanos. Es decir, la relevancia de estos impactos se mantiene, pero han sido englobados dentro de otros asuntos materiales.

➤ Más información en el apartado [7.2.3. Balance de asuntos materiales](#) de este Informe.

Proceso de elaboración de la matriz de materialidad de Inditex

Identificación de los impactos

potenciales y reales que tiene Inditex sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos, tomando como referencia:

- / Temáticas abordadas por los grupos de interés a lo largo del ejercicio
- / Legislación aplicable actual y futura
- / Asuntos señalados en los estándares de reporte de referencia
- / Asuntos materiales de otras compañías del sector
- / Temáticas abordadas en nuestro Canal Ético
- / Tendencias del sector
- / Criterios considerados por los analistas financieros
- / Análisis de Redes Sociales y Medios Online

Importancia de los impactos

que se obtiene a través del cálculo de las variables:

Escala

Evaluado mediante la consulta a través de cuestionarios a:

- / grupos de interés internos
- / grupos de interés externos*

Alcance, Carácter irremediable y Probabilidad

Evaluado a partir de entrevistas a miembros de la Dirección de Inditex y responsables de áreas relevantes.

Materialidad financiera

Impacto en la generación de caja y valor de la Compañía

Evaluado mediante la realización de encuestas a empleados.

Priorización de los impactos

en base a su importancia.

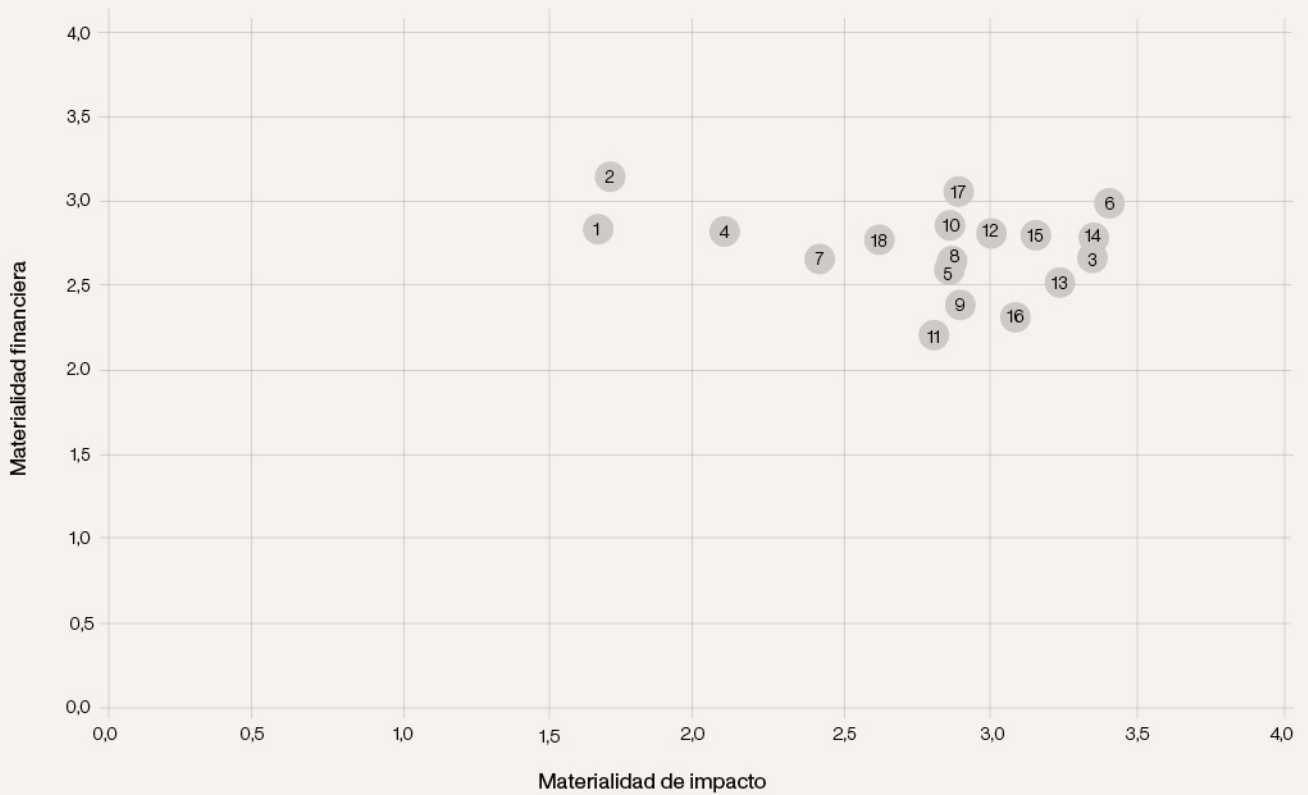
Agrupación en 18 asuntos materiales

de los impactos identificados.

Validación de los resultados tanto interna, por parte de la dirección de la Compañía y de la Comisión de Sostenibilidad, como externa, por parte del Consejo Social.

*En 2022, participaron representantes de más de 80 organizaciones de distinta índole. Entre las organizaciones participantes se incluyen, entre otras: Consejo Social de Inditex, Accelerating Circularity, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), AFIRM Group, Cáritas, Better Work, Centre for Business and Public Sector Ethics of Cambridge, Cruz Roja, Ethical Trading Initiative, Fashion for Good, Fundación Entreculturas, Fundación Seres, Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Greenpeace, Humane Society of United States (HSUS), IndustriALL Global Union, Médicos sin Fronteras, Medicus Mundi, Organic Cotton Accelerator (OCA), Universidad de Cambridge, Universidad de A Coruña o Universidad de Santiago de Compostela, entre otros.

Matriz de doble materialidad



Asuntos materiales

- | | | |
|--|----------------------------------|---|
| 1 Comportamiento ético y gobierno | 7 Generación de valor | 13 Entornos productivos socialmente sostenibles |
| 2 Sistemas de gestión y control de riesgos | 8 Innovación | 14 Cambio climático |
| 3 Relación con los grupos de interés | 9 Calidad del empleo | 15 Minimización de la huella ambiental |
| 4 Comunicación responsable | 10 Derechos Humanos | 16 Protección de los recursos naturales |
| 5 Transparencia y trazabilidad de la cadena de valor | 11 Entornos seguros y saludables | 17 Sostenibilidad de los productos |
| 6 Prácticas de compra responsable | 12 Gestión del talento | 18 Circularidad |



5. Comprometidos con

5.1. Nuestras personas / 5.2. Nuestros clientes / 5.3. Nuestros productos /
5.4. Nuestros accionistas / 5.5. Medioambiente / 5.6. Proveedores /
5.7. Comunidades

Inditex es una empresa comprometida con sus grupos de interés: sus personas, sus clientes, sus accionistas, sus productos y su entorno desde los proveedores hasta las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.

5.1. Nuestras personas

GRI 2-7; 3-3; 404-2

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Calidad de empleo; Derechos Humanos; Entornos seguros y saludables; Gestión del talento.



La carrera profesional en Inditex es más que un trabajo: es un estilo de vida lleno de metas, oportunidades y continua inspiración.

Nuestro propósito es generar impacto positivo en las vidas de millones de personas, comenzando por las que forman parte de nuestro equipo, en el que están representadas 182 nacionalidades. Queremos que Inditex sea un el lugar idóneo para personas apasionadas, curiosas, con espíritu emprendedor, motivadas y responsables, y que éstas no dejen de crecer dentro de un equipo creativo e innovador.

Para ello, toda la estrategia de personas se basa en cuatro pilares: promover nuestros **valores** y nuestra **cultura**, caracterizada por la **diversidad**, la **inclusión** y la **igualdad** de oportunidades; maximizar nuestra apuesta por el **talento**, ofreciendo siempre oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional; garantizar **empleos de calidad**, estimulantes y estables; y proteger la **seguridad, salud y bienestar** de nuestros equipos.

5.1.1. Diversidad, inclusión, igualdad y conciliación

GRI 2-7; 3-3; 401-3; 404-2; 405-1; 405-2; AF23; AF27; AF32

5.1.1.1. Cómo somos

A cierre del ejercicio 2022, nuestro Grupo está formado por un equipo de **164.997 personas empleadas en 60 mercados y que representan un total de 182 nacionalidades** (165.042 personas, 60 mercados y 177 nacionalidades en 2021; 144.116 personas, 60 mercados y 171 nacionalidades en 2020; 176.611 personas, 60 mercados y 172 nacionalidades en 2019; y 174.386 personas, 60 mercados y 154 nacionalidades en 2018).

El Grupo Inditex se caracteriza por cuatro atributos:

/ Diversidad generacional y de género

/ Presencia internacional

/ Carácter horizontal

/ Cliente en el centro

La **diversidad generacional y de género**, junto con el **empoderamiento femenino**, son rasgos esenciales de cómo somos dentro del Grupo Inditex. A cierre del ejercicio 2022, **el 75 % de nuestra plantilla está integrada por mujeres**, frente al 25 % de hombres (76 % y 24 % en 2021, 2020 y 2019, y 75 % y 25 % en 2018, respectivamente). Asimismo, en nuestros equipos **conviven distintas generaciones de empleados**, destacando en número los colectivos más jóvenes, como prueba el hecho de que la edad media de nuestra plantilla es de 29,6 años (29,3 años en 2021, 30,1 años en 2020, 28,9 años en 2019 y 28,7 años en 2018).

Con personas empleadas en 60 mercados, la **vocación internacional** de Inditex es otra de nuestras mayores fortalezas. Por una parte, enriquece la gestión de nuestros equipos al permitirnos aplicar políticas globales al tiempo que atendemos las diferentes realidades locales; y por otra, la multiculturalidad nos convierte en una empresa más creativa y preparada para entender la complejidad del mercado. España, con 46.154 personas empleadas, representa el 28 % del total de la plantilla.

En tercer lugar, nuestro **carácter horizontal** facilita la comunicación abierta y continua entre toda la plantilla, así como el trabajo colaborativo. Este diálogo permanente nos permite comprender mejor nuestro negocio e identificar oportunidades de mejora en todas las áreas y niveles. Además, concebimos las clasificaciones profesionales con amplitud y en todas ellas tienen especial relevancia las posiciones de tienda.

Por último, situamos al **cliente en el centro** de nuestro modelo de negocio. Así, nuestras tiendas, donde trabajan el 86 % de nuestras personas, ocupan un lugar fundamental en la Compañía; aunque en los últimos años también han experimentado un fuerte crecimiento los equipos dedicados a *online*. El resto de áreas de actividad del Grupo (fábricas, logística y servicios centrales) brindan servicio a la plataforma integrada de tienda y *online* de nuestras siete marcas, compuesta por una red de más de 5.800 tiendas.

Nuestras personas en 2022

164.997

personas

Empleados por actividad

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|---------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % |
| Tienda | 143.365 | 86 | 143.592 | 86 | 123.660 | 86 | 154.465 | 87 | 152.057 | 87 |
| Servicios centrales | 11.374 | 7 | 11.283 | 7 | 10.844 | 7 | 11.386 | 6 | 11.547 | 7 |
| Logística | 9.670 | 6 | 9.439 | 6 | 8.862 | 6 | 9.932 | 6 | 9.929 | 5 |
| Fábricas | 588 | 1 | 728 | 1 | 750 | 1 | 828 | 1 | 853 | 1 |
| Total | 164.997 | 100 | 165.042 | 100 | 144.116 | 100 | 176.611 | 100 | 174.386 | 100 |

Distribución por edad

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % |
| Menos de 30 años | 94.666 | 57 | 95.752 | 58 | 77.597 | 54 | 107.042 | 61 | 107.639 | 62 |
| De 30 a 40 años | 44.644 | 27 | 46.115 | 28 | 45.792 | 32 | 49.336 | 28 | 48.709 | 28 |
| Más de 40 años | 25.686 | 16 | 23.175 | 14 | 20.727 | 14 | 20.233 | 11 | 18.038 | 10 |
| Total | 164.997 | 100 | 165.042 | 100 | 144.116 | 100 | 176.611 | 100 | 174.386 | 100 |

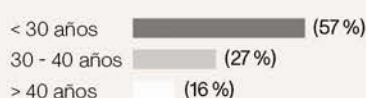
Distribución por geografía

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|------------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % |
| América | 20.909 | 13 | 19.888 | 12 | 16.788 | 12 | 19.749 | 11 | 20.785 | 12 |
| Asia y resto del mundo | 14.457 | 9 | 16.460 | 10 | 17.215 | 12 | 23.541 | 13 | 23.452 | 13 |
| España | 46.154 | 28 | 46.075 | 28 | 40.279 | 28 | 48.687 | 28 | 47.930 | 28 |
| Europa (sin España) | 83.476 | 51 | 82.619 | 50 | 69.834 | 48 | 84.634 | 48 | 82.219 | 47 |
| Total | 164.997 | 100 | 165.042 | 100 | 144.116 | 100 | 176.611 | 100 | 174.386 | 100 |

Distribución por género

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|--------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % |
| Mujer | 123.201 | 75 | 124.993 | 76 | 109.323 | 76 | 133.465 | 76 | 131.385 | 75 |
| Hombre | 41.796 | 25 | 40.049 | 24 | 34.793 | 24 | 43.146 | 24 | 43.001 | 25 |
| Total | 164.997 | 100 | 165.042 | 100 | 144.116 | 100 | 176.611 | 100 | 174.386 | 100 |

Edad



Mercados



Género



Distribución por clasificación profesional*

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|--------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % |
| Dirección | 10.692 | 6 | 11.890 | 7 | 12.591 | 9 | 10.473 | 6 | 7.601 | 4 |
| Responsable | 14.754 | 9 | 15.367 | 9 | 16.480 | 11 | 19.779 | 11 | 20.350 | 12 |
| Especialista | 139.551 | 85 | 137.785 | 83 | 115.045 | 80 | 146.359 | 83 | 146.435 | 84 |
| Total | 164.997 | 100 | 165.042 | 100 | 144.116 | 100 | 176.611 | 100 | 174.386 | 100 |

*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 interdisciplinares, 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.

Distribución por mercado

| Europa (s/ España) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Asia y resto del mundo | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Albania | 332 | 249 | 221 | 243 | 263 | Australia | 1.863 | 1.763 | 1.501 | 1.636 | 1.504 |
| Alemania | 4.951 | 4.684 | 4.753 | 5.531 | 5.874 | Bangladés | 75 | 71 | 62 | 59 | 57 |
| Austria | 1.320 | 1.334 | 1.253 | 1.455 | 1.477 | Cambodia | 3 | 4 | 4 | 6 | 4 |
| Bélgica | 2.977 | 2.929 | 2.562 | 2.945 | 2.818 | Corea del Sur | 1.529 | 1.438 | 1.269 | 1.673 | 1.514 |
| Bielorrusia | 370 | 350 | 278 | 290 | 298 | India | 1.543 | 1.300 | 1.173 | 1.294 | 1.227 |
| Bosnia-Herzegovina | 420 | 369 | 314 | 424 | 360 | Japón | 2.780 | 3.247 | 3.488 | 4.314 | 3.979 |
| Bulgaria | 750 | 663 | 600 | 716 | 733 | Kazajistán | 1.189 | 989 | 746 | 779 | 723 |
| Croacia | 1.125 | 1.041 | 923 | 1.160 | 1.078 | Marruecos | 40 | 38 | 34 | 26 | 16 |
| Dinamarca | 296 | 309 | 292 | 329 | 335 | Nueva Zelanda | 106 | 112 | 119 | 115 | 99 |
| Eslovaquia | 469 | 443 | 305 | 359 | 302 | Pakistán | 9 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Eslovenia | 218 | 235 | 235 | 276 | 267 | Singapur | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Finlandia | 203 | 240 | 249 | 260 | 269 | Sudáfrica | 496 | 490 | 524 | 633 | 548 |
| Francia | 11.302 | 10.315 | 8.729 | 10.030 | 9.414 | Vietnam | 14 | 14 | 15 | 15 | 13 |
| Grecia | 3.930 | 4.004 | 3.639 | 4.278 | 4.014 | China Continental | 3.771 | 5.838 | 7.113 | 11.169 | 11.680 |
| Hungría | 1.214 | 1.116 | 818 | 1.126 | 1.067 | Taiwán, China | 450 | 447 | 498 | 626 | 649 |
| Irlanda | 1.027 | 958 | 743 | 854 | 882 | Hong Kong SAR | 532 | 627 | 558 | 1.020 | 1.252 |
| Italia | 9.971 | 8.794 | 6.890 | 8.626 | 8.600 | Macao SAR | 53 | 75 | 105 | 170 | 181 |
| Kosovo | 291 | 245 | 215 | 211 | 157 | Total | 14.457 | 16.460 | 17.215 | 23.541 | 23.452 |
| Luxemburgo | 335 | 325 | 300 | 318 | 179 | España | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Macedonia del Norte | 315 | 289 | 132 | 154 | 155 | España | 46.154 | 46.075 | 40.279 | 48.687 | 47.930 |
| Mónaco | 41 | 39 | 39 | 39 | 36 | América | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Montenegro | 155 | 143 | 99 | 128 | 123 | Argentina | 718 | 795 | 848 | 872 | 885 |
| Noruega | 364 | 392 | 363 | 386 | 383 | Brasil | 2.697 | 2.219 | 2.418 | 2.849 | 2.810 |
| Países Bajos | 2.947 | 2.701 | 2.536 | 3.018 | 2.856 | Canadá | 3.025 | 2.564 | 2.077 | 2.595 | 2.466 |
| Polonia | 4.623 | 4.239 | 4.040 | 4.679 | 4.617 | Chile | 955 | 1.018 | 726 | 871 | 878 |
| Portugal | 7.016 | 6.572 | 5.050 | 7.247 | 7.001 | Estados Unidos | 6.374 | 6.897 | 5.080 | 6.310 | 6.267 |
| Reino Unido | 6.751 | 6.547 | 4.398 | 5.429 | 5.486 | México | 6.825 | 6.081 | 5.334 | 5.897 | 7.137 |
| República Checa | 676 | 605 | 505 | 700 | 643 | Uruguay | 314 | 314 | 305 | 355 | 342 |
| Rumanía | 2.879 | 2.532 | 2.238 | 3.027 | 2.864 | Total | 20.909 | 19.888 | 16.788 | 19.749 | 20.785 |
| Rusia | 5.303 | 10.148 | 9.119 | 10.696 | 10.365 | | | | | | |
| Serbia | 971 | 894 | 656 | 736 | 742 | | | | | | |
| Suecia | 716 | 754 | 736 | 844 | 833 | | | | | | |
| Suiza | 1.470 | 1.479 | 1.478 | 1.564 | 1.506 | | | | | | |
| Turquía | 6.622 | 5.258 | 3.956 | 5.166 | 4.896 | | | | | | |
| Ucrania | 1.127 | 1.424 | 1.170 | 1.390 | 1.326 | | | | | | |
| Total | 83.476 | 82.619 | 69.834 | 84.634 | 82.219 | | | | | | |



5.1.1.2. Nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión

En Inditex **diseñamos oportunidades para todas las personas**. Nuestros equipos están compuestos por personas de diferente sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, educación, situación socioeconómica, discapacidad o religión, entre otras características.

Sabemos que contar con equipos diversos, arropados por una cultura empresarial inclusiva que fomente la igualdad de oportunidades, así como mantener una política de tolerancia cero frente a la discriminación, nos convierte en una compañía más competitiva, creativa e innovadora. Una compañía con más herramientas para entender la amplia diversidad del mercado y para ser capaces de anticiparnos a todas sus necesidades de moda.

En Inditex apostamos por equipos humanos diversos que impulsen nuestro desempeño empresarial y faciliten la consecución de nuestros objetivos corporativos. Todo ello apoyado en valores como la **inclusión**, la **igualdad** y el **respeto**, que son las bases para que cada persona pueda desarrollar libremente todo su potencial y alcanzar sus objetivos profesionales.

El Grupo fomenta esa **cultura inclusiva** y la mantiene actualizada con estos compromisos:

- / Garantizar una equilibrada diversidad de perfiles para todos los puestos y en todos los niveles a través de la atracción y retención de talento.
- / Velar siempre por la igualdad de oportunidades con independencia del sexo, identidad de género, raza, etnia, origen o capacidades diferentes de nuestras personas, entre otras características.
- / Fomentar la colaboración y la comunicación respetuosa entre personas y promover el respeto de los derechos humanos, tanto interna como externamente.
- / Desarrollar procedimientos e implementar iniciativas y programas formativos apropiados para la consecución de estos objetivos.

En línea con esta cultura empresarial, el Consejo de Administración en diciembre de 2020 acordó la modificación de la **Política de Diversidad e Inclusión** de Inditex, previamente aprobada en 2017. Esta Política deriva del Código de Conducta y Prácticas Responsables de la Compañía, cuyos fundamentos son, entre otros, **el respeto, la aceptación y la igualdad**, y se ajusta, a su vez, a la Política de *Compliance* y a la Política de Derechos Humanos del Grupo. Uno de los objetivos principales de esta Política es garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación en la Compañía, en especial por razón de género en cualquier posición, y particularmente en el nombramiento de miembros del Consejo o de la Alta Dirección.

Así, la Política de Diversidad e Inclusión sirve de **guía en todas nuestras áreas de actuación**, en especial, en lo relativo a la gestión de personas: reclutamiento y selección, remuneración y beneficios, promoción, formación y desarrollo profesional. Del mismo modo, también impacta directamente en áreas ligadas a nuestra relación con personas en nuestro modelo de negocio: servicio al cliente, marketing y comunicación, compras, etcétera. Esta Política, en definitiva, afecta a cualquier persona vinculada al Grupo, ya sea personal empleado, clientes o terceros en calidad de contratistas, proveedores, profesionales en proceso de selección o personas que trabajen en la cadena de suministro.

Al mismo tiempo, la plantilla de Inditex es responsable de promover **espacios laborales diversos e inclusivos**, en los que se vele por la igualdad de oportunidades y se fomente la colaboración y comunicación respetuosa entre personas, tanto dentro como fuera de la Compañía. Todas las áreas, departamentos y filiales del Grupo son responsables de la correcta implementación y aplicación de estos mandatos en cuanto a diversidad e inclusión.

Dentro del equipo de Recursos Humanos, el departamento de Diversidad, Equidad e Inclusión es el encargado de velar por el cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión, así como de impulsar las iniciativas y programas formativos en esta materia en el Grupo. Inditex cuenta, además, con un Comité de Ética y un Canal Ético que garantiza el cumplimiento de esta Política, al tiempo que recibe y atiende comentarios, dudas o quejas realizadas de buena fe, relativas a su interpretación, aplicación o cumplimiento.

① Más información en el apartado [6.1.3. Sistema de Compliance y prevención de riesgos penales](#) de este Informe.

Además, hemos habilitado un mail para resolver dudas relativas a la interpretación de nuestra Política (d&i@inditex.com), otro para comunicar quejas relativas a su interpretación, aplicación o cumplimiento (canaletico@inditex.com), además de contar con el equipo de Recursos Humanos o la persona designada como '*Champion de Diversidad*' en nuestros mercados y cadenas.

5.1.1.3. Iniciativas globales para promover la diversidad e inclusión

Somos una empresa de **carácter marcadamente internacional**, por ello concebimos el proyecto de diversidad e inclusión desde una perspectiva global, actuando en todos nuestros mercados, que son fuente de diversidad y

multiculturalidad. Y nuestras personas son el epicentro de este proyecto, la correa de transmisión de nuestra cultura de inclusión y respeto.

De este modo, desde 2018 nombramos entre nuestra plantilla de las distintas filiales a determinadas personas como **Champions de Diversidad**. Su misión es actuar como responsables de diversidad e inclusión en sus países y centros de trabajo para asegurar la implementación de nuestra Política de Diversidad e Inclusión, así como aportar ideas y proyectos que alimenten nuestra estrategia. En la actualidad, más de 50 *Champions* ejercen esta función, con la incorporación en 2022 de *Champions* en las centrales de todas las marcas comerciales. En el marco de los *Champions* en Europa, durante 2022 se han desarrollado reuniones de trabajo en París, Sarajevo y Budapest con el objetivo de impulsar los compromisos y proyectos de D&I y contribuir de forma activa al impulso de nuestros pilares.

También en Europa, 12 de nuestras filiales (Francia, Alemania, Croacia, Rumanía, Eslovenia, Italia, Países Bajos, Suecia, Grecia, Portugal, Polonia y Bulgaria) y nuestra oficina en Bruselas se han suscrito ya al **Charter de la Diversidad** en sus respectivos mercados. Este *Charter*, iniciativa de la Comisión Europea para fomentar la gestión y la inclusión de la diversidad en todas las organizaciones, permite a nuestros equipos locales intercambiar buenas prácticas e interactuar en este campo con otras empresas y entidades sin ánimo de lucro.

Además, en Estados Unidos estamos adheridos desde 2019 a la campaña **Open to All**, una iniciativa que aglutina más de 200 empresas y entidades sin ánimo de lucro, cuyo fin es promover la idea de que todo el mundo debe ser bienvenido en los espacios públicos del *retail*, independientemente de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado migratorio, religión o discapacidad, entre otros.

Trabajamos en torno a las siguientes **cuatro prioridades globales**, además de establecer planes con iniciativas a nivel local en nuestras filiales:

- / Igualdad de género
- / Inclusión de la discapacidad
- / Inclusión LGBT+
- / Inclusión socio-étnica

En reconocimiento a nuestra labor en el ámbito de la diversidad, en 2022 Inditex ha sido seleccionada por cuarto año consecutivo en el *ranking Diversity Leaders* de *The Financial Times*, el cual incluye a las 850 empresas líderes en el ámbito de la diversidad e inclusión en 16 países, elegidas entre más de 15.000 compañías de toda Europa.

Y a nivel de países, destacar que en 2022 Inditex ha sido reconocida entre más de 230 empresas líderes dentro del Top 10 en la primera edición de los **Excellence in Diversity & Inclusion Awards** en China.

📄 Más información en el apartado [3.4. Reconocimientos](#) de este Informe.

5.1.1.3.1. Igualdad de género

La igualdad de género forma parte de nuestra esencia. Fomentamos **entornos de trabajo diversos e inclusivos** donde **toda nuestra plantilla pueda desarrollar su potencial profesional**. Y, en especial, donde las mujeres, que representan un **75 %** de esa plantilla, se sientan impulsadas en su desarrollo, libres de cualquier práctica discriminatoria que pueda privarlas de las mismas oportunidades que los hombres.

Para asegurar la igualdad, promovemos la transversalidad de nuestras herramientas de formación y desarrollo (*TraIn*, *Leap&Co* o *Talks*), así como la transparencia de nuestra herramienta de promoción interna (*InTalent*), que nos permiten asegurar disponibilidad y objetividad en los procesos de promoción de la compañía.

A nivel de sensibilización, en el mes de marzo, se han realizado, un año más, distintas campañas divulgativas por el **Día Internacional de la Mujer**, donde el foco del mensaje es el empoderamiento, especialmente en aquellos sectores donde la mujer ha estado históricamente subrepresentada.

Cultivar el **talento de las mujeres** nos ha permitido seguir avanzando firmemente en su liderazgo dentro del Grupo: en 2022, **el 80 % de los puestos directivos en la Compañía están ocupados por mujeres** (81 % en 2021 y 2020, y 79 % en 2019). Asimismo, en los últimos años hemos mejorado notablemente la **representación de mujeres en el Consejo de Administración**, alcanzando el 45,45 % en 2022 (+23 puntos porcentuales desde 2016). De este modo, hemos logrado el objetivo que nos habíamos marcado de alcanzar un 40 % de representación femenina en el Consejo en 2022, cumpliendo así las recomendaciones del Código de Buen Gobierno español.

📄 Más información en el apartado [6.1.1. Buen gobierno corporativo](#) de este Informe.

La distribución de empleados por género y clasificación profesional en 2022 es la siguiente:

Desglose por género y categoría profesional

| | 2022 | | | | Total |
|--------------|----------------|-------------|---------------|-------------|----------------|
| | Mujeres | | Hombres | | |
| Dirección | 8.553 | 80 % | 2.139 | 20 % | 10.692 |
| Responsable | 10.364 | 70 % | 4.390 | 30 % | 14.754 |
| Especialista | 104.284 | 75 % | 35.267 | 25 % | 139.551 |
| Total | 123.201 | 75 % | 41.796 | 25 % | 164.997 |

Para lograr nuestros objetivos en materia de igualdad, en Inditex garantizamos un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral, promovemos la formación continua y trabajamos para crear espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acoso o violencia contra las mujeres, al tiempo que fomentamos la paridad salarial.

En España, los **planes de igualdad** de las distintas sociedades de Inditex recogen medidas que conciernen a diferentes ámbitos de las relaciones laborales como la selección, la contratación, la promoción, la formación, la salud laboral, la retribución y la conciliación de la vida familiar y laboral. Ese trabajo se refuerza con las comisiones de seguimiento de los planes, que se reúnen periódicamente para constatar su cumplimiento y efectividad. Asimismo, existen protocolos de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Durante el ejercicio 2022, el diálogo social ha permitido avanzar en la unificación de los planes de igualdad existentes con la negociación de un **plan de igualdad de Grupo** único para la plantilla de tienda y oficina de todas las cadenas en España, así como la de Inditex, S.A. La firma del acuerdo está prevista en el primer semestre de 2023. Este plan de Grupo convive con los planes de igualdad ya existentes en todos nuestros centros logísticos y fábricas.

Como empresa que **rechaza cualquier tipo de discriminación**, en Inditex trabajamos para evitar el acoso, el abuso y la violencia sexual en el trabajo mediante políticas internas que prevengan estos comportamientos. La **Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo**, aprobada en marzo de 2022, supone un impulso en la información y formación en esta materia para toda la plantilla. La prevención, la atención y el apoyo y respuesta a las víctimas, son los ejes principales de esta Política.

Dicha Política Global, además, tiene en cuenta la reciente aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España en mayo de 2022 y que entrará en vigor en 2023, así como la Recomendación número 206 de la OIT de junio de 2019 sobre la violencia y el acoso. El Grupo Inditex establece en esta Política Global los principios generales que sirven como marco de referencia para las diferentes políticas sobre esta misma materia que aplican localmente en los mercados en los que operamos.

En el ejercicio 2023, la Compañía seguirá avanzando en su compromiso para la protección de las personas en el ámbito profesional, gracias a la ampliación del alcance de la Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo. Así, la nueva Política incluirá, sin alterar su contenido, cualquier otra situación de acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones o tipos. En este sentido, su implementación se irá adecuando a las legislaciones de los países que ya cuenten con una política local interna al respecto o donde previsiblemente se aprobarán medidas de este tipo.

Para la concienciación y el fomento del contenido de la Política Global en el seno de la plantilla, se impartirán formaciones adecuadas y adaptadas a cada mercado, atendiendo a sus peculiaridades. Como piezas clave en la detección y en el conocimiento de situaciones especialmente sensibles, los equipos de dirección de recursos humanos y estructura recibirán una formación específica.

Asimismo, subrayamos nuestro compromiso contra la violencia de género con distintas campañas divulgativas que impulsamos cada 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En ese sentido, firmamos un acuerdo en 2013 con el entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España para promover la sensibilización y la inserción laboral de las víctimas, que sigue vigente hoy en día. En el marco de este acuerdo, todos los equipos de recursos humanos de España se constituyen como **Punto Violeta⁴ interno**, recibiendo una formación específica por parte de la Cruz Roja sobre cómo actuar ante situaciones de violencia de género.

Por otra parte, Salta, el proyecto para la incorporación laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, también genera oportunidades de empleo para víctimas de violencia de género. Este proyecto está presente en España, Francia, Italia, Grecia, Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, México, Brasil, Estados Unidos, Corea del Sur, Turquía, India, Kazajistán y Rumanía.

④ Más información en el apartado [5.7. Comunidades](#) de este Informe.

En lo que respecta a otras medidas laborales relacionadas con la igualdad, en 2022 se completaron, teniendo en cuenta la

⁴ Iniciativa para crear una red donde las personas que sufren o presencian situaciones de violencia de género pueden buscar ayuda, así como para acompañar y cuidar a las víctimas.

plantilla de España, un estudio de valoración de puestos y una auditoría salarial mediante proveedores externos, así como un registro retributivo, con el objeto de garantizar el principio de **transparencia retributiva** y la retribución igualitaria para trabajos de igual valor. El resultado de este registro retributivo muestra que no existe discriminación salarial por razón de género en puestos de igual valor.

Asimismo, en 2022 hemos continuado desarrollando planes de trabajo y sistemas de seguimiento y evaluación para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento femenino en nuestros centros de trabajo. Y hemos seguido avanzando en nuestra estrategia de certificación **GEEIS (Gender Equality European and International Standard)** en nuestras diferentes filiales. GEEIS reconoce a aquellas empresas y centros de trabajo que participan de forma activa en la construcción de una sociedad más equitativa, basada en la igualdad entre hombres y mujeres y en la diversidad e inclusión como valor esencial de sus políticas.

Durante el ejercicio 2022, tanto el Grupo a nivel corporativo global como nuestra filial de Bélgica han renovado su certificación GEEIS por cuatro años más, obteniendo por primera vez el sello GEEIS-DIVERSITY, auditado por Bureau Veritas. Asimismo, el hub de países nórdicos (Noruega, Dinamarca y Finlandia, que se unen a Suecia, que la obtuvo en 2020), ha obtenido la certificación GEEIS. Se unen así a Alemania, Bulgaria, Ucrania y Rusia, que la obtuvieron en 2021, y a Francia e Italia, que hicieron lo propio en 2020 y que han realizado la evaluación intermedia este año. Este plan de certificaciones, que continuará avanzando en los próximos años, nos está permitiendo hacer un despliegue homogéneo y constante de nuestras políticas de igualdad de género en nuestros diferentes mercados.

Por otra parte, desde 2019 contamos con una guía de lenguaje inclusivo para facilitar a nuestros equipos una comunicación más igualitaria en los centros de trabajo.

Además, también fomentamos la igualdad, la diversidad y la inclusión de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Para esto último, contamos con una estrategia de Género, Diversidad e Inclusión en el marco de la cual se realizan diversas acciones dirigidas a las trabajadoras y los trabajadores de nuestros proveedores y fabricantes.

➤ Más información en el apartado [5.6.2. Trabajador en el Centro](#) de este Informe.

En reconocimiento a este esfuerzo por implantar iniciativas que fomenten la igualdad de género de forma global, en enero de 2023 Inditex fue incluida por cuarto año consecutivo en el **Índice de Igualdad de Género de Bloomberg**, el cual selecciona las compañías más comprometidas en esta materia. Asimismo, el *ranking Equileap*, estudio que analiza cerca de 4.000 empresas basándose en 19 criterios de igualdad de género, menciona a Inditex en su informe de 2022 como la única empresa española que realiza auditorías de género.

➤ Más información en el apartado [3.4. Reconocimientos](#) de este Informe.

Women in Tech: ciencia y tecnología en clave inclusiva

Women in Tech nace en 2020 como iniciativa interna que tiene por objetivo impulsar la presencia de mujeres en tecnología para promover el valor de la diversidad y la inclusión y generar impacto en la Organización y la sociedad. Para conseguir este objetivo, esta iniciativa trabaja sobre la base de dos pilares: la necesidad de incidir en la sociedad, apoyando acciones que fomenten un mayor interés de las niñas en el mundo de la ciencia y la tecnología; y el impacto en el propio colectivo de mujeres en el mundo tecnológico con acciones que refuercen su empoderamiento.

Durante estos años, hemos impulsado numerosas sesiones y *masterclasses* para fomentar la incorporación del talento femenino a las carreras relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas e incrementar la presencia de mujeres en funciones digitales y tecnológicas. En este contexto, se han fomentado diversas iniciativas ligadas a la divulgación: charlas con mujeres referentes en tecnología, así como proyectos de formación y sensibilización en colegios y universidades, y hemos desarrollado actividades informativas para celebrar el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

Asimismo, hemos colaborado de forma activa con organizaciones que trabajan por la formación y el empoderamiento de niñas dentro del área tecnológica. Una de las últimas iniciativas en las que se ha participado es la colaboración con *Power to Code*, embajadores de *Technovation* en Madrid. *Technovation* es una organización global y sin ánimo de lucro con sede en Estados Unidos, creadores del programa *Technovation Girls*, que cada año, en un evento llamado *Technovation Challenge*, invita a equipos de niñas de 8 a 18 años de todo el mundo a aprender y desarrollar habilidades para resolver problemas reales del mundo a través de la tecnología. Con el apoyo de mentores, empresas y madres y padres voluntarios, las niñas trabajan en equipos para hacer aplicaciones o modelos de inteligencia artificial que aborden dichos problemas. En 2022, nuestros equipos han participado en estos retos y uno de los equipos apoyados por Inditex ha sido el ganador europeo a la mejor aplicación.

Por otra parte, con el objetivo de impulsar la carrera profesional de las mujeres en nuestros equipos, internamente hemos desarrollado un programa de liderazgo femenino para inspirarlas y dotarlas de las herramientas necesarias para asumir puestos de responsabilidad en la Compañía. Además, estamos apostando por una cantera que impulse la equidad y la diversidad dentro del equipo de tecnología. En los programas *Junior* de este año, más de un 80 % de las incorporaciones correspondió a talento femenino.

5.1.1.3.2. Inclusión de las personas con discapacidad

En Inditex aspiramos a contribuir a combatir las barreras con las que se enfrentan las personas con discapacidad. No solo a través de la moda, entendida como una herramienta para la expresión personal y el bienestar, sino también a través del fomento de una cultura abierta a todas las personas.

La estrategia de inclusión de la discapacidad en Inditex se sustenta sobre tres áreas prioritarias:

- / Empleabilidad, contratación directa y desarrollo profesional.
- / Sensibilización y formación sobre discapacidad a nuestros equipos.
- / Espacios laborables accesibles, experiencia de compra inclusiva y proyectos transversales.

Empleabilidad, contratación directa y desarrollo profesional

El Grupo Inditex está plenamente comprometido con la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A cierre del ejercicio 2022, en Inditex empleamos de forma directa a 1.698 personas con discapacidad (1.443 personas con discapacidad en 2021, 1.325 en 2020, 1.568 en 2019 y 1.498 en 2018). En España, además, ya no se emplean medidas alternativas (por ejemplo, colaboración con centros especiales de empleo, donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad), como culminación del proceso de priorización de la contratación directa como medida de integración. En el pasado, las medidas alternativas fueron equivalentes a 64 trabajadores en 2021, 69 en 2020, 180 en 2019 y 186 en 2018.

La heterogeneidad legislativa de los mercados donde operamos hace que no siempre se cuente con normas

comparables con la española, ya sea por la ausencia de cuotas mínimas en la contratación o por respeto a la intimidad de las personas, al prevalecer el derecho a no revelar su discapacidad. Por eso, en algunos casos no disponemos de datos registrados.

Con el objetivo de impulsar la contratación directa, en enero de 2023, Inditex ha anunciado que **doblará el número de personas con discapacidad en la plantilla en todos nuestros mercados en los próximos dos años**, lo que supondrá la contratación adicional de 1.500 personas con algún tipo de discapacidad. Nuestra ambición es potenciar la inclusión de estos profesionales en nuestra red de tiendas, logísticas, almacenes y oficinas en todo el mundo. El objetivo de Inditex es superar siempre las cuotas de personas con discapacidad fijados por la legislación de los diferentes mercados en los que opera. Además, en aquellos en los que no existe normativa específica, el Grupo se ha fijado la meta de alcanzar, al menos, un 2% de empleados con discapacidad.

Este nuevo compromiso se dio a conocer por el consejero delegado de Inditex en una reunión con el secretario general de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Gilbert F. Hougbo, tras la adhesión de la compañía a la **ILO Global Business and Disability Network**, una red global de empresas y organizaciones que busca promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Inditex colabora con el esfuerzo de la OIT para contribuir a un ambiente laboral inclusivo, donde las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades para acceder y progresar en el empleo, ayudando a las empresas a reconocer su valor económico y social, impulsando la inclusión laboral de las personas con discapacidad, promoviendo la accesibilidad en el lugar de trabajo y fomentando la inclusión en todos los aspectos de la vida laboral.



Programa INCLUYE

Creado en 2021 para incorporar a personas con discapacidad intelectual en nuestros equipos de logística en España, el programa INCLUYE es una de nuestras iniciativas destacadas en el ámbito de la integración sociolaboral de personas con discapacidad. Esta iniciativa ya tenía su paralelo en tienda con proyectos como FRIDA de Pull&Bear y en otros países con el proyecto *Eu Includo* de Portugal o *Incluir* de Brasil.

En 2022, todos los proyectos de empleabilidad directa en Inditex en todo el mundo se han agrupado y consolidado en el marco del programa INCLUYE, que de esta forma crece con la voluntad de asegurar una inclusión de personas con discapacidad sostenible y duradera en el tiempo. Asumiendo la metodología del empleo con apoyo como base de trabajo, el programa implica:

- / Colaboración con organizaciones locales que trabajan la inclusión laboral de personas con discapacidad,
- / Adaptación del puesto de trabajo en caso necesario,
- / Elaboración de materiales de acogida y formación de lectura fácil,
- / Formación interna a los equipos de recursos humanos y responsables,
- / Existencia de la figura del tutor –tanto interno como de la entidad local– como factor clave del éxito de la empleabilidad.

En España esta evolución es posible gracias a la alianza con Plena Inclusión, una federación de entidades que trabajan para la inclusión de personas con discapacidad intelectual, apoyando el programa en tiendas de Pull&Bear, Stradivarius, Zara y Oysho, e incorporando 148 personas en total desde el 2019. Además, en nuestros centros logísticos se ha dado continuidad al programa colaborando también con organizaciones locales como Prodis o COGAMI, incorporando a 12 personas con discapacidad intelectual a las plataformas logísticas de Zara en Zaragoza y Meco (Madrid) y a la Plataforma de TEMPE (Alicante), fruto de nuestra alianza con APSA, adicionales a las ya incorporadas en las ediciones del 2021. En nuestras oficinas centrales de Inditex en Arteixo (A Coruña) se han realizado un total de 27 incorporaciones de personas con discapacidad intelectual, física o sensorial.

Por otro lado, uno de nuestros proyectos de integración sociolaboral más importantes es **for&from**, basado en la puesta en marcha de franquicias sociales de nuestras diferentes marcas, gestionadas por entidades sin ánimo de lucro y atendidas por personas con distintas tipologías de discapacidad, que ofrecen moda de la temporada anterior a precios competitivos. Creada con el objetivo de general igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la actualidad, esta iniciativa cuenta con 15 tiendas que han creado más de 200 puestos de trabajo. Los beneficios que generan estas tiendas se destinan íntegramente a proyectos sociales desarrollados por las organizaciones colaboradoras. Como novedad, en 2022 Zara Home abrió su primera tienda for&from en San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Sensibilización y formación sobre discapacidad

Crear una cultura inclusiva enfocada a integrar a las personas con discapacidad es clave. Entre noviembre y diciembre de 2022 hemos celebrado, por tercer año consecutivo, la **Impact Week**, nuestra semana dedicada a la inclusión de la discapacidad, con participación de la gran mayoría de nuestras filiales, centrales y logísticas. El objetivo de esta iniciativa es concienciar y movilizar a toda nuestra plantilla a seguir impulsando proyectos que promuevan la plena inclusión de personas con discapacidad, ya sean personas empleadas, clientes o candidatas y candidatas. A través de la colaboración con entidades locales en los diferentes mercados, así como de formaciones, talleres, mesas redondas y otras actividades, esta *Impact Week* se ha centrado en ámbitos como la accesibilidad, la experiencia 'cliente' y la experiencia 'empleado y empleada'

con discapacidad, contribuyendo de este modo a derribar barreras y a fomentar la igualdad de oportunidades. En total, más de 20.000 personas en todo el mundo han participado en alguna de las múltiples iniciativas locales o en la app interactiva global creada para este proyecto inclusivo.

Además, para avanzar en esta estrategia de sensibilización y trabajo colaborativo, el Grupo apuesta por mantener relaciones estables y duraderas con entidades locales en los distintos mercados en los que opera:

/ En 2022 nos hemos sumado en Estados Unidos a la mayor organización americana para la inclusión laboral de personas con discapacidad, *Disability:IN*, la cual proporciona tanto oportunidades de empleo a este colectivo como recursos para promover la sensibilización y la formación en los equipos.

/ En Reino Unido continuamos trabajando con *Business Disability Forum*, una organización sin ánimo de lucro centrada en transformar la vida de las personas con discapacidad, trabajando de manera conjunta con estas y con líderes empresariales e instituciones públicas, para comprender cómo mejorar sus oportunidades de vida y experiencias en el empleo, la economía y la sociedad en general.

/ En Bélgica y Países Bajos, mercados en los que tampoco existen cuotas legales, se han lanzado iniciativas orientadas al reclutamiento de personas con discapacidad mediante la colaboración con empresas especializadas en el campo de la inclusión y con administraciones públicas locales, así como la

formación de los equipos en la atención al cliente con discapacidad.

/Y este mismo camino han seguido Dinamarca y Suecia, que este año 2022 han iniciado una colaboración con dos organizaciones para la contratación de personas con discapacidad, que ya ha empezado a dar resultados.

Asimismo, los países con normativa en materia de cuotas de contratación en vigor siguen trabajando en lograr sus objetivos de contratación, de mejora de las condiciones laborales de las personas con discapacidad y de formación de sus equipos. Es el caso de Alemania, con su estrecha colaboración con la Agencia Federal de Empleo; Francia, con el convenio de empresa sobre discapacidad *Accord Handicap*; Italia, que ha implementado el proyecto *ALL IN* para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Milán y Verona; Portugal, con su proyecto *Eu Includo*; Japón, que realiza reuniones periódicas con las asociaciones colaboradoras y la plantilla con discapacidad, para revisar sus condiciones; o Rumanía, que se esfuerza cada año en mejorar la formación interna de sus equipos y la contratación de este colectivo, con la colaboración tanto de organismos no gubernamentales como con la Dirección General de Asistencia Social.

Accesibilidad y experiencia de compra inclusiva y proyectos transversales

Una de nuestras prioridades es cumplir los principios de accesibilidad universal, especialmente en lo que se refiere a nuestra plantilla y clientes con algún tipo de discapacidad.

De este modo, nos esforzamos para que todos nuestros centros de trabajo se ajusten a los requerimientos funcionales y dimensionales que garanticen una utilización autónoma para personas con discapacidad o con algún problema de movilidad. Y entendemos también como nuestro deber realizar las adaptaciones técnicas de los centros de trabajo que requieran modificaciones específicas tanto de movilidad como de otro tipo de limitaciones sensoriales, visuales o auditivas.

Asimismo, para Inditex también es importante proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso a nuestras webs y apps a personas con distintas discapacidades para proporcionar experiencias de compra inclusivas. Basándonos en los principios de dignidad, accesibilidad e independencia, tanto nuestro portal de empleo Inditex Careers —que tiene la Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG con un nivel de conformidad AA— como las webs y apps de nuestras marcas comerciales permiten acceder a todos sus contenidos a través de funcionalidades adaptadas para personas con discapacidades de varios tipos. Nuestro objetivo en el entorno online es prestar siempre servicios accesibles a la mayor audiencia posible y que cualquier persona con discapacidad, independientemente de cuál sea esta, pueda acceder a nuestros contenidos.

Asimismo, al ser uno de los pilares básicos de la estrategia de Diversidad e Inclusión de Inditex, la inclusión de personas con discapacidad también está presente en proyectos de carácter transversal del Grupo. Un ejemplo es el proyecto de innovación en materia de hilo reciclado que ha llevado a cabo Stradivarius, donde se ha priorizado, además de la parte técnica y de aprendizaje colaborativo con hilaturas locales, la colaboración con entidades sociales de la misma zona que trabajan en favor

de la empleabilidad de personas con discapacidad para realizar parte del proceso, como AMPANS (Santpedor) o Fundació Integra (Olot).

5.1.1.3.3. Inclusión de las personas LGBT+

Convencidos de que, cuanto mayor diversidad hay en sociedades y empresas, más creativas, productivas e innovadoras son, en Inditex estamos volcados con la inclusión del colectivo LGBT+ en el ámbito laboral. Por ello nos hemos adherido a algunas de las principales iniciativas en esta materia, entre ellas:

/ Somos miembros desde 2016 de la coalición **Open for Business**, una red que reúne a compañías globales de referencia que abogan por la inclusión y los derechos del colectivo LGBT+. Desde ese espacio, trabajamos para demostrar que las sociedades más inclusivas son mejores para los negocios y las entidades que promueven la inclusión del colectivo LGBT+ son más dinámicas, productivas e innovadoras.

/ En 2018 suscribimos los **Principios de Conducta Empresarial para la Inclusión LGBT+, promovidos por la ONU** y basados en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que incorporan las aportaciones de centenares de empresas de diversos sectores.

/ Y ya en el ámbito local, en España nos adherimos en 2018 a **REDI, Red Empresarial de Diversidad e Inclusión LGBTI**, asociación que trabaja para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.

Por otra parte, un año más, entre mayo y agosto de 2022, coincidiendo con las distintas celebraciones del Día Internacional del Orgullo LGTB+, que tras la pandemia han vuelto a celebrarse en las principales ciudades, diversas filiales de Inditex en Europa y Norteamérica desarrollaron iniciativas de inclusión LGBT+ de distinta índole. Algunas de nuestras personas de Bélgica, Holanda y Reino Unido participaron activamente en las marchas de Bruselas, Ámsterdam y Manchester, al tiempo que se desarrollaron *masterclasses*, charlas y 'reuniones de buenos días' en las que se reflexionó sobre la importancia de las personas aliadas para crear entornos de trabajo más inclusivos. Además, en Francia se lanzó el *Challenge Arc-en-ciel* (Reto Arcoiris) que, bajo el eslogan "*Inconditionnellement nous*" ("incondicionalmente nosotr@s"), invitaba a dar visibilidad al proyecto corporativo **Love&Pride**.

Asimismo, en Estados Unidos hemos realizado en 2022 dos ediciones del proyecto *IN Pride*, un programa de inserción laboral para personas transgénero y no binarias, enfocado en crear oportunidades de empleo en nuestras tiendas de la mano de dos organizaciones en Nueva York: *The Door* y *The Ali Forney Center*. Asimismo, el proyecto Salta en logísticas en España ha incorporado la filosofía *IN Pride* en su edición de 2022, como primer paso para hacer crecer este proyecto.

Zara USA, además, fue reconocida como uno de los **Best Places to Work** para personas LGBT+ en el *Corporate Equality Index 2022* de **Human Rights Campaign Foundation**, que selecciona a las empresas con mejores prácticas en inclusión LGBT+, obteniendo la máxima puntuación (100 de 100) por

apoyar y empoderar a este colectivo y promover espacios de trabajo inclusivos para cualquier persona.

5.1.1.3.4. Inclusión socio-étnica

En el terreno de la inclusión socio-étnica, los esfuerzos del Grupo Inditex están capitaneados por nuestro programa **Salta**, dedicado a la inserción laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad. El objetivo de SALTA es generar oportunidades de empleo en nuestras tiendas, centros logísticos y fábricas para personas o colectivos en situaciones especiales que hacen más compleja su empleabilidad. En este programa colaboramos con distintas ONG que nos apoyan en la selección, formación y seguimiento de los participantes.

Creado en Francia en 2008, Salta ha ido evolucionando en su formato de formación e integración de personas en situaciones de vulnerabilidad en nuestros equipos. En 2022, como novedades, SALTA ha llegado a India, Rumanía y Kazajistán con ediciones en Nueva Delhi, Bucarest y Almaty respectivamente. Por su parte, de los países ya participantes, cabe destacar que el programa ha llegado por primera vez a Bari (en la región de Puglia, Italia) y a las islas de Lanzarote y Mallorca.

Con la llegada de Salta a India, Rumanía y Kazajistán este año, el programa ya está presente en 16 mercados (Francia, España, Italia, Portugal, Polonia, Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, México, Grecia, Corea del Sur, Turquía, Rumanía, India y Kazajistán). Gracias a él, desde 2008 se han incorporado más de 1.600 personas a nuestros equipos de tienda, plataformas logísticas y fábricas, siendo las mujeres víctimas de la violencia de género y los refugiados dos de los colectivos más apoyados.

Cabe destacar que la plantilla de Inditex participa activamente en Salta, actuando como mentores de las personas que se incorporan y dedicando su tiempo a formarlas y acompañarlas. Desde 2008, más de 3.600 compañeros han participado en esta iniciativa como formadores o tutores. De esta manera, este proyecto de compromiso social se consolida como un medio muy importante para fortalecer el vínculo y la colaboración con las personas que forman parte del Grupo.

En reconocimiento a su labor, en 2022 Salta recibió por segunda vez el *Trophée GEEIS SDG* por su contribución a la igualdad de género a través de oportunidades de empleo, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El programa recibió, además, una mención especial del jurado "por continuar avanzando con este proyecto en mercados consolidados (Francia ha celebrado su 30ª edición en 2022) y en nuevos mercados, con un enfoque de inclusión social y sostenible".

Contra cualquier tipo de racismo y discriminación

Como grupo formado por personas de 182 nacionalidades, **la diversidad, la igualdad y el respeto por los derechos humanos** forman parte de la esencia de Inditex. Nuestra determinación en favor de estos valores no es un simple enunciado, sino que nuestra Política de Diversidad e Inclusión menciona específicamente nuestra tolerancia cero como compañía hacia cualquier tipo de discriminación.

Creemos en ofrecer espacios seguros, libres de cualquier expresión de racismo o discriminación, tanto a nuestros empleados como a nuestros clientes. Así como en escuchar siempre las opiniones de ambos grupos y apostar por

programas educativos para crear, año a año, una compañía **más diversa y más igualitaria**.

A través de planes de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión ofrecemos programas formativos específicos para cada país, invitando a tomar conciencia del impacto que tienen los sesgos inconscientes a la hora de gestionar personas y de la necesidad de combatir cualquier tipo de discriminación y racismo.

➤ Más información en el apartado [5.1.2. Gestión de talento](#) de este Informe.

A nivel internacional, Inditex forma parte desde 2018 de las compañías que colaboran con ENAR, organización de ámbito europeo con sede en Bruselas dedicada a combatir todas las formas de discriminación y racismo. Cabe destacar que, en el marco de esta colaboración, en 2022 Inditex acogió la 14ª edición de la reunión de la **Plataforma Equal@Work** en la sede de Bruselas, con la participación de empresas, agentes sociales, ONG, autoridades públicas y académicas comprometidas con la diversidad y la inclusión, para debatir sobre el rol de las empresas en el compromiso de construir puentes que combatan el racismo en la sociedad y en el mercado laboral. Por otro lado, la comunidad de *Champions de Diversidad* de Inditex en Europa, en reconocimiento por su trabajo colaborativo en favor de espacios de trabajo libres de discriminación y racismo, obtuvo en 2021 el **Holistic Diversity Management certificate**, otorgado por la **Fundación ENAR** por primera vez a una compañía europea.

Asimismo, en Estados Unidos colaboramos desde 2019 con la campaña *Open to All*. En 2022, hemos ampliado nuestro compromiso con esta iniciativa firmando junto con otros *retailers* internacionales el *charter Mitigate Racial Bias in Retail*, el cual aboga por implementar acciones que eliminen los sesgos raciales en las experiencias de compra; por desarrollar conjuntamente materiales formativos en materia de diversidad e inclusión; y por compartir las mejores prácticas entre los *retailers* para tener un impacto colectivo en nuestro sector.

También en Estados Unidos, en 2022 hemos colaborado a nivel económico, un año más, con *NAACP Legal Defense & Educational Fund*, una organización que lucha activamente contra el racismo, la discriminación y la injusticia, particularmente dentro de las comunidades afroamericanas.

En el ámbito de la sensibilización contra la discriminación y el racismo, en 2022 la filial americana invitó a la artista local Kamille Ejerta a crear un mural en la oficina corporativa de Nueva York que refleje nuestro compromiso con la diversidad, la inclusión y el respeto. El mural se llama "Our Community. Our Future" ("Nuestra Comunidad. Nuestro Futuro") y se ha replicado a menor escala en todas nuestras tiendas en Estados Unidos.

Por último, cabe mencionar que en la mayoría de mercados, y particularmente en Europa, las normativas de privacidad y protección de datos no permiten a las empresas la recolección de información con criterios étnicos o raciales. Sin embargo, existen mercados como Estados Unidos o Sudáfrica, donde la propia legislación en materia de igualdad y no discriminación pone el foco en conocer la **diversidad étnica y racial** de las personas con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades y de derechos.

| Estados Unidos | 2022 |
|---|----------------|
| Grupo étnico o racial ¹ | % |
| <i>Hispanic or Latino</i> | 48,2 % |
| <i>Black or African American</i> | 20,8 % |
| <i>White</i> | 14,1 % |
| <i>Asian</i> | 8,7 % |
| <i>Two or More Races</i> | 5,0 % |
| <i>American Indian/Alaska Native</i> | 0,4 % |
| <i>Native Hawaiian/Pacific Islander</i> | 0,1 % |
| <i>Not Specified</i> | 2,7 % |
| Total | 100,0 % |

| Sudáfrica | 2022 |
|--------------------------------------|----------------|
| Grupo étnico o racial ¹ | % |
| <i>Black South Africans</i> | 87,9 % |
| <i>Coloured South Africans</i> | 7,2 % |
| <i>Indian / Asian South Africans</i> | 1,7 % |
| <i>White South Africans</i> | 1,1 % |
| <i>Foreign Nationals</i> | 2,1 % |
| Total | 100,0 % |

1. Se ha mantenido la nomenclatura oficial de los grupos raciales y étnicos reconocidos en estos países en su idioma original.

5.1.1.4. Conciliación de la vida personal y profesional

En Inditex queremos garantizar el bienestar de nuestra plantilla. Por ello, la Compañía potencia medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo especial hincapié en la **corresponsabilidad**, ya que consideramos esta última un derecho y un deber, como tratamos de reflejar en nuestros planes de igualdad. Además, estos planes contienen otras medidas de conciliación como la posibilidad de fraccionar los permisos por hospitalización o enfermedad de familiares hasta el segundo grado, flexibilidad horaria para períodos de adaptación escolar en guardería e infantil, o ampliación de las excedencias con reserva de puesto para asuntos personales, estudios, adopción internacional o cuidado de familiares dependientes.

En este contexto, en España en 2022 se han presentado los diagnósticos para realizar un correcto seguimiento tanto de los datos como de la implantación de medidas de los planes de igualdad. En las empresas de logística donde corresponde por vigencia, se ha iniciado la negociación para renovar los planes de igualdad: es el caso de Plataforma Cabanillas, y Pull&Bear Logística, donde se ha finalizado la negociación de su segundo plan de igualdad.

Además, durante el primer semestre de 2023, se prevé la firma del Plan de Igualdad del Grupo, que engloba a todas las

cadenas de tiendas, sus empresas de diseño y servicios centrales, así como a Inditex, S.A. En este Plan se prevé la inclusión de una serie de mejoras sociales para el personal de tienda en España como ayudas por nacimiento y/o adopción, para gastos de guardería y universidad, para material escolar, o por familiar a cargo con discapacidad, entre otras medidas.

En el ámbito internacional, en el Grupo Inditex trabajamos para mejorar los derechos garantizados por la legislación local de cada país a través de políticas conciliadoras, priorizando aquellos mercados en los que la legislación no es particularmente protectora.

/ En Estados Unidos, por ejemplo, hemos implantado desde 2019 una política de permisos retribuidos por nacimiento o adopción para todas nuestras personas que, con independencia de su género, cumplan unos requisitos mínimos, a fin de que puedan dedicar tiempo a los cuidados de un recién nacido o de un menor adoptado o en régimen de acogimiento. Asimismo, la filial proporciona servicios de asistencia para el cuidado de adultos y menores tanto en centros de atención como en el propio domicilio, a través de una empresa externa que está disponible para toda la plantilla. También cubre programas educativos, tutorías y preparación para exámenes con precios subvencionados.

/ Promovemos medidas que amplían derechos ya existentes en la normativa local o que ayuden a mejorar la conciliación mediante la flexibilidad horaria, la eficiencia en la organización de los equipos, la ampliación de permisos para el cuidado de los menores y/o dependientes o incluso a través de ayudas económicas para sufragar gastos de guardería o cuidados. Ejemplo de estas medidas son mercados como Reino Unido, Italia, Alemania, Francia o Argentina, entre otros. Además, el personal de oficina de buena parte de nuestras filiales dispone de horario flexible de entrada y salida.

/ Cada vez son más los mercados que optan por mejorar las condiciones de sus plantillas ampliando la cobertura en materia de salud, ya sea como un beneficio social a cargo de la propia filial o negociando condiciones más favorables en los seguros médicos. Además de España, a través de su plan de retribución flexible, mercados como Canadá, México, Grecia, Rumanía o China Continental ya cuentan con este tipo de beneficios.

Igual que en años anteriores, en el ejercicio 2022 el 100 % de nuestros empleados en España (46.154 personas, 33.749 mujeres y 12.404 hombres) tuvo derecho a disfrutar del permiso de nacimiento, adopción o acogimiento de menor. 2.107 personas disfrutaron de la baja por nacimiento, adopción o acogimiento (1.527 mujeres y 580 hombres), reincorporándose a su puesto de trabajo la práctica totalidad: 2.072 personas (1.505 mujeres y 567 hombres). Además, un 14 % de los empleados en España disfrutaron de una reducción de jornada por cuidado de menores (17 % en 2021, 18 % en 2020, 16 % en 2019 y 16 % en 2018).

A continuación se desglosan las bajas de maternidad y paternidad en España y en el resto del mundo:

| Bajas de maternidad y paternidad España | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Total bajas maternidad y paternidad | 2.107 | 2.164 | 2.204 | 2.353 | 2.166 |
| Mujeres | 1.527 | 1.640 | 1.726 | 1.902 | 1.770 |
| Hombres | 580 | 524 | 478 | 451 | 396 |
| Tasa de regreso al trabajo | 98 % | 99 % | 100 % | 99 % | 99 % |
| Mujeres | 99 % | 99 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Hombres | 98 % | 99 % | 99 % | 95 % | 99 % |
| Personas que siguen trabajando para el Grupo 12 meses más tarde de haber regresado de su permiso | 1.963 | 1.927 | 2.287 | 2.034 | 2.240 |
| Mujeres | 1.451 | 1.459 | 1.842 | 1.640 | 1.881 |
| Hombres | 512 | 468 | 445 | 394 | 359 |
| Tasa de retención global | 91 % | 87 % | 97 % | 94 % | 86 % |
| Mujeres | 88 % | 85 % | 97 % | 93 % | 90 % |
| Hombres | 98 % | 98 % | 99 % | 97 % | 87 % |

| Bajas de maternidad y paternidad mundo (sin España) | 2022 |
|---|--------------|
| Total bajas maternidad y paternidad | 8.039 |
| Mujeres | 7.623 |
| Hombres | 416 |
| Tasa de regreso al trabajo | 92 % |
| Mujeres | 92 % |
| Hombres | 98 % |

5.1.1.4.1. Políticas de desconexión laboral

El Grupo Inditex también tiene el compromiso de promover una política interna que garantice el **derecho a la desconexión laboral en el ámbito digital**, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. De este modo, animamos a la plantilla a adoptar hábitos como el respeto al descanso entre jornadas laborales y durante el periodo vacacional, así como a favorecer el trato directo entre compañeros.

Sin perjuicio del compromiso adquirido a nivel corporativo, la negociación social ha dado lugar también a otras medidas en esta materia que recogen los últimos planes de igualdad de las marcas, que se trasladarán al nuevo Plan de Igualdad de Grupo de aplicación en España.

En el ámbito internacional, Francia, pionera en esta materia, ha incluido en el convenio de empresa sobre calidad de vida en el trabajo (artículo 6) la desconexión digital como medida para mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar, tras incentivarla durante años. De esta manera, se recomienda a todas nuestras personas limitar el envío de mensajes o llamadas fuera del horario de trabajo y se recuerda que no tienen la obligación de responder a estas comunicaciones durante ese período. Asimismo, las personas responsables de departamentos y tiendas conocen este sistema y la empresa se compromete a recordarles periódicamente este derecho.

En cambio, en mercados donde no hay una legislación en vigor que exija la desconexión digital en el ámbito laboral, como Reino Unido, las marcas del Grupo sí han aplicado una iniciativa destinada a que los empleados no reciban comunicaciones por parte de la Compañía durante sus días libres y a eliminar aplicaciones de mensajería instantánea como herramienta de trabajo.

En los países nórdicos se han dado pautas a los encargados y responsables de tienda para que dejen su equipo de trabajo en esta, de manera que no puedan hacer uso de él durante su tiempo libre.

En general, tanto los equipos de sistemas como de recursos humanos de nuestras filiales trabajan en la promoción e implementación de estos hábitos de trabajo saludable, con independencia de la existencia o no de una normativa en vigor, ya sea a través de la información, formación y sensibilización o mediante la adopción de medidas específicas aplicadas a nuestros sistemas corporativos, como el correo electrónico.



5.1.2. Gestión de talento

GRI 3-3; 404-1; 404-2; AF5

En Inditex trabajamos día a día para poner **el mejor talento al servicio de nuestros clientes y para asegurar nuestro crecimiento como compañía**. Nuestro objetivo es **formar equipos de personas creativas y apasionadas** capaces de crear moda responsable. Para ello, desde el punto de vista de la gestión del talento nos enfocamos en:

/ **Atraer el mejor talento**, el más idóneo para alcanzar nuestros objetivos.

/ Ofrecer a nuestras personas **oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional** mediante la promoción interna y la movilidad.

/ Proporcionar a nuestra plantilla un **aprendizaje continuo** mediante formación, sensibilización y comunicación.

/ Crear entornos de trabajo seguros, enriquecedores y motivadores, con condiciones atractivas que nos permitan **retener el talento, desarrollar todo su potencial y reforzar su compromiso**.

5.1.2.1. Atracción de talento

Dar a conocer nuestra propuesta de valor como empleadores en todas las marcas y áreas de trabajo del Grupo y comunicarnos con nuestros candidatos es fundamental para resultar atractivos para el mejor talento. Más de dos millones de personas siguen a nuestra marca empleadora, **Inditex Careers**, en sus perfiles de redes sociales, y más de 35 millones han visto nuestras campañas de selección *online*.

Además, **Inditex Careers** se consolida como nuestra principal fuente de selección con más de 8,8 millones de visitas provenientes de más de 200 mercados en 2022. En enero de 2020 este portal obtuvo la Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG, con nivel de conformidad AA.

En 2022 hemos seguido apostando por un proceso de selección digital, interesante, flexible y sostenible. La experiencia del candidato está en el centro de todo lo que hacemos y, en este sentido, este ejercicio hemos desarrollado varias acciones diferenciales para atraer **talento** a nuestras **tiendas**: creamos nuestra primera empleada digital, Kaia, para la apertura de Zara en Battersea (Londres); diseñamos una experiencia de reclutamiento digital exclusiva para seleccionar al equipo de la mayor tienda de Zara en el mundo, que abrió sus puertas en abril de 2022 en Plaza de España (Madrid); e involucramos a las tiendas en el proceso de selección a través de acciones como los *National Hiring Days*, que organizamos en 2022 en 10 mercados.

Nuestra relación con las principales universidades y escuelas sigue siendo vital para llegar al talento en las áreas creativas, de gestión y de tecnología.

En nuestro programa dirigido a **talento creativo** buscamos personas para nuestros equipos de producto, con perfiles de diseño, tendencias, diseño gráfico, estilismo, dirección de arte, fotografía y edición. Hemos combinado un enfoque digital a través de diferentes canales como redes sociales y las propias

universidades, con sesiones presenciales y asistencia a los desfiles más importantes.

Zara Business Graduates es nuestro programa de talento *junior* dirigido a estudiantes de último curso a través del que buscamos perfiles de gestión para incorporarse a nuestros equipos en diferentes posiciones como compradores, *controllers*, *product managers*, marketing, finanzas o sostenibilidad. Tras una campaña *online* y un evento digital, los participantes se presentan mediante un vídeo y se enfrentan a un reto analítico, participando los pre-seleccionados en un *assessment day* y viniendo los candidatos finales a visitar nuestras oficinas centrales.

En el **área tecnológica**, colaboramos con las universidades para seguir acercándonos al talento *junior* en todas las etapas de su carrera:

/ A través del programa **Zara Boost** llegamos a estudiantes que están acabando su carrera y quieren acceder al mundo laboral, detectando talento a través de *workshops* presenciales y retos *online*, y contribuyendo al desarrollo y formación de los alumnos durante sus estudios mediante programas de *mentoring*. En 2022 lanzamos **Tech Summer Camp**, con el fin de identificar e impulsar el talento en carreras STEM desde el segundo curso mediante un programa de becas de verano. Y al mismo tiempo, continuamos con los *webinars Stay in Contact*, impartidos por nuestro equipo de tecnología, y donde hablamos de cómo somos, nuestros retos técnicos y cómo integramos la tecnología en nuestro negocio.

/ Asimismo, acabamos de iniciar una colaboración con el ICME (*Institute for Computational & Mathematical Engineering*) de la **Stanford University**, lo que nos permitirá estar en contacto con uno de los principales espacios de talento tecnológico a nivel internacional.

En reconocimiento a nuestros esfuerzos como marca empleadora, Merco Talento ha destacado a Inditex por **12º año consecutivo en el primer lugar** de su estudio en el que analiza a las 100 mejores empresas para trabajar. También en España, *Universum* ha incluido, por octavo año consecutivo, a Inditex entre las mejores empresas para desarrollarse profesionalmente. En esta última edición Inditex aparece elegida por los universitarios en diversas categorías: Negocios y Comercio; Humanidades, Arte y Educación; y Derecho. Además, Zara se incluye por segunda vez en el **ranking World's Most Attractive Employers** en la categoría de Negocios de **Universum**, que analiza las compañías más atractivas para los estudiantes en los 10 mercados internacionales más significativos a nivel de atracción de talento.

5.1.2.2. Desarrollo de talento

El desarrollo del talento forma parte de nuestro ADN. En Inditex apostamos por proporcionar **oportunidades de desarrollo, promoción interna y movilidad** a nuestras personas, para que puedan crecer y al mismo tiempo nos ayuden a seguir evolucionando como compañía.

En 2022 **el 59 % de las vacantes del Grupo se han cubierto de forma interna** (50 % en 2021 y 46 % en 2020), dando lugar a que **más de 11.000 personas hayan sido promocionadas** a lo largo del año (cerca de 7.500 en 2021 y 2.000 en 2020). Por género, el 75% de las promociones han sido para mujeres y el 25% para los hombres, cifras que se corresponden con la distribución de

nuestra plantilla. Esta apuesta por generar oportunidades de desarrollo interno se traduce en nuestros equipos de oficina en más de 490 promociones y más de 740 cambios de función, departamento, formato comercial o mercado.

Nuestro *marketplace* de oportunidades internas, **InTalent**, desempeña un papel fundamental en el fomento de la promoción interna de nuestras personas. **InTalent** da visibilidad sobre oportunidades de desarrollo en la Compañía al tiempo que ayuda a nuestros equipos de talento a identificar personas con interés por crecer profesionalmente. En 2022, se han publicado más de 6.000 oportunidades de crecimiento y hemos renovado esta plataforma con dos focos claros: la apuesta del Grupo por la transparencia y democratización de las oportunidades de crecimiento interno; y la unificación y globalización de la plataforma. Con **InTalent**, todas nuestras personas de cualquier mercado, área o marca pueden ver en un único lugar las oportunidades disponibles para ellos a nivel global e inscribirse en las que quieran, entre ellas: vacantes, apoyos temporales en otras áreas o mercados, y oportunidades de desarrollo **LEAP&Co**.



Por otra parte, nuestra aplicación de identificación y desarrollo de talento para nuestros equipos de tienda, **LEAP&Co**, proporciona, por un lado, transparencia para acceder a oportunidades de formación que puedan conducir a una promoción interna, y por otro, autonomía a los responsables y los equipos de soporte de zona para gestionar los planes de desarrollo de las personas de su área, organizar a su red de formadores especialistas por área y hacer el seguimiento de las nuevas incorporaciones y personas en formación de manera digital e inmediata, adaptándose al ritmo de la tienda en cada momento. Esta plataforma está operativa en las tiendas de Zara de 42 mercados de Europa, América y Asia, y en las de Zara Home en 12 mercados. Actualmente más de 59.000 empleados están activos en la aplicación, donde este año se han invertido cerca de 970.000 horas de formación.

Asimismo, a lo largo de 2022 hemos avanzado significativamente en el despliegue de iniciativas mediante las cuales las directoras y directores de nuestras tiendas mantienen conversaciones de desarrollo de forma periódica e individual con cada miembro de su equipo. Conocidas con el nombre de **Talks** en varias marcas, estas charlas son un vehículo para intercambiar *feedback* en el día a día, animando a ambas partes a expresar sus opiniones, ideas e inquietudes acerca del desarrollo profesional de modo constructivo. A día de hoy, Bershka, Pull&Bear, Stradivarius, Massimo Dutti y Zara Home disponen de conversaciones de desarrollo en gran parte de sus mercados.

5.1.2.3. Formación

La formación es otra de las palancas fundamentales para favorecer el crecimiento profesional de nuestras personas.

Nuestro modelo se basa en la formación interna y es eminentemente práctico, por lo que la formación de los equipos se realiza fundamentalmente en el puesto de trabajo (*formación on-the-job*). Asimismo, contamos con una red de formadores internos que orientan a las nuevas incorporaciones en todos los aspectos para garantizar que se adaptan con éxito.

Tras haber lanzado a nivel global a finales de 2021 nuestra plataforma de formación, 2022 ha servido para que **Tra!n** se haya posicionado como el lugar donde ocurren todas las acciones formativas que se llevan a cabo en el Grupo, tanto aquellas que se realizan de manera digital como para dar soporte en el registro de aquellas que tienen lugar de manera presencial. Además, ha servido no solo para acompañar a nuestras personas en su desarrollo a través de itinerarios formativos por puesto, planes de *onboarding*, etc., sino que también ha sido un espacio donde descubrir formaciones no relacionadas estrictamente con el puesto que sirvan para que nuestros equipos sigan aprendiendo y expandiendo sus horizontes. Moda, Sostenibilidad, Experiencia de Cliente, Habilidades, Creatividad, o Digital son algunas de las temáticas más demandadas por nuestras personas a la hora de formarse, y todas ellas tienen cabida en **Tra!n**. Por otro lado, hemos seguido colaborando con entidades educativas de primer nivel en la creación de contenidos, como son el Instituto de Empresa (IE), la *University of Leeds* o *Condé Nast College*, entre otros.

Desde el 1 de febrero de 2022 hasta el 31 de enero de 2023 se han impartido más de 2,6 millones de horas de formación con más de 1,3 millones de participantes (más de 2,3 millones de horas y más de 551.000 participantes en 2021; más de 1 millón de horas y más de 370.000 participantes en 2020; más de 3 millones de horas y 360.000 participantes en 2019 y más de 2,7 millones de horas y 146.000 participantes en 2018).

El detalle de los indicadores de formación es el siguiente:

Desglose por clasificación profesional¹:

| Clasificación profesional | | | | |
|----------------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|
| 2022 | | | | |
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Dirección | 247.412 | 148.520 | 10.692 | 23,1 |
| Responsable | 201.995 | 132.837 | 14.754 | 13,7 |
| Especialista | 2.200.172 | 1.054.414 | 139.551 | 15,8 |
| Total | 2.649.580 | 1.335.771 | 164.997 | 16,1 |
| 2021 | | | | |
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Dirección | 159.783 | 62.816 | 11.890 | 13,4 |
| Responsable | 196.199 | 58.174 | 15.367 | 12,8 |
| Especialista | 1.986.390 | 430.890 | 137.785 | 14,4 |
| Total | 2.342.373 | 551.880 | 165.042 | 14,2 |
| 2020 | | | | |
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Dirección | 126.121 | 46.054 | 12.591 | 10,0 |
| Responsable | 126.282 | 49.892 | 16.480 | 7,7 |
| Especialista | 748.448 | 275.659 | 115.045 | 6,5 |
| Total | 1.000.851 | 371.605 | 144.116 | 6,9 |
| 2019 | | | | |
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Dirección | 170.913 | 26.647 | 10.473 | 16,3 |
| Responsable | 260.524 | 39.447 | 19.779 | 13,2 |
| Especialista | 2.657.853 | 295.156 | 146.359 | 18,2 |
| Total | 3.089.290 | 361.250 | 176.611 | 17,5 |
| 2018 | | | | |
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Dirección | 98.282 | 9.044 | 7.601 | 12,9 |
| Responsable | 253.276 | 19.124 | 20.350 | 12,4 |
| Especialista | 2.400.265 | 118.278 | 146.435 | 16,4 |
| Total | 2.751.823 | 146.446 | 174.386 | 15,8 |

1. La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesionales:

- 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.

Desglose por género¹:

| Género | | | | | |
|--------------|--------------------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| 2022 | | | | | |
| | Personas únicas formadas | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Hombre | 47.459 | 690.124 | 326.690 | 41.796 | 16,5 |
| Mujer | 139.858 | 1.959.456 | 1.009.081 | 123.201 | 15,9 |
| Total | 187.317 | 2.649.580 | 1.335.771 | 164.997 | 16,1 |
| 2021 | | | | | |
| | Personas únicas formadas | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Hombre | 32.373 | 610.137 | 123.766 | 40.049 | 15,2 |
| Mujer | 97.698 | 1.732.236 | 428.114 | 124.993 | 13,9 |
| Total | 130.071 | 2.342.373 | 551.880 | 165.042 | 14,2 |
| 2020 | | | | | |
| | | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Hombre | | 259.185 | 89.809 | 34.793 | 7,4 |
| Mujer | | 741.666 | 281.796 | 109.323 | 6,8 |
| Total | | 1.000.851 | 371.605 | 144.116 | 6,9 |
| 2019 | | | | | |
| | | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| Hombre | | 717.280 | 82.930 | 43.146 | 16,6 |
| Mujer | | 2.372.010 | 278.320 | 133.465 | 17,8 |
| Total | | 3.089.290 | 361.250 | 176.611 | 17,5 |

1. Una persona puede asistir a más de una formación. En el indicador personas únicas formadas, aquellas personas que han asistido a más de un curso se contabilizan una única vez. Sobre este indicador, solo se dispone del desglose por género.

Desglose por área geográfica:

| Área geográfica | 2022 | | | | 2021 | | | |
|------------------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| España | 491.421 | 326.414 | 46.154 | 10,6 | 316.712 | 110.930 | 46.075 | 6,9 |
| Europa (sin España) | 1.444.644 | 655.476 | 83.476 | 17,3 | 1.213.307 | 345.372 | 82.619 | 14,7 |
| América | 329.191 | 213.470 | 20.909 | 15,7 | 348.139 | 71.624 | 19.888 | 17,5 |
| Asia & Resto del mundo | 384.323 | 140.411 | 14.457 | 26,6 | 464.215 | 23.954 | 16.460 | 28,2 |
| Total | 2.649.580 | 1.335.771 | 164.997 | 16,1 | 2.342.373 | 551.880 | 165.042 | 14,2 |

| Área geográfica | 2020 | | | | 2019 | | | |
|------------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona | Horas Formación | Participantes | Plantilla media | Horas por persona |
| España | 218.789 | 113.150 | 40.279 | 5,4 | 351.421 | 117.637 | 48.687 | 7,2 |
| Europa (sin España) | 565.654 | 156.289 | 69.834 | 8,1 | 2.085.281 | 163.656 | 84.634 | 24,6 |
| América | 61.725 | 60.877 | 16.788 | 3,7 | 45.684 | 48.929 | 19.749 | 2,3 |
| Asia & Resto del mundo | 154.683 | 41.289 | 17.215 | 9,0 | 606.904 | 31.028 | 23.541 | 25,8 |
| Total | 1.000.851 | 371.605 | 144.116 | 6,9 | 3.089.290 | 361.250 | 176.611 | 17,5 |

Desglose por contenido:

| Contenido | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
| | Horas Formación | Participantes | Horas Formación | Participantes | Horas Formación | Participantes | Horas Formación | Participantes |
| Corporativo (Cómo somos) | 1.208.769 | 682.883 | 675.216 | 241.322 | 252.570 | 168.746 | 1.358.388 | 131.289 |
| Clientes | 64.871 | 110.008 | 74.634 | 39.021 | 35.241 | 25.420 | 106.818 | 102.982 |
| Moda y Producto | 119.360 | 203.527 | 49.768 | 62.975 | 124.328 | 88.236 | | |
| Idiomas | 43.266 | 24.161 | 73.666 | 18.737 | 52.617 | 2.433 | 52.033 | 2.536 |
| Procesos, Técnicas y Herramientas | 962.047 | 223.823 | 1.313.940 | 155.757 | 488.963 | 55.992 | 475.668 | 60.701 |
| Habilidades | 251.267 | 91.369 | 155.150 | 34.068 | 47.132 | 30.778 | 1.096.383 | 63.742 |
| Total | 2.649.580 | 1.335.771 | 2.342.373 | 551.880 | 1.000.851 | 371.605 | 3.089.290 | 361.250 |

Principales iniciativas de formación en 2022**Formación corporativa sobre nuestra cultura y valores**

/ Compliance: en Inditex compartimos un sólido compromiso con la cultura ética corporativa y de *Compliance*, basada en principios de integridad, honestidad, transparencia y responsabilidad. *Compliance* abarca el cumplimiento estricto de la normativa externa e interna que nos aplica, y el cómo cada uno de los empleados la aplicamos a nuestra actividad diaria. Por eso, continuamos impulsando la formación en esta materia y durante el ejercicio 2022 se ha lanzado un curso global de *Compliance*, obligatorio para determinado colectivo de empleados del Grupo a través de *TraIn*, nuestra plataforma de aprendizaje.

① Más información en el apartado [6.1.3. Sistema de Compliance y prevención de riesgos penales](#) de este Informe.

/ Diversidad e Inclusión. La formación en diversidad e inclusión entre nuestros equipos es esencial para crear una cultura inclusiva y fomentar espacios libres de cualquier forma de discriminación. En 2022, más de 41.000 personas en todo el mundo han accedido a formaciones en alguno de los cursos que se imparten en el área de diversidad e inclusión, que han supuesto casi 20.000 horas formativas en este campo. Nuestras formaciones en 2022 han incluido diferentes formaciones presenciales, virtuales y *online* entre las que destacan "Diversidad, Inclusión y Pertenencia", "The Right Leader @ Inditex is inclusive", "Sesgos Inconscientes" o "D&I Matching HR", entre otras.

Durante este último año, hemos desarrollado un plan formativo, enfocado a largo plazo y de ámbito global, con el objetivo de ser capaces de sensibilizar a la totalidad de nuestra plantilla. Desde 2023, esta formación se canaliza a través de un **Canal D&I** dentro de nuestra herramienta corporativa *TraIn* de *e-Learning*, y se estructura en distintos niveles: desde el nivel básico para todos los empleados, disponible para la gran mayoría de los mercados en este ejercicio, a niveles más avanzados enfocados en sensibilizar a diferentes posiciones y funciones dentro de la Compañía. El piloto de este canal se lanzó en diciembre de 2022 y ha sido testado internamente por más de 1.500 *Changemakers* y *Champions* de D&I.

Formación en idiomas: Busuu es una aplicación para dispositivos móviles que permite aprender, tras la incorporación este año del coreano, hasta 14 idiomas. Ofrecemos a todas nuestras personas acceso a su versión *premium*, la cual incluye la posibilidad de obtener certificados oficiales (más de 2.000 este año), siendo el inglés y el español los idiomas más estudiados. En total, durante 2022 nuestras personas han dedicado más de 23.000 horas a mejorar sus conocimientos de idiomas en *Busuu*.

Formación en tienda

/ Campus Zara es un proyecto diseñado para responder a las necesidades de formación y desarrollo de las nuevas promociones y de las personas que ocupan una posición de responsabilidad en tienda. Este aprendizaje se lleva a cabo en las tiendas Campus, que son tiendas Zara utilizadas como escenario práctico para la formación de los puestos de responsabilidad en tres áreas (dirección, comercial y operaciones). Además, también se realizan formaciones dirigidas al desarrollo de determinados grupos como, por ejemplo, los *Zara Masters* (tutores de la formación de acogida a nuestras nuevas incorporaciones) o formación en liderazgo para los *managers*.

/ Experiencia de Cliente: Para compartir nuestro nuevo enfoque comercial centrado en el cliente de Zara, hemos diseñado un proyecto que apoya a nuestros mejores embajadores: nuestros equipos de tienda. El objetivo es perfeccionar sus habilidades para incrementar la satisfacción del cliente que visita nuestras tiendas. Las directoras y directores de tienda lideran este cambio, apoyados en la mejora de herramientas para la comprensión de las percepciones del cliente. *Customer Experience* se encuentra implementado en 273 tiendas de ZARA de 33 mercados.

/ Itinerarios Stradivarius: *TraIn* ha permitido digitalizar, facilitar el acceso y organizar la formación de forma clara para nuestros equipos, creando itinerarios formativos de las distintas funciones que tenemos en tienda. La creación del mapa de contenidos, siguiendo el esquema de *Leap & Co*, permite conectar los procesos y no perder el foco en la polivalencia necesaria en nuestros equipos. Los itinerarios están implementados actualmente en España, Italia, Turquía, Grecia, Portugal, Reino Unido e Irlanda, con intención de que

para el 2023 esté implementado en el 100 % de mercados con tienda propias. En estos han participado más de 5.000 personas con un total de más de 207.000 horas de formación.

/ ZARA Camp es una formación digital sobre Zara y su modelo de negocio, donde los propios empleados dan a conocer el área/departamento en el que trabajan y sus principales

funciones y responsabilidades. El proyecto consta de 30 módulos compuestos por vídeos, manuales, glosarios y tests. Esta formación está disponible para todos los empleados de Zara en el mundo y el programa se personaliza en función del área de actividad donde trabaja cada persona (oficina, tienda o logística).

#BoostYourPower

Como parte de nuestro compromiso por mantener una mirada holística y una consideración sistémica, entendemos la sostenibilidad desde su integración orgánica, en todas las áreas de nuestra Compañía.

Nace así **#BoostYourPower**, una iniciativa para formar e inspirar a nuestros equipos, posibilitando generar nuevos espacios para el cambio. Desde el año 2021, nos hemos centrado en dos áreas clave por su impacto: los equipos comerciales, con sus oficinas de compras, por su implicación en la creación de nuestro producto; y los equipos de nuestras tiendas, que son nuestro contacto directo con el cliente. Con esta visión nacieron dos iniciativas: **The Sustainable Fashion School** y **Changemakers**.

The Sustainable Fashion School es un espacio de conocimiento e inspiración en el que nuestros equipos de compras y diseño son acompañados por una base muy sólida de conocimientos técnicos y con acceso a las últimas innovaciones en materia de sostenibilidad. En 2022, en el ámbito de este proyecto, hemos impartido más de 57.000 horas de formación para los equipos de producto de todas las marcas del Grupo.

Primero, en enero de 2022 lanzamos nuestro primer máster sobre Fundamentos del Proceso Textil. Fruto de una colaboración con la *University of Leeds*, este máster pretende cubrir todo el conocimiento técnico que rodea el ciclo de vida de una prenda, con el objetivo de seguir impulsando mejoras de sostenibilidad en nuestros procesos. Más de 950 personas de los equipos de diseño, compras, tejidos y control de calidad de Zara participan en esta primera edición, de la cual se han impartido ya 8 módulos y completado la primera etapa con certificación ("De la Fibra al Hilo"). Un total de 460 personas ya tienen su primer certificado SFS.

Y en mayo de 2022 se lanzó una segunda edición, esta vez dirigida a todos los equipos de producto del resto de las marcas del Grupo. Más de 780 personas participan también en el itinerario formativo que iniciaron anteriormente sus compañeros de Zara, acumulando el programa más de 1.700 personas inscritas. Un total de 220 empleados del resto de las cadenas ya han completado la primera etapa del programa.

Además, durante el año 2023 completaremos todo el programa formativo e iniciaremos ediciones para las nuevas incorporaciones.

Por otra parte, **Changemakers** es la comunidad que lidera esta transformación cultural desde el corazón de nuestro negocio, las tiendas. Para posibilitar los espacios de reflexión y cambio necesarios, definimos como prioridades la inspiración y la formación de nuestros equipos. Son el Planeta, las Personas y la Comunidad los tres pilares sobre los que se argumenta el conocimiento sobre la Sostenibilidad y la Diversidad e Inclusión.

Estos agentes de cambio se unen al proyecto de forma voluntaria, liderando desde su tienda el diálogo con otras áreas de la Compañía. Su objetivo es transmitir lo aprendido a sus equipos y escalar al mismo tiempo las observaciones, sugerencias e inquietudes de sus compañeros y de nuestros clientes. Estas propuestas se materializan en proyectos para conseguir un impacto real.

A cierre del ejercicio 2022, este proyecto está implantado en todas las tiendas de los 51 mercados en los que está presente Zara. Además, hemos accionado el despliegue en 5 mercados y 56 tiendas del resto de las marcas del Grupo. Así, Inditex cuenta a día de hoy con más de 1.800 **Changemakers**. En 2023 ampliaremos la Comunidad **Changemaker** al resto de tiendas y mercados en todas las marcas del Grupo.

5.1.2.4. Conexión con nuestras personas y compromiso

El cuarto foco de nuestra estrategia de gestión de talento es ofrecer entornos de trabajo seguros, enriquecedores y motivadores que nos ayuden a retener el talento, así como conectar con nuestras personas y potenciar su compromiso con el Grupo. En lo que se refiere a conectar con nuestros equipos, nuestro canal de comunicación interna **INET** desempeña un papel crucial.

Presente en formato *app* y web en todos nuestros mercados con empleados, gracias a **INET** digitalizamos tanto la comunicación con nuestras personas como muchas de las gestiones que nuestros empleados realizan a diario. Además, igual que hacemos con nuestras *apps* comerciales, incorporamos a esta plataforma novedades de forma continua para mantenernos conectados permanentemente. En 2022,

INET ha registrado más de 25 millones de accesos (más de 21 millones en 2021 y más de 19 millones en 2020).

Por otra parte, en 2021 comenzamos a lanzar diferentes **canales específicos de comunicación** para algunas de nuestras marcas comerciales. En ellos, cada mañana tenemos la oportunidad de llevar la omnicanalidad a las 'reuniones de buenos días' en todos los mercados donde operamos, compartiendo con nuestras personas información sobre producto, procesos, personas, novedades, tendencias e inspiración. Estos canales, además, sirven para recibir opiniones, sugerencias y comentarios de primera mano de nuestros equipos, estableciendo una conexión directa entre nuestros equipos de tienda y estructura. En concreto, Zara cuenta con *Dear Team*, Zara Home con *#tengoalgoquecontarte*, Massimo Dutti con *Journal*, y en 2022 hemos lanzado *STRADIPEOPLE* para Stradivarius.

Asimismo, en 2022 también hemos avanzado en el despliegue de **InStories**, nuestra red social interna, implantándola en Australia, Nueva Zelanda, Chile, Argentina, Uruguay, Estados Unidos, Irlanda, India, Rumanía y Bulgaria. De esta forma, ya son

23 mercados donde *InStories* está disponible (uniéndose a Italia, Portugal, Grecia, Turquía, Polonia, Corea del Sur, Japón, México, Rusia, Bielorrusia, Brasil, Reino Unido y los Países Bajos). A cierre del ejercicio 2022, la comunidad de *InStories* ya ha compartido más de 350.000 contenidos desde su creación.

Por último, con el objetivo de tomar el pulso a nuestras tiendas y conocer la percepción de nuestras personas sobre cómo es trabajar con nosotros, disponemos de **"Tu opinión nos importa"**, una encuesta completamente anónima que enviamos a los empleados de tienda cuando dejan Inditex. Lanzada en 2016 y disponible en todos nuestros mercados con tiendas propias, nos permite conocer su feedback sobre diferentes elementos de su día a día, como la relación con sus compañeros o *managers*, la formación recibida, el salario o la adecuación de su horario a su disponibilidad. Además, la pregunta "¿Recomendarías Inditex como lugar para trabajar?" nos sirve para medir el *engagement*. En 2022, esta pregunta alcanzó en promedio un 70% de respuestas positivas, logrando en España un 91% de respuestas favorables.



5.1.3. Empleo

GRI 2-4; 2-7; 3-3; 405-1; AF22

La creación de **ambientes laborales estimulantes, estables y seguros**, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional sean una realidad, es una prioridad para Inditex.

Siendo un Grupo con empleados en 60 mercados laborales de realidades muy diversas, trabajamos para adaptar nuestras respuestas a las necesidades locales a fin de que todas nuestras personas, con independencia de dónde se encuentren, puedan disfrutar de entornos laborales con la mayor calidad posible.

En cuanto al ejercicio 2022, el primer trimestre se vio marcado por la paralización de toda nuestra actividad comercial en Rusia y Ucrania. A lo largo del año, la prioridad y los esfuerzos del Grupo se han centrado en dar el apoyo necesario a las plantillas

de ambos países. Por lo que respecta a las personas empleadas en Ucrania, se desarrollaron dos acciones: una económica, manteniendo el pago íntegro de las nóminas; y, por otro lado, adoptamos las medidas necesarias para dar apoyo al personal en todo lo que fuese necesario: desde ayuda con los trámites de visados y gestión de viajes hasta apoyo psicológico, entre otras medidas. En cuanto a la situación de la plantilla en Rusia, también se ha mantenido el pago de salarios conforme a la legislación local.

5.1.3.1. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

En el ejercicio 2022, el 82 % de nuestras personas tuvieron contrato indefinido (frente al 81 % en 2021, el 87 % en 2020, el 77 % en 2019 y el 73 % en 2018).

Las siguientes tablas exponen los diferentes tipos de contrato por género, edad y clasificación profesional:

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, por género, edad y clasificación profesional¹

| | 2022 | | | | 2021 | | | | 2020 | | | | 2019 | | | |
|---|----------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|
| | Indefinido | | Temporal | | Indefinido | | Temporal | | Indefinido | | Temporal | | Indefinido | | Temporal | |
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % |
| Distribución por género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mujer | 99.963 | 81 % | 23.240 | 19 % | 100.925 | 81 % | 24.235 | 19 % | 93.748 | 87 % | 14.543 | 13 % | 100.968 | 76 % | 31.606 | 24 % |
| Hombre | 34.881 | 83 % | 6.913 | 17 % | 32.904 | 83 % | 6.978 | 17 % | 31.690 | 88 % | 4.135 | 12 % | 34.219 | 78 % | 9.818 | 22 % |
| Total | 134.843 | 82 % | 30.153 | 18 % | 133.829 | 81 % | 31.213 | 19 % | 125.438 | 87 % | 18.678 | 13 % | 135.187 | 77 % | 41.424 | 23 % |
| Distribución por edad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Menos de 30 años | 69.358 | 73 % | 25.305 | 27 % | 64.824 | 71 % | 26.252 | 29 % | 64.716 | 81 % | 15.034 | 19 % | 70.658 | 68 % | 33.387 | 32 % |
| De 30 a 40 años | 40.878 | 92 % | 3.770 | 8 % | 45.593 | 92 % | 4.066 | 8 % | 41.677 | 93 % | 3.031 | 7 % | 44.874 | 87 % | 6.711 | 13 % |
| Más de 40 años | 24.607 | 96 % | 1.078 | 4 % | 23.412 | 96 % | 895 | 4 % | 19.045 | 97 % | 613 | 3 % | 19.655 | 94 % | 1.326 | 6 % |
| Total | 134.843 | 82 % | 30.153 | 18 % | 133.829 | 81 % | 31.213 | 19 % | 125.438 | 87 % | 18.678 | 13 % | 135.187 | 77 % | 41.424 | 23 % |
| Distribución por clasificación profesional² | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirección | 10.418 | 97 % | 276 | 3 % | 12.837 | 97 % | 438 | 3 % | 11.451 | 96 % | 539 | 4 % | 9.268 | 89 % | 1.146 | 11 % |
| Responsable | 14.315 | 97 % | 444 | 3 % | 16.681 | 96 % | 657 | 4 % | 15.596 | 95 % | 811 | 5 % | 19.209 | 92 % | 1.657 | 8 % |
| Especialista | 110.111 | 79 % | 29.434 | 21 % | 104.312 | 78 % | 30.118 | 22 % | 98.391 | 85 % | 17.328 | 15 % | 106.710 | 73 % | 38.622 | 27 % |
| Total | 134.843 | 82 % | 30.153 | 18 % | 133.829 | 81 % | 31.213 | 19 % | 125.438 | 87 % | 18.678 | 13 % | 135.187 | 77 % | 41.424 | 23 % |

1. Datos de tipo de contrato y jornada disponibles en el ejercicio 2022 para el 100% de la plantilla (98,2% en 2021, 95,4 % en 2020 y 94,7 % en 2019). Para el cálculo del número de contratos por tipo de contrato, edad y clasificación profesional se aplican los porcentajes correspondientes sobre el dato total de plantilla.

2. 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 interdisciplinares, 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.

5.1.3.2. Distribución de la plantilla por tipo de jornada

En cuanto al tipo de jornada, en 2022 el 59 % de la plantilla de Inditex trabaja a tiempo parcial y el 41 % a tiempo completo (56 % a tiempo parcial y 44 % a tiempo completo en el ejercicio 2021, 50 % a tiempo parcial y 50 % a tiempo completo en el ejercicio 2020, 53 % a tiempo parcial y 47 % a tiempo completo en 2019, y 49 % a tiempo parcial y 51 % a tiempo completo en 2018).

Esta proporción de trabajadores a tiempo parcial y completo es típica del sector del comercio, donde habitualmente se requieren equipos de refuerzo a tiempo parcial en momentos determinados de la temporada: por ejemplo, nuestras tiendas y logísticas se refuerzan en los picos de actividad, como pueden ser las rebajas o *Black Friday*. Además, a menudo empleamos a personas que compaginan esta actividad con otras, principalmente, los estudios.



Un indicador relevante a la hora de explicar la calidad del empleo es el **FTE** (*Full-Time Equivalent*, por sus siglas en inglés), que en 2022 nos dice que la plantilla resultante tras consolidar todas las horas a tiempo completo constituyó el 77 %⁵ del total de puestos de trabajo (78 % en 2021⁶, 79 % en 2020 y 79 % en 2019).

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla con jornada parcial, de acuerdo con el género, la edad y la clasificación profesional:

Distribución de la plantilla con jornada parcial, por género, edad y clasificación profesional¹

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|-------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | Jornada parcial | | Jornada completa | | Jornada parcial | | Jornada completa | | | | | | | | | |
| | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | Plantilla | % | | | | | | | | |
| Distribución por género | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mujer | 76.348 | 62 % | 46.854 | 38 % | 72.992 | 58 % | 52.168 | 42 % | 56.640 | 52 % | 51.651 | 48 % | 70.308 | 55 % | 59.442 | 46 % |
| Hombre | 21.498 | 51 % | 20.297 | 49 % | 19.026 | 48 % | 20.856 | 52 % | 15.861 | 44 % | 19.964 | 56 % | 23.601 | 47 % | 23.261 | 50 % |
| Total | 97.845 | 59 % | 67.151 | 41 % | 92.018 | 56 % | 73.024 | 44 % | 72.501 | 50 % | 71.615 | 50 % | 93.909 | 53 % | 82.702 | 47 % |
| Distribución por edad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Menos de 30 años | 70.718 | 75 % | 23.927 | 25 % | 65.213 | 72 % | 25.862 | 28 % | 49.137 | 62 % | 30.595 | 38 % | 66.978 | 64 % | 37.054 | 36 % |
| De 30 a 40 años | 18.483 | 41 % | 26.178 | 59 % | 19.375 | 39 % | 30.284 | 61 % | 17.576 | 39 % | 27.143 | 61 % | 20.854 | 40 % | 30.746 | 60 % |
| Más de 40 años | 8.644 | 34 % | 17.047 | 66% | 7.430 | 31 % | 16.878 | 69 % | 5.788 | 29 % | 13.878 | 71 % | 6.077 | 29 % | 14.902 | 71 % |
| Total | 97.845 | 59 % | 67.151 | 41 % | 92.018 | 56 % | 73.024 | 44 % | 72.501 | 50 % | 71.615 | 50 % | 93.909 | 53 % | 82.702 | 47 % |
| Distribución por clasificación profesional² | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirección | 433 | 4 % | 10.263 | 96 % | 493 | 4 % | 12.782 | 96 % | 428 | 4 % | 11.629 | 96 % | 273 | 3 % | 10.142 | 97 % |
| Responsable | 1.433 | 10 % | 13.328 | 90 % | 1.873 | 11 % | 15.465 | 89 % | 1.545 | 9 % | 14.827 | 91 % | 1.804 | 9 % | 19.060 | 91 % |
| Especialista | 95.980 | 69 % | 43.561 | 31 % | 89.652 | 67 % | 44.778 | 33 % | 70.528 | 61 % | 45.159 | 39 % | 91.832 | 63 % | 53.500 | 37 % |
| Total | 97.845 | 59 % | 67.151 | 41 % | 92.018 | 56 % | 73.024 | 44 % | 72.501 | 50 % | 71.615 | 50 % | 93.909 | 53 % | 82.702 | 47 % |

1. Datos de tipo de contrato y jornada disponibles en el ejercicio 2022 para el 100% de la plantilla (98,2% en 2021, 95,4 % en 2020 y 94,7 % en 2019). Para el cálculo del número de contratos por tipo de jornada por género, edad y clasificación profesional se aplican los porcentajes correspondientes sobre el dato total de plantilla.

2. 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.

5.1.3.3. Bajas

A cierre del ejercicio 2022, la plantilla en España es de 46.154 personas, de las cuales un 73 % son mujeres y un 27 % son hombres.

En 2022, las bajas registradas en España con causa de despido por distintos motivos han ascendido a 710 (741 bajas en 2021, 968 bajas en 2020, 978 en 2019 y 954 en 2018). Tomando este dato desagregado por sexo, refleja casi una proporción similar

al género de la plantilla, ya que el número de mujeres que extinguieron su relación laboral por esta causa fue de 504, el 71 %, frente a 206 hombres, el 29 % (537 mujeres frente a 204 hombres en 2021; 770 mujeres frente a 198 hombres, en 2020; 746 mujeres frente a 232 hombres en 2019; y 721 mujeres frente a 233 hombres en 2018).

⁵ Datos de empleo FTE disponibles en el ejercicio 2022 para el 99 % de la plantilla (91 % de la plantilla y no disponibles para los mercados de Bélgica, Estados Unidos y Turquía en el ejercicio 2021).

⁶ Los datos de empleo FTE reportados en el Estado de Información No Financiera 2021 han sido corregidos. Los datos correctos son 78 % para 2021, 79 % para 2020 y 79 % para 2019.

Por lo que respecta a los despidos por clasificación profesional en España, el 80 % se han concentrado en puestos de especialista —de acuerdo con la clasificación anteriormente expuesta— (76 %, 71 %, 71 % y 75 % en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente), tanto para tienda como para puestos de sedes corporativas, fábricas propias y centros logísticos. El 11 % de los despidos han sido en puestos de responsable, y el 9 % restante en puestos de dirección. Respecto a los despidos por edad en España, el 44 % (43 %, 51 %, 56 % y 52 % en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente) se han producido en el personal de entre los 30 y los 40 años, donde se concentra el 34 % del personal en España. Se mantiene una proporción coherente con la propia distribución de la plantilla en nuestro país, donde radican los servicios corporativos de la Sociedad. El 31 % de los despidos se han producido en el tramo de más de 40 años (representa un 35 % de nuestra plantilla), y el 24 % restante en el colectivo de menos de 30 años (que supone el 31 % de nuestras personas en España).

En lo que respecta a los despidos en todo el mundo, con una plantilla de 164.997 personas en 2022 (165.042 personas en 2021, 144.116 personas en 2020, 176.611 personas en 2019 y 174.386 personas en 2018), en 2022 hubo 5.694 despidos (4.892, 5.870, 6.428 y 8.661 despidos en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente). Del total de despidos, el número de mujeres que finalizaron su relación con el Grupo por esta causa fue de 3.976, el 70 %, frente a 1.718 hombres, el 30 % (3.441 mujeres y 1.451 hombres en 2021; 4.332 mujeres y 1.538 hombres en 2020; 4.344 mujeres y 2.084 hombres en 2019; y 6.134 mujeres y 2.527 hombres en 2018), dato nuevamente consistente con la distribución por género de la plantilla global. Por lo que respecta a los despidos por clasificación profesional, el 88 % se han concentrado en puestos de especialista (83 %, 81 %, 87 % y 89 % en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente), el 7 % en puestos de responsable, y el 5 % restante en puestos de dirección, lo que es consistente también con nuestra distribución de plantilla. Por edad, el 68 % de los despidos se corresponde con menores de 30 años (60 %, 61 %, 68 % y 75 % en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente), colectivo donde se encuadra el 57 % de los empleados del Grupo (58 %, 54 %, 61 % y 62 % en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente). El 24 % de los despidos se dan en el tramo de 30 a 40 años (que supone el 27 % de nuestra plantilla), y el 8 % restante en el colectivo de más de 40 años (que supone un 16 % de nuestras personas).

5.1.4. Relaciones sociales

GRI 2-30; 3-3; AF7; AF26; AF29

En Inditex tenemos un **firme compromiso con el respeto de los derechos laborales** de nuestras personas en todo el mundo y, en particular, con su **derecho de participación**, como elemento esencial en el desarrollo sostenible del modelo de negocio.

Este compromiso queda recogido en el Código de Conducta y Prácticas Responsables de Inditex, que se aplica de manera global a todo el personal del Grupo, y que incorpora a lo largo de su Capítulo 3, dedicado a los Principios Generales, el **respeto a las relaciones y derechos sindicales**. Según el Código, “los empleados de Inditex tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva”. Además, el apartado 4.2 señala que “Inditex adopta,

como parte de sus normas internas, el contenido de los acuerdos o convenios colectivos nacionales o internacionales en los que ha entrado, acordando promoverlos y hacerlos cumplir”.

A este respecto, contamos con un Acuerdo Global para el respeto y la promoción del trabajo digno y de los derechos laborales, firmado en 2009 con la Federación Sindical Internacional *UNI Global Union* (UNI). UNI conforma una red en la que se integran organizaciones sindicales del sector del comercio y la distribución, que agrupa a más de 900 sindicatos en todo el mundo y representa a más de 20 millones de trabajadores. El 100 % de los empleados del Grupo Inditex está cubierto por el Acuerdo Global firmado con UNI.

Este Acuerdo entre UNI e Inditex se refiere de forma específica a una serie de materias que se regulan de conformidad con los principios marcados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

/ Entre otros derechos, se hace especial mención a la aplicación de los Convenios de la OIT 87 y 98, sobre la **libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva**. Al respecto, el Acuerdo señala que “Inditex reconoce el derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores y negociar colectivamente las condiciones de trabajo que les afectan”.

/ Se garantiza la **libertad de las personas para afiliarse a cualquier sindicato y la no discriminación** por la condición de miembro afiliado a un sindicato dentro de las relaciones laborales. Asimismo, y al amparo de los Convenios de la OIT 100 y 111 y, sobre la base de la no discriminación en el empleo, se defiende por las partes la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas y la no discriminación en materia retributiva cuando se realiza trabajo de igual valor. Inditex adquiere el compromiso de cumplir con la legislación y/o convenios nacionales que resulten de aplicación, en cumplimiento de los Convenios de la OIT 1 y 47 y de la Recomendación 116 de la OIT, en materia de jornada y horas de trabajo.

En cuanto al ámbito objetivo de aplicación del Acuerdo con UNI, además de la referencia a la protección y promoción de los derechos fundamentales, el Grupo se compromete a cumplir los requisitos establecidos por las legislaciones y los convenios colectivos nacionales en materias como la jornada de trabajo, la protección del ambiente de trabajo seguro, saludable y sostenible, así como en la promoción de las mejores prácticas para la salud y seguridad en el trabajo con los equipos y la formación adecuada. El Acuerdo entre Inditex y UNI establece los derechos mínimos para el personal de las distintas compañías del Grupo porque, en todo caso, se respetarán las disposiciones legales, contractuales o de convenio colectivo que otorguen mayores derechos.

Tras la firma del Acuerdo entre Inditex y UNI, el Sindicato americano *United Food and Commercial Workers International Union* (UFCW), afiliado a UNI, se mostró interesado en alcanzar un pacto específico con la Compañía, que englobara los términos del citado Acuerdo de 2009 para sus tiendas de Estados Unidos. Atendiendo a esta demanda, se firmó en 2015 un Acuerdo con UNI, UFCW, Inditex y Zara USA, que supuso la aprobación de un convenio colectivo que actualmente se extiende a 25 tiendas de los estados de Nueva York, New

Jersey, Connecticut y Massachusetts (24 tiendas en 2021 y 21 tiendas en 2020).

Asimismo, en 2019 el Grupo Inditex constituyó formalmente el Comité de Empresa Europeo (CEE) de la Compañía, creado para ser un órgano de garantía y efectividad de la información y consulta a los trabajadores en cuestiones de naturaleza transnacional. El CEE desempeñó un papel crucial en dos momentos especialmente sensibles; por un lado, como interlocutor natural de la Compañía en todo lo relacionado con la situación derivada de la emergencia sanitaria mundial, y por otro, por su papel de garante del proceso de transformación digital del Grupo que, en el caso de España, se formalizó a través del Acuerdo del Plan de Transformación Digital, sobre las condiciones laborales de las plantillas de tiendas absorbidas, firmado entre los formatos comerciales de Inditex en España y las Federaciones de Servicios de CC.OO. y de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y cuya vigencia finalizó el pasado 31 de enero de 2023.

El CEE se ha reunido dos veces en 2022. La primera reunión plenaria fue convocada el 16 de marzo con carácter extraordinario, tras la invasión rusa de Ucrania y previa solicitud del CEE para conocer de manera directa cómo estaba afectando esta situación a las plantillas de ambos países y qué impacto tendría para el conjunto de Inditex. Posteriormente, en septiembre, tuvo lugar en Arteixo la reunión plenaria ordinaria, con participación de los ocho países miembros, cuyos representantes volvieron a reunirse con la Compañía de manera presencial. Durante los tres días del encuentro, tanto titulares como suplentes se formaron en el contenido de la nueva propuesta de Directiva europea sobre debida diligencia en las empresas, retomaron el grupo de trabajo sobre igualdad de género y fueron informados por Inditex de los resultados económicos, así como de otras cuestiones incluidas en el orden del día.

Los avances demuestran la salud del diálogo social a nivel local en las filiales de Inditex, brindándose formación a los equipos de recursos humanos y de responsables de tienda sobre los derechos sindicales y la cooperación con la representación legal de nuestra plantilla. Los comités de empresa y las direcciones de nuestras filiales se reúnen de manera periódica para informar, consultar y escuchar a la representación sindical y para alcanzar acuerdos que mejoran las condiciones de empleo y la calidad de vida de las personas. Mercados como Francia, Italia, Alemania, Austria, Bélgica, Luxemburgo, Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Chile y Argentina representan la tradición en las relaciones sociales, mientras que otros como Polonia inician una nueva forma de gestionar el día a día de su plantilla, con una nueva representación de los empleados. Incluso en mercados en los que no existe una cultura ligada a los sindicatos existen fórmulas que pretenden obtener la misma finalidad: la participación de las personas en su entorno de trabajo, como es el caso de Corea del Sur, que cuenta con un órgano colegiado de tres miembros que representan al resto de empleados en reuniones periódicas de seguimiento y en los acuerdos alcanzados con la Compañía respecto a las condiciones de trabajo.

Existen en el Grupo otros ejemplos de participación de los empleados, como en Países Bajos o Reino Unido e Irlanda, donde se han creado comités de bienestar, en los que varios miembros de la plantilla se reúnen periódicamente para tratar

cuestiones relacionadas con la salud y el bienestar y garantizar que se aborden estrategias y medidas adecuadas.



En conjunto, las acciones realizadas este año en cuanto a las relaciones sociales han supuesto que, a nivel global, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo de ámbito local se mantenga en el 61 % (60 % en los ejercicios 2021 y 2020, 56 % en 2019 y 70 % en 2018) mientras que, dentro del continente europeo, el porcentaje se situaría de nuevo cerca del 70 %, al igual que en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021. En España, el 100% de la plantilla está cubierta por convenio colectivo.

A finales de 2022, se inició en España una negociación sindical entre Inditex y los sindicatos más representativos a nivel estatal, que ha culminado con la firma del Acuerdo Colectivo Estatal entre las Cadenas Comerciales del Grupo Inditex en España, la Federación de Servicios de CC.OO. y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, para la Mejora y Homogeneización de las Condiciones Retributivas y Sociales de las Personas Trabajadores del Grupo. Este acuerdo, cuyas medidas económicas tienen efectos retroactivos a 1 de enero de 2023, garantiza, entre otras mejoras, unos ingresos anuales fijos de Compañía en función de la experiencia y responsabilidad de la persona trabajadora, impulsando la homogeneización de las condiciones de trabajo de todo el personal de tienda en España.

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.

5.1.5. Política retributiva

GRI 2-19; 2-20; 2-21; 3-3; 405-2; AF7

El Grupo Inditex remunera a su equipo en función de su **valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida**. Asimismo, nuestra política de compensación garantiza la **no discriminación** por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia.

Como Grupo con presencia en 60 mercados laborales, nuestra política retributiva busca adaptarse, en todo momento, a las circunstancias de cada uno de ellos, 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 retribución en Inditex se caracteriza por **una componente fija y otra variable**.

La retribución fija está determinada por la experiencia, contribución personal al trabajo y responsabilidad dentro de la Organización. 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**.

En lo que respecta a nuestras tiendas, el sistema de retribución variable más común es la comisión mensual. De esa forma se premia la involucración de nuestra plantilla en aspectos clave como los resultados de venta, la opinión sobre el producto y la coordinación y organización de la tienda. Además, 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, orientando a nuestras personas a la venta, garantizando la equidad salarial y teniendo en cuenta el entorno de transformación.

Asimismo, 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 nuestras variables estén completamente ligadas a los resultados de negocio.

Brecha salarial

En Inditex estamos comprometidos con la igualdad salarial y, a este respecto, la brecha salarial es el **indicador que nos transmite con más transparencia** la diferencia de salarios entre mujeres y hombres.

La brecha se calcula tomando como base la mediana de los salarios en cada mercado (considerando el salario total: fijo más 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 2022⁷ se concluye, principalmente, que **existe paridad salarial entre hombres y mujeres en Inditex**. En salario total, las mujeres han cobrado un 0,4 % más que los hombres. Si desglosamos la brecha por clasificación profesional, en 2022 ha sido de un 1 % en los especialistas (que representan el 85 % de nuestras personas), de -3 % en los responsables (suponen el 9 % de nuestra plantilla) y de -8 % en los puestos de dirección (6 % de nuestras personas). La brecha global experimenta una ligera variación respecto a la cifra de los ejercicios anteriores (en el ejercicio 2021, las mujeres cobraron un 0,3 % más que los hombres; en 2020, los hombres cobraron 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 las mujeres), que se explica por los movimientos de plantilla registrados durante el mismo.

⁷ El análisis de brecha salarial y remuneraciones medias para el ejercicio 2022 no incluye los mercados de Rusia y Ucrania (representan el 3,9% de la plantilla).

| Brecha salarial | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|-----------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| Total | 0,4 % | 0,3 % | -0,4 % | 0,2 % | 0,8 % |

A continuación, se detalla la brecha salarial por áreas geográficas⁸:

| Brecha salarial | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| España | -1,1 % | -0,8 % | -0,8 % | 0,5 % | 1,0 % |
| Europa sin España | 1,1 % | 0,4 % | -0,7 % | -0,6 % | 0,2 % |
| América | 0,5 % | 1,7 % | 2,6 % | 3,6 % | 0,3 % |
| Asia y resto del mundo | 1,6 % | 1,8 % | -1,1 % | -0,1 % | 0,0 % |
| Total | 0,4 % | 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 2022⁹. Con este cálculo, la remuneración media global durante este ejercicio en Inditex es

de 26.294 euros brutos anuales (23.701, 23.959, 22.073 y 20.996 euros en 2021, 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 solo 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 2021, 2020, 2019 y 2018).

Por género, la remuneración media de las mujeres en 2022 ha alcanzado los 25.387 euros anuales brutos, mientras que la de los hombres se ha situado en 28.827 euros (en el caso de la mujer, 22.770 euros en 2021, 22.749 euros en 2020, 21.142 euros en 2019 y 19.935 euros en 2018; en el caso del hombre, 26.502 euros en 2021, 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 Inditex calculamos la brecha salarial 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:

⁸ Las áreas geográficas incluidas en el desglose se corresponden con las áreas donde Inditex cuenta con operaciones significativas.

⁹ El análisis de brecha salarial y remuneraciones medias para el ejercicio 2022 no incluye los mercados de Rusia y Ucrania (representan el 3,9% de la plantilla).

| Salario total en € | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Clasificación profesional¹ | | | | | |
| Dirección | 66.446 | 52.744 | 50.050 | 51.327 | 47.804 |
| Responsable | 39.470 | 33.840 | 32.859 | 31.002 | 27.963 |
| Especialista | 22.964 | 20.875 | 20.751 | 19.260 | 18.480 |
| Edad | | | | | |
| Menos de 30 años | 19.597 | 17.054 | 16.598 | 16.444 | 15.350 |
| Entre 30 y 40 años | 30.541 | 28.689 | 28.214 | 27.433 | 26.320 |
| Mayores de 40 años | 44.044 | 42.130 | 43.648 | 42.297 | 41.062 |

1. 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.

5.1.6. Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas

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

Garantizar y promover la seguridad y la salud de nuestros empleados es una prioridad para el Grupo Inditex. Por ese motivo, implementamos las **mejores prácticas internacionales** en esta materia, cumpliendo los estándares más exigentes y formamos e informamos a nuestra plantilla sobre estos asuntos, buscando siempre áreas de mejora.

Durante el año 2022 hemos actualizado nuestra **Política de Seguridad y Salud**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 13 de diciembre de 2022. Esta nueva versión de la Política refuerza el impacto positivo de las iniciativas del Grupo a corto y medio plazo para trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas, y formaliza el compromiso de Inditex para promover la seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo, reconociéndolas como una piedra angular de sus actividades.

En este sentido, la Política tiene como finalidad la mejora continua de la seguridad, salud y bienestar laboral y las considera un objetivo común que se extiende a todos los niveles del Grupo.

5.1.6.1. Protección de la seguridad y salud

Desde el año 2014, el Grupo Inditex ha incluido en sus objetivos la implantación del **sistema de gestión ISO 45001:2018**, que constituye una especificación técnica reconocida internacionalmente destinada a controlar los riesgos y mejorar el desempeño en seguridad y salud laboral. Está considerado el más alto estándar en esta materia.

Así, durante el ejercicio 2022 se ha certificado la actividad de comercio y diseño de India y Suiza, por lo que esta actividad ya está certificada en 27 mercados. Además, se han mantenido y auditado bajo los estándares ISO 45001 las sociedades de fabricación y logística en España, y se ha conseguido la certificación de la gestión de esta actividad en el centro de distribución en México y se ha mantenido en el Centro de

distribución de Cajamar en Brasil. Durante el año 2022 se ha auditado el Sistema de Gestión en un total de 212 centros de trabajo.

Un 77 %¹⁰ de los trabajadores propios que desempeñan su labor en las actividades, sociedades y mercados del Grupo Inditex, más de 122.000 personas, lo hacen dentro de espacios en donde está implantado el más alto estándar en sistemas de gestión de seguridad, salud y bienestar laboral con los máximos requisitos de la norma ISO 45001 y en proceso de mejora continua.

En cuanto a la actividad de ejecución de obras de reforma y construcción de tiendas y edificios singulares en Europa dentro del Grupo Inditex desarrollada por la sociedad GOA INVEST, S.A., durante el año 2022 se ha mantenido el certificado ISO 45001.

Formación de seguridad y salud de los trabajadores

La formación continua en materia de seguridad y salud es una actividad clave tanto para las empresas, por ayudar a reducir los accidentes, como para los trabajadores, para quienes es un medio de conocer su entorno laboral, los riesgos a los que pueden estar expuestos y cómo prevenirlos.

Las competencias y cualificaciones en materia de seguridad y salud laboral forman un conjunto de conocimientos especializados. Existen tantos tipos de programas formativos como tareas o puestos y se establecen objetivos diferentes, abarcando desde la formación necesaria para el desempeño de un puesto de gestión hasta aquella destinada a dotar a los trabajadores de los conocimientos necesarios para trabajar de manera segura.

¹⁰ No incluye la plantilla de Rusia y Ucrania.

| Trabajadores formados/Mercado | 2022 | 2021 |
|-------------------------------|--------|--------|
| España | 18.601 | 14.706 |
| Alemania | 1.592 | 434 |
| Argentina | 17 | 781 |
| Australia | 457 | 404 |
| Austria | 601 | 579 |
| Bielorrusia | 340 | 386 |
| Bélgica | 794 | 1.309 |
| Bosnia Herzegovina | 210 | 0 |
| Brasil | 411 | 671 |
| Bulgaria | 303 | 590 |
| Canadá | 1.248 | 1.702 |
| Chile | 141 | 201 |
| China Continental | 1.607 | 5.782 |
| Croacia | 634 | 1.030 |
| Dinamarca | 20 | 0 |
| Eslovaquia | 250 | 436 |
| Eslovenia | 143 | 0 |
| Estados Unidos | 2.520 | 2.687 |
| Finlandia | 143 | 0 |
| Francia | 3.169 | 2.870 |
| Grecia | 1.715 | 1.244 |
| Hungría | 886 | 0 |
| India | 399 | 63 |
| Irlanda | 487 | 432 |
| Italia | 5.832 | 3.494 |
| Kazajistán | 1.180 | 970 |
| Luxemburgo | 22 | 181 |
| México | 2.947 | 1.398 |
| Montenegro | 177 | 0 |
| Noruega | 53 | 6 |
| Nueva Zelanda | 38 | 0 |
| Polonia | 4.591 | 4.182 |
| Portugal | 1.916 | 1.888 |
| Reino Unido | 3.907 | 4.568 |
| Rep. Checa | 320 | 479 |
| Rep. de Macedonia del Norte | 142 | 0 |
| Rumanía | 3.164 | 2.567 |
| Rusia | 0 | 1.573 |
| Serbia | 915 | 910 |
| Sudáfrica | 0 | 42 |
| Suecia | 5 | 0 |
| Suiza | 1.065 | 0 |
| Turquía | 3.359 | 2.338 |
| Ucrania | 0 | 1.314 |
| Uruguay | 103 | 322 |

5.1.6.2. Promoción del bienestar

Inditex, Organización Saludable

Nuestro compromiso con la **promoción y protección de la seguridad, salud y bienestar de nuestra gente** se ha visto reconocido un año más con la **certificación de Empresa Saludable**, una distinción que identifica la transversalidad en la gestión de la seguridad, salud y bienestar de las personas basada en los aspectos físicos y psicosociales, en los recursos destinados a la salud de los trabajadores y en la participación de la empresa y sus trabajadores en la comunidad, y que está basada en el modelo de la Organización Mundial de la Salud, este certificado es auditado cada dos años.

En concreto, durante el ejercicio 2022 las sociedades del Grupo en España, Italia, Reino Unido e Irlanda, Japón, Portugal, Grecia, Argentina, México, Uruguay, Alemania, Polonia, Turquía y Chile han mantenido la certificación de Empresa Saludable y, además, se han incluido los mercados de China Continental, Bélgica, Luxemburgo, Canadá, Bulgaria, Croacia y Rumanía. Asimismo, el objetivo para 2023 es incluir en la certificación a las sociedades del Grupo en Serbia.

Comités de Bienestar

Durante el año 2022 también hemos avanzado en la constitución de nuevos Comités de Bienestar en los mercados de India, Canadá, Bélgica y Luxemburgo, Rumanía y Japón (alcanzando así los 13 mercados); en España, a su vez, se han constituido en las marcas Zara Home, Pull&Bear y Zara. Estos comités son órganos transversales para el fomento y la coordinación de distintas iniciativas y acciones para el bienestar de las personas, en aspectos tan variados como diversidad, igualdad, promoción de la salud, inclusión, conciliación, salud mental y psicosocial, horarios, alimentación, ergonomía, espacios de trabajo, actividades deportivas, movilidad de empleados, eventos y acciones sociales (días mundiales y participación de los empleados en la comunidad).



Promoción de la salud

Inditex también cuenta con el portal **InHealth**, dedicado a la promoción de la salud y los hábitos saludables para los empleados del Grupo a través de noticias, acciones o retos adaptados a su ámbito laboral, con el fin de concienciar sobre la importancia de mantener un equilibrio entre cuerpo, mente y emociones. Actualmente, este portal está disponible en 25 mercados tras su lanzamiento durante 2022 en Croacia, Países Bajos, Japón y Chile. Además, en el año 2023 está previsto implantarlo en Eslovenia, Montenegro, Sudafrica, Brasil, República Checa y Eslovaquia. **InHealth** llega ya al 72% de los trabajadores del Grupo.

Servicios de salud

En línea con nuestro compromiso con el cuidado de la salud de los trabajadores, en todos nuestros centros logísticos y de fabricación existe un **servicio médico** a su disposición. En estos servicios médicos se realizan los reconocimientos periódicos y otras pruebas complementarias de control de salud de los trabajadores, así como campañas de vacunación de gripe, entre otras funciones. Además, todas nuestras oficinas centrales, centros de distribución y fábricas en España cuentan con salas de lactancia.



Asimismo, estamos desarrollando en nuestros mercados iniciativas de servicios de salud incluidos dentro de los objetivos de la certificación de Organización Saludable, entre otros: la línea de apoyo psicológico en China Continental, Sudáfrica y Portugal; seguros médicos adicionales en Eslovaquia, Grecia, Turquía, India, Rumanía o Canadá; e iniciativas en otros mercados relacionadas con servicios de fisioterapia, pruebas oculares adicionales con ayudas para adquisición de lentes y realización de reconocimientos médicos o tipos de pruebas adicionales con mayor frecuencia a lo legalmente establecido en las normativas locales.

Prevención de lesiones músculo-esqueléticas

Otro de nuestros objetivos en materia de seguridad y salud es la prevención de lesiones músculo-esqueléticas. En este sentido, en Inditex llevamos a cabo una **evaluación permanente** de las condiciones ergonómicas relativas a carga física en las tareas realizadas en los centros de trabajo, tanto por nuestros equipos como por terceros que desempeñan su actividad en ellos. A través de dicha evaluación, y con un enfoque exclusivamente preventivo, identificamos las tareas que implican una manipulación manual de cargas, posturas forzadas y tareas repetitivas para planificar acciones preventivas sobre las condiciones ergonómicas destinadas a la protección de la salud de los trabajadores. A partir de estos conocimientos, impartimos una formación inicial sobre lesiones músculo-esqueléticas a todos los trabajadores de nuestros centros logísticos y tiendas.

Durante el ejercicio 2022 más de 7.000 trabajadores han participado en iniciativas como *"Lighten the Load"*, Taller de Escuela de Espalda y Movimiento Libre del Dolor, se mantiene la actividad de *Coach Postural 'Let's Move'*, y los Planes Preventivos y recuperadores que incluye formación en diferentes centros concertados de yoga, pilates, piscina con ejercicios específicos o formaciones de 'Cuida tu espalda' en el ámbito de tiendas.

5.1.6.3. Indicadores de seguridad y salud

En 2022 hemos seguido recogiendo información sobre siniestralidad en las actividades propias de logística, tiendas, oficinas, fabricación y construcción. Estamos implantando medidas preventivas en relación a los riesgos investigados y evaluados como los sobreesfuerzos, resbalones y caídas al mismo nivel, así como tropiezos y movimientos bruscos, que hemos identificado como las incidencias más representativas.

Para el análisis de indicadores de seguridad y salud, consideramos un accidente de trabajo a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; y enfermedad profesional a aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales de la actividad según el marco legal local. Esta enfermedad debe proceder de la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Por otra parte, en 2022, no se ha registrado ningún fallecimiento resultante de una lesión o accidente en el trabajo en ninguno de nuestros mercados.

Otros índices de siniestralidad¹

| España | Índice de Incidencia ³ | | | | | Índice de Frecuencia ⁴ | | | | | Índice de Gravedad ⁵ | | | | |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|--------|--------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------|--------|---------------------------------|-------------------|-------------------|------|------|
| | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 |
| Tiendas propias | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mujeres | 17,99 | 15,20 | 14,08 | 19,28 | 18,00 | 14,81 | 12,79 | 14,81 | 10,71 | 14,70 | 0,38 | 0,28 | 1,08 | 0,19 | 0,41 |
| Hombres | 14,38 | 15,10 | 12,17 | 13,31 | 20,70 | 10,74 | 11,26 | 12,88 | 7,39 | 14,60 | 0,24 | 0,20 | 1,60 | 0,15 | 0,25 |
| Centros logísticos | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mujeres | 96,27 | 85,40 | 68,99 | 100,45 | 107,80 | 71,28 | 63,83 | 72,38 | 55,80 | 70,90 | 2,43 | 2,03 | 1,24 | 1,58 | 1,96 |
| Hombres | 96,36 | 107,80 | 81,95 | 107,94 | 126,50 | 68,08 | 74,66 | 76,80 | 59,97 | 78,80 | 2,63 | 2,25 | 1,18 | 1,53 | 1,65 |
| Fábricas propias | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mujeres | 5,03 | 19,20 | 8,40 | 58,12 | 73,80 | 2,61 | 10,55 | 6,93 | 32,29 | 53,60 | 0,09 | 0,44 | 1,14 | 0,99 | 1,82 |
| Hombres | 26,81 | 53,70 | 0,00 | 64,91 | 167,70 | 9,93 | 21,07 | 0,00 | 36,06 | 102,00 | 0,52 | 0,67 | 0,00 | 1,88 | 3,00 |
| Servicios centrales | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mujeres | 3,95 | 1,80 | 2,68 | 3,51 | 3,20 | 1,97 | 0,88 | 1,77 | 1,95 | 1,80 | 0,06 | 0,01 | 0,38 | 0,03 | 0,05 |
| Hombres | 2,82 | 3,30 | 2,50 | 2,48 | 2,20 | 1,40 | 1,63 | 1,40 | 1,38 | 1,20 | 0,09 | 0,04 | 0,47 | 0,00 | 0,07 |

| Europa ⁶ | Índice de Incidencia ³ | | | | | Índice de Frecuencia ⁴ | | | | | Índice de Gravedad ⁵ | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------|-------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------------|-------------------|------|------|
| | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 |
| Mujeres | 16,55 | 14,83 | 13,06 | 20,80 | 19,30 | 14,40 | 12,80 | 14,76 | 17,50 | 16,90 | 0,24 | ND | ND | ND | ND |
| Hombres | 13,95 | 15,37 | 15,31 | 17,30 | 17,00 | 10,40 | 11,64 | 17,29 | 13,50 | 14,70 | 0,22 | ND | ND | ND | ND |

| Asia y resto del mundo ⁷ | Índice de Incidencia ³ | | | | | Índice de Frecuencia ⁴ | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|------|------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|------|------|
| | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 |
| Mujeres | 5,02 | 5,28 | 4,50 | 3,50 | 6,70 | 3,80 | 3,80 | 3,73 | 2,60 | 5,40 |
| Hombres | 2,84 | 4,53 | 4,00 | 2,80 | 3,50 | 1,83 | 3,03 | 3,26 | 2,00 | 2,80 |

| América ⁸ | Índice de Incidencia ³ | | | | | Índice de Frecuencia ⁴ | | | | | Índice de Gravedad ⁵ | | | | |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------|-------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------|------|---------------------------------|-------------------|-------------------|------|------|
| | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2018 |
| Mujeres | 13,02 | 13,04 | 40,86 | 17,90 | 12,00 | 10,82 | 9,43 | 45,84 | 13,00 | 9,10 | 0,32 | ND | ND | ND | ND |
| Hombres | 8,69 | 11,58 | 31,20 | 15,40 | 11,40 | 6,69 | 7,85 | 34,20 | 10,70 | 8,50 | 0,30 | ND | ND | ND | ND |

| Accidentes con más de 180 días de ausencia | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|--------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| Género | España | | | | Europa | | América | Asia y resto | Accidentes |
| | Almacén | Fábrica | Oficina | Tienda | Accidentes | Accidentes | Accidentes | | |
| Hombre | 7 | 0 | 1 | 0 | 12 | 3 | 0 | | |
| Mujer | 2 | 0 | 0 | 6 | 42 | 6 | 1 | | |

Enfermedades profesionales**España**

| | Centros logísticos | | | | Tiendas propias | | | | Fábricas propias | | | |
|--|--------------------|-------------------|-------------------|------|------------------------|-------------------|-------------------|------|------------------|-------------------|-------------------|------|
| | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 |
| Mujeres | 13 | 2 | 4 | 10 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 | 2 | 9 |
| Hombres | 11 | 5 | 10 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Resto (Europa, América, Asia y resto del mundo) | | | | | | | | | | | | |
| | Europa | | | | Asia y resto del mundo | | | | América | | | |
| | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 | 2022 | 2021 ² | 2020 ² | 2019 |
| Mujeres | 21 | 23 | 21 | ND | 2 | 0 | 0 | ND | 3 | 0 | 23 | ND |
| Hombres | 3 | 13 | 3 | ND | 0 | 0 | 0 | ND | 1 | 0 | 11 | ND |

1. Se muestran los datos de accidentalidad únicamente como ratios ya que estos representan de manera fidedigna el desempeño de la Compañía en el ámbito de la seguridad y la salud.

2. En proceso de implantación en Sistemas para reportar el dato sobre índice de gravedad en ámbito Europa, América, Asia y resto del mundo. Los datos aportados en el ejercicio 2022 representan los siguientes mercados, Europa: Bulgaria, Croacia, Grecia, Italia, Portugal, Rumanía; América: Argentina, Chile, México, Uruguay.

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

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

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

6. Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bielorrusia, Bosnia Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República de Macedonia del Norte, Rumanía, Rusia, Serbia, Suecia, Suiza y Turquía.

7. Australia, Nueva Zelanda, India, Corea del Sur, Japón, China Continental, Kazajistán, Hong Kong, Taiwán y Sudáfrica.

8. Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Estados Unidos, México y Uruguay.

En el ejercicio 2022, el número total de horas de absentismo por enfermedad común, correspondiente al 97,4 %¹¹ de empleados del Grupo (incluyendo todos los empleados de logística y tiendas del mundo y oficinas en España), ha ascendido a 13.067.037 horas (11.028.054 horas en 2021, correspondiente al 95,4 % de los empleados, 10.761.725 horas en 2020, correspondiente al 96 % de los empleados, 10.275.537 horas en 2019, correspondiente al 92 % de los empleados; y 9.107.205 horas en 2018, correspondiente al 83 % de los empleados).

El número total de horas trabajadas durante el ejercicio 2022, correspondiente al 92,8 % de empleados del Grupo (incluyendo todos los empleados de logística y tiendas del mundo), ha ascendido a 177.342.180 horas (92,7 % de empleados y 169.194.610 horas en 2021 y 92 % de empleados y 132.302.227 horas en 2020).

Accidentes de trabajadores no empleados^{12,13}

En Inditex no solo cuidamos la seguridad y salud de nuestras personas, sino también la de los trabajadores no empleados. A este respecto, en el ejercicio 2022 se han producido siete accidentes de trabajadores no empleados en España, mientras que no se han producido accidentes en los mercados de Alemania, Bulgaria y China Continental.

Gestión de emergencias

Con el objetivo de mantener en todo momento una **gestión activa de los riesgos** que se puedan producir en cualquier centro de trabajo y en línea con nuestra filosofía de atender al principio de precaución, hemos diseñado, elaborado e implantado **Planes de Emergencia y Evacuación y Planes de Autoprotección** que establecen los criterios organizativos y funcionales en las distintas instalaciones para prevenir, controlar y dar una respuesta adecuada, desde su origen, a las potenciales situaciones de emergencia que puedan generar un posible daño a personas y/o a sus bienes.

A través de dichos Planes, cumplimos con los requisitos normativos aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral, así como con los requisitos internos establecidos por el Grupo para los centros de trabajo.

En definitiva, estos Planes de Emergencia y Evacuación y Planes de Autoprotección recogen las acciones necesarias para la prevención y control, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencias.

Durante los dos últimos ejercicios se han realizado las siguientes actuaciones:

¹¹ La información correspondiente al 2,6% restante no se encuentra disponible.

¹² El Grupo está trabajando en la mejora de sus Sistemas de reporte con el compromiso de seguir avanzando en el reporte de accidentes de trabajadores no empleados en nuevos mercados en futuros ejercicios de reporte, incluyendo aquellos en los que existe obligación legal de reporte por parte del proveedor.

¹³ En el año 2022 se ha actualizado el criterio de reporte de accidentes de trabajadores no empleados acorde a los requisitos establecidos en el contenido GRI 2-8 en cuanto a este concepto. La información disponible en los Sistemas del Grupo para ejercicios anteriores no permite el recálculo de datos históricos, y por tanto no se incluyen.

| Marca | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Plan Autoprotección | Plan Emergencia y Evacuación | Plan Emergencia y Evacuación | Plan Autoprotección | Plan Emergencia y Evacuación | Plan Emergencia y Evacuación |
| | | Nuevo | Actualización existente | | Nuevo | Actualización existente |
| Bershka | 1 | 6 | 0 | 9 | 6 | 14 |
| Massimo Dutti | 3 | 9 | 5 | 12 | 3 | 1 |
| Oysho | 0 | 9 | 18 | 2 | 5 | 24 |
| Pull&Bear | 8 | 20 | 6 | 6 | 3 | 31 |
| Stradivarius | 5 | 22 | 11 | 5 | 16 | 17 |
| Uterqüe | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Zara | 12 | 25 | 57 | 27 | 17 | 36 |
| Zara Home | 2 | 13 | 6 | 4 | 5 | 7 |
| Total | 31 | 104 | 103 | 66 | 55 | 130 |

| Marca | 2020 | | | 2019 | | |
|---------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Plan Autoprotección | Plan Emergencia y Evacuación | Plan Emergencia y Evacuación | Plan Autoprotección | Plan Emergencia y Evacuación | Plan Emergencia y Evacuación |
| | | Nuevo | Actualización existente | | Nuevo | Actualización existente |
| Bershka | 0 | 14 | 10 | 0 | 10 | 8 |
| Massimo Dutti | 0 | 4 | 7 | 0 | 13 | 8 |
| Oysho | 0 | 1 | 12 | 0 | 12 | 0 |
| Pull&Bear | 0 | 7 | 46 | 0 | 18 | 26 |
| Stradivarius | 0 | 21 | 11 | 0 | 21 | 2 |
| Uterqüe | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| Zara | 2 | 22 | 83 | 1 | 29 | 28 |
| Zara Home | 0 | 1 | 7 | 0 | 4 | 0 |
| Total | 2 | 71 | 178 | 1 | 108 | 75 |

| Planes de Emergencia, Autoprotección y Evacuación | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Mercado | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| España | 238 | 251 | 251 | 184 | 322 |
| Albania | 2 | 0 | 41 | 33 | 38 |
| Alemania | 108 | 14 | 122 | 138 | 0 |
| Argentina | 12 | 12 | 11 | 11 | 11 |
| Australia & Nueva Zelanda | 18 | 1 | 19 | 2 | 0 |
| Austria | 1 | 0 | 25 | 23 | 24 |
| Bielorrusia | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| Bélgica | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Bosnia Herzegovina | 0 | 0 | 4 | 16 | 13 |
| Brasil | 50 | 3 | 7 | 2 | 0 |
| Bulgaria | 5 | 0 | 35 | 40 | 39 |
| Canadá | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| Chile | 14 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| China Continental | 5 | 9 | 167 | 164 | 0 |
| Corea del Sur | 0 | 0 | 40 | 46 | 1 |
| Croacia | 40 | 1 | 3 | 10 | 43 |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| Eslovaquia | 0 | 7 | 16 | 16 | 16 |
| Eslovenia | 0 | 2 | 16 | 5 | 40 |
| Estados Unidos | 2 | 12 | 16 | 0 | 2 |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| Francia | 12 | 15 | 378 | 300 | 0 |
| Grecia | 0 | 158 | 164 | 166 | 165 |
| Hungría | 17 | 0 | 39 | 39 | 39 |
| India | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Irlanda | 0 | 0 | 20 | 0 | 13 |
| Italia | 271 | 476 | 70 | 285 | 287 |
| Japón | 6 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| Kazajistán | 0 | 0 | 2 | 36 | 80 |
| Luxemburgo | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 |
| Macedonia del Norte | 0 | 7 | 0 | 5 | 5 |
| México | 395 | 399 | 315 | 116 | 38 |
| Montenegro | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Noruega | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| Países Bajos | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Polonia | 44 | 230 | 245 | 248 | 238 |
| Portugal | 6 | 5 | 18 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 0 | 27 | 14 | 0 | 49 |
| Rep. Checa | 0 | 0 | 22 | 0 | 24 |
| Rumanía | 3 | 3 | 143 | 0 | 10 |
| Rusia | 0 | 110 | 124 | 0 | 123 |
| Serbia | 21 | 0 | 23 | 0 | 26 |
| Sudáfrica | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Suecia | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Suiza | 20 | 0 | 40 | 0 | 0 |
| Turquía | 84 | 7 | 229 | 0 | 15 |
| Ucrania | 0 | 45 | 0 | 0 | 0 |
| Uruguay | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 |

Otras actividades en materia de gestión de emergencias se resumen en los siguientes cuadros:

2022

| Centro de Trabajo | Descripción |
|-------------------------|--|
| Indipunt | Plan de emergencia y evacuación |
| Tempe | Simulacro de evacuación Elche |
| Tempe | Simulacro de evacuación Culleredo |
| Inditex | Plan de emergencia y evacuación (obra) |
| Pull & Bear España S.A. | Plan de emergencia y evacuación |
| Tempe | Formación protección contraincendios |
| Plataforma Meco | Simulacro de evacuación plataforma |
| Zara Home Logística | Simulacro de evacuación plataforma |

2021

| Centro de Trabajo | Descripción |
|---------------------------|---|
| Sede Central Stradivarius | Simulacro de Evacuación Plataforma |
| Plataforma MECO | Formación Práctica Contraincendios en Plataforma Logística Meco |
| Plataforma CABANILLAS | Formación Práctica Contraincendios en Plataforma Cabanillas |
| Plataforma Europa, S.A. | Plataforma Europa, S.A. |
| Zara Home Logística | Simulacro de evacuación |

2020

| Centro de Trabajo | Descripción |
|---|---|
| Industria de Diseño Textil S.A. | Ejercicio teórico evacuación centro logístico Laracha |
| Fábricas | Ejercicio teórico evacuación |
| Bershka Indipunt Pull&Bear Logística Plataforma Logística Meco Oficinas Tordera (todas las marcas) Oysho Logística | Informe Evento Nueva Colección SS20 |
| Indipunt | Ejercicio teórico evacuación |
| Pull&Bear Logística | Actualización del Plan de Autoprotección y Simulacro |
| Plataforma Logística Meco | Actualización del Plan de Autoprotección |
| Oficinas Tordera (todas las marcas) | Informe Simulacro del proceso |
| Oysho Logística | Informe Simulacro del proceso |

2019

| Centro de Trabajo | Descripción |
|----------------------------------|--|
| Pull&Bear Logística | PEE (OBRA) Comedor Provisional Narón |
| TEMPE, S.A. | Curso Presencial Equipos de Primera Intervención |
| Pull&Bear | Evento (Fundación El Instante) |
| Industria de Diseño Textil, S.A. | PEE e Implantación <i>Talent Centre Inditex Barcelona</i> |
| Industria de Diseño Textil, S.A. | PEE e Implantación <i>Talent Centre Inditex Madrid</i> |
| Plataforma Europa | Simulacro de Evacuación Plataforma |
| Plataforma Meco | Simulacro de Evacuación Plataforma |

5.1.6.4. Los cuidados en relación a la covid-19

En Inditex trabajamos para **asegurar la salud y seguridad de nuestras personas**, más aún en este contexto.

Durante el año 2022 y debido a la evolución de la pandemia en los mercados con presencia del Grupo, se ha procedido a la reducción de las medidas de protección de acuerdo a la

legislación local y recomendaciones de las autoridades sanitarias de cada mercado.

Se mantienen los protocolos y controles necesarios ante cualquier incremento de casos que pueda afectar a la seguridad y salud de los empleados y otros grupos de interés y que requiera nuevas medidas.

5.2. Nuestros clientes

Asuntos materiales relacionados: Comunicación responsable; Innovación.



5.2.1. Un modelo por y para el cliente

GRI 416-1; 416-2; 417-1

Escuchar al cliente, atender y entender sus demandas de moda de calidad con un enfoque responsable y **ofrecer una respuesta adaptada a sus necesidades** en el momento y lugar apropiados son los ejes del modelo de Inditex desde sus comienzos.

A partir de estas premisas –*escucha, identificación y puesta a disposición*– y del funcionamiento preciso e integrado de todas las fases de la cadena de valor –tiendas, diseño, fabricación y logística–, se puede brindar la mejor experiencia de compra para el cliente antes, durante y después de que la transacción comercial se produzca.

Con esta aspiración, nuestros equipos de tienda y *online* trabajan de la mano de los diseñadores y equipos de producto para entender las necesidades del cliente e identificar las tendencias. Al mismo tiempo, los equipos de imagen y coordinación maximizan las posibilidades de nuestras colecciones, definiendo la mejor puesta en escena y los más diversos estilismos, para lo que cuentan con la colaboración de fotógrafos, productores audiovisuales, estilistas y modelos.



En la puesta en escena, somos conscientes de la notoriedad e impacto que tienen nuestros productos. Por este motivo, trabajamos con la premisa de que las imágenes de los modelos y las campañas que los muestran transmitan una imagen positiva, multicultural y diversa, a la vez que presentan del modo más detallado y fiel a la realidad sus características y calidades.

De forma paralela, los estudios de arquitectura de nuestras marcas trabajan en la definición y creación del concepto de tienda, así como en su posterior desarrollo y adaptación a las características concretas de cada edificio y local comercial. El objetivo es lograr espacios comerciales únicos, agradables y accesibles, donde las innovaciones tecnológicas permitan al cliente interactuar con la marca en todo momento y desde cualquier dispositivo.

El ejemplo más paradigmático lo constituye la última imagen de tienda de Zara, con espacios *boutique* dedicados a colecciones específicas como *Lencería, Beauty* o *Athleticz*, y mejoras tecnológicas en la experiencia de cliente como *Pay&Go*, el silo para pedidos *online* o el Modo Tienda, utilidades que permiten navegar *online* por la tienda de su elección, consultar el inventario disponible, pagar sin necesidad de pasar por caja o la compra *online* y la recogida en dos horas.

En este sentido, el desarrollo de las posibilidades que ofrece la plataforma integrada de tiendas y *online* de Inditex permite a las marcas aumentar la disponibilidad de los artículos y favorece una relación más directa con nuestros clientes, al hacer posible el acceso a nuestras propuestas de moda en el momento, lugar y de la forma que ellos prefieran.

Trabajamos para crear espacios comerciales únicos, agradables y accesibles, donde las innovaciones tecnológicas permitan al cliente interactuar con la marca en todo momento y desde cualquier dispositivo.

Precisamente, una de principales modalidades de relación con nuestros clientes son las páginas *web* de nuestras marcas, el escaparate *online* de nuestros productos. En 2022, nuestras páginas *web* han alcanzado **más de 6.000 millones de visitas**¹⁴,

¹⁴ El dato de visitas a las páginas web reportado procede de *Google Analytics* y no incluye las visitas de usuarios que han decidido rechazar las *cookies*.

lo que supone más de 16 millones de visitas diarias a las tiendas *online* del Grupo.

Estas cifras reafirman la importancia de escuchar a nuestros clientes y de identificar y atender sus necesidades de la manera más adecuada, en un contexto de permanente transformación y cambio de los hábitos de consumo.

En todo caso, y más allá de la transacción comercial y de lo que le rodea, el compromiso con los clientes exige también anticiparse a sus demandas en cuestiones como la diversidad, la sostenibilidad y la transparencia. Para dar respuesta a estas necesidades, las páginas web de nuestras marcas incorporan contenidos sobre nuestro progreso en materia de sostenibilidad medioambiental y social.

Al mismo tiempo, proyectos como *Changemakers* o nuestra red de tiendas *for&from*, gestionadas por personas con discapacidad, nos permiten avanzar en nuestra estrategia de lograr un impacto positivo que involucre a nuestras personas y a nuestros clientes.

📄 Más información en el apartado [5.1. Nuestras personas](#) de este Informe.

5.2.2. Respuesta a nuestros clientes en 2022

GRI 417-1

La experiencia de compra en Inditex no se circunscribe únicamente al momento de la venta. Por ello, y gracias a las múltiples posibilidades de relación, buscamos mantener con nuestros clientes una relación fluida, cercana y basada en la confianza.

Para afrontar los retos que implica la atención a clientes de más de 200 mercados de todo el mundo, formamos a nuestros equipos en el conocimiento del producto, sus atributos sostenibles, los procesos de tienda, la orientación al cliente y el respeto a la diversidad y la inclusión.

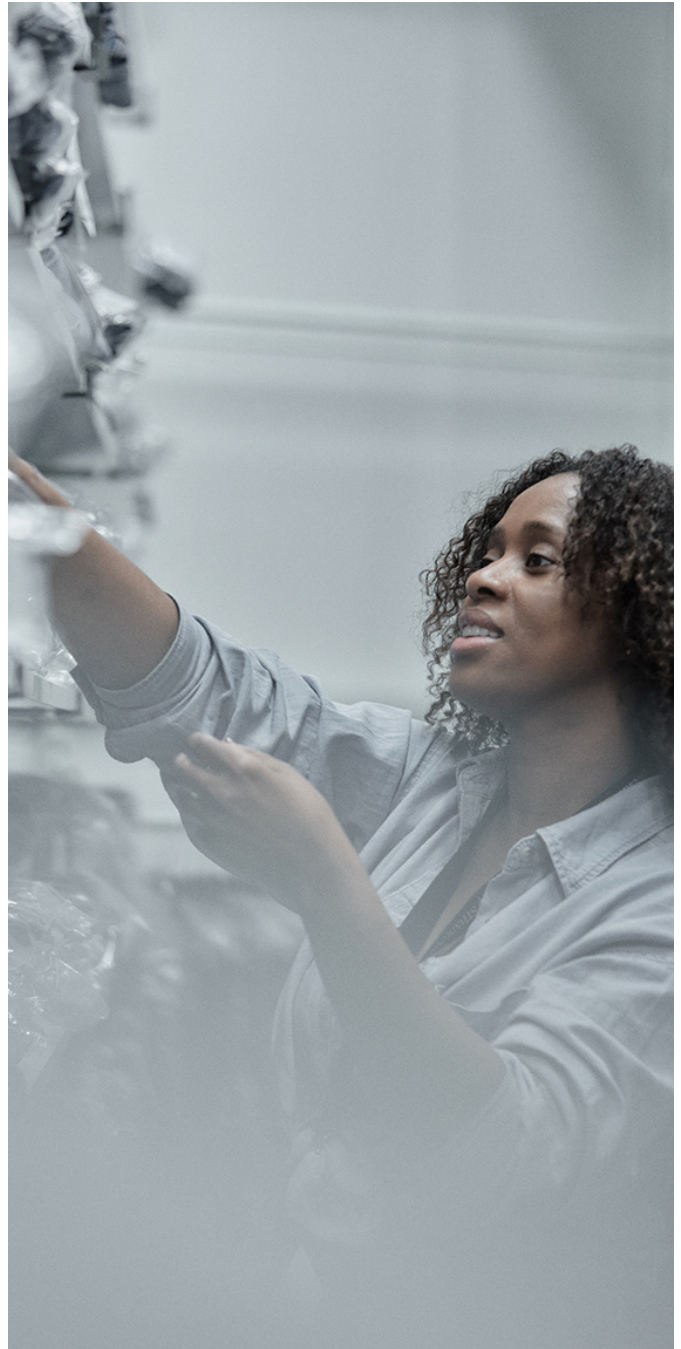
Con el objetivo de situarnos lo más cerca posible de nuestros clientes, los equipos de atención al cliente de nuestras marcas en todo el mundo atienden en las lenguas propias de los mercados con presencia comercial: castellano, gallego, catalán, euskera, inglés, francés, portugués, ruso, chino tradicional, chino simplificado, italiano, polaco, ucraniano, rumano, griego, turco, alemán, checo, eslovaco, croata, esloveno, holandés, húngaro, danés, sueco, noruego, finlandés, indonesio, árabe, coreano, malayo, vietnamita, japonés, hindi, búlgaro y hebreo.

Inditex también trabaja para garantizar la accesibilidad de sus instalaciones, tanto la de sus tiendas como la de sus páginas de venta *online*. En este sentido, las tiendas del Grupo cumplen con los estándares arquitectónicos de accesibilidad que permiten a personas con discapacidad el acceso y la circulación por el establecimiento, así como garantizar una experiencia de compra satisfactoria para el consumidor.

La accesibilidad es también un elemento importante en las páginas web del Grupo, que cumplen las Pautas de Accesibilidad o Principios Generales de Diseño Accesible establecidas por el

Grupo de Trabajo *Web Accessibility Initiative* (WAI) perteneciente al *World Wide Web Consortium* (W3C, por sus siglas en inglés). En 2022, y gracias al proyecto de accesibilidad digital con *EqualWeb*, se ha completado la adopción de menús de accesibilidad en las páginas web del Grupo.

Estos menús, visibles desde las páginas de inicio de cada web, ofrecen una variedad de ajustes de voz y navegación, color y contenido, para garantizar una experiencia de navegación inclusiva y sin barreras para usuarios y clientes.



5.2.3. Canales de atención al cliente: contactos y nivel de servicio

GRI 403-7; 416-1; 416-2; 417-1

Desde las áreas de atención al cliente de las marcas del Grupo, en 2022 se atendieron un total de 39.768.580 contactos de clientes (llamadas, correos electrónicos, conversaciones por Whatsapp y mensajes a través de perfiles de redes sociales), relacionados con cuestiones relativas a producto, proceso de compra, envíos, posibles incidencias o cuestiones de actualidad que afecten a las marcas, entre otros asuntos.

En este dato, es importante destacar que la progresión de la venta *online* en los últimos ejercicios constituye el grueso de los contactos, relativos principalmente a consultas sobre los pedidos, como su estado o los plazos de entrega. El nivel de servicio (entendido como el porcentaje de contactos atendidos sobre el total y ponderado con el peso de los contactos de cada marca) se situó en el 98%.



Respuesta a nuestros clientes

| | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|
| | Nº contactos | Nivel de Servicio | Nº de servicios atendidos | Nº contactos | Nivel de Servicio | Nº de servicios atendidos | Nº contactos | Nivel de Servicio | Nº de servicios atendidos | Nº contactos | Nivel de Servicio | Nº de servicios atendidos | Nº contactos | Nivel de Servicio | Nº de servicios atendidos |
| ZARA | 26.762.779 | 98 % | 26.106.297 | 37.188.449 | 98 % | 36.433.559 | 40.009.841 | 92 % | 36.848.936 | 21.559.476 | 97 % | 20.912.691 | 19.320.000 | 96 % | 18.547.200 |
| ZARA HOME | 2.210.179 | 98 % | 2.172.645 | 2.544.199 | 97 % | 2.477.226 | 2.856.719 | 98 % | 2.800.376 | 1.368.310 | 93 % | 1.278.275 | 905.907 | 92 % | 833.434 |
| PULL&BEAR | 2.009.604 | 98 % | 1.960.396 | 3.079.063 | 96 % | 2.956.030 | 3.724.755 | 72 % | 2.666.292 | 1.820.713 | 86 % | 1.565.813 | 3.033.792 | 94 % | 2.851.764 |
| Massimo Dutti 1 | 3.085.342 | 99 % | 3.049.565 | 2.595.172 | 98 % | 2.548.597 | 2.902.437 | 93 % | 2.707.888 | 2.010.181 | 93 % | 1.869.468 | 1.366.782 | 89 % | 1.216.436 |
| Bershka | 2.577.340 | 98 % | 2.520.885 | 2.656.660 | 98 % | 2.601.334 | 2.551.062 | 84 % | 2.150.189 | 1.161.875 | 92 % | 1.068.925 | 1.874.696 | 85 % | 1.593.492 |
| STRADIVARIUS | 2.280.492 | 97 % | 2.223.326 | 2.266.446 | 98 % | 2.214.808 | 2.241.811 | 83 % | 1.860.808 | 1.212.346 | 71 % | 860.766 | 1.511.405 | 97 % | 1.466.063 |
| OYSHO | 842.844 | 99 % | 833.635 | 1.062.508 | 99 % | 1.046.787 | 1.393.302 | 93 % | 1.299.341 | 889.846 | 99 % | 881.214 | 922.297 | 80 % | 737.838 |
| TOTAL | 39.768.580 | 98 % | 38.866.749 | 51.609.795 | 98 % | 50.491.331 | 55.809.878 | 90 % | 50.439.474 | 30.100.931 | 95 % | 28.514.056 | 29.032.743 | 94 % | 27.337.240 |

1. Los datos de Massimo Dutti incluyen los datos de Uterqüe hasta que se completó su integración durante el Ejercicio 2022.








5.2.3.1. Seguidores en redes sociales

Las redes sociales se han convertido en otro de los canales de relación con nuestros clientes, con una importancia creciente tanto como punto de partida para la comunicación como de manera complementaria a los canales habituales. En el ejercicio 2022, los seguidores de las cadenas de Inditex en las distintas redes sociales superaron los 246 millones (225 millones en 2021, 199 millones en 2020, 175 millones en 2019 y 143 millones en 2018).

En 2022, las cuentas de Instagram y Facebook de cada una de las marcas, con más de 101 millones y de 66 millones de usuarios, respectivamente (más de 88 millones y de 67 millones de usuarios en 2021, más de 80 millones y 65 millones en 2020, más de 61 millones y de 70 millones en 2019, y 60 millones y 55

millones en 2018, respectivamente) son las redes sociales que cuentan con un mayor número de seguidores.

En el recuento de los seguidores de las marcas se incluyen los perfiles propios de las redes sociales de mayor relevancia, tanto de mercados concretos (por ejemplo, Weitaio en China) como los de aquellas redes que, por su evolución, han adquirido una importancia creciente (por ejemplo, TikTok, que acumula más de 8,6 millones de seguidores en el Ejercicio 2022, de los que más de cinco millones pertenecen a Zara).

| |  |  |  |  |  |  |  | Otros | Total |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------|--------------------|
| ZARA | 59.431.116 | 30.890.402 | 3.164.911 | 1.598.111 | 23.470.000 | 1.475.120 | 6.294.627 | 4.467.311 | 130.791.598 |
| ZARA HOME | 7.667.158 | 2.936.015 | 125.775 | 268.845 | 2.467.110 | 87.215 | 303.000 | 237.414 | 14.092.532 |
| PULL&BEAR | 7.717.533 | 7.534.666 | 222.771 | 197.549 | 6.534.828 | 366.721 | 436.843 | 488.741 | 23.499.652 |
| Massimo Dutti 1 | 4.579.375 | 4.807.829 | 438.447 | 193.768 | 4.675.479 | 80.833 | 348.763 | 520.267 | 15.644.761 |
| Bershka | 10.700.000 | 10.000.000 | 327.021 | 414.200 | 7.915.434 | 447.000 | 801.700 | 695.460 | 31.300.815 |
| STRADIVARIUS | 8.070.000 | 6.200.000 | 105.526 | 131.600 | 4.307.325 | 248.000 | 430.000 | 174.732 | 19.667.183 |
| OYSHO | 3.151.989 | 3.476.929 | 187.523 | 63.605 | 3.754.010 | 111.089 | 31.423 | 399.492 | 11.176.060 |
| Totales | 101.317.171 | 65.845.841 | 4.571.974 | 2.867.678 | 53.124.186 | 2.815.978 | 8.646.356 | 6.983.417 | 246.172.601 |

1. Los datos de Massimo Dutti incluyen los seguidores en redes sociales de Uterqüe hasta que se completó su integración durante el Ejercicio 2022.

5.2.3.2. Tipología de casos atendidos: pre-compra, post-venta, atención al cliente y mecanismos de reclamación

Dentro de las diversas formas de relación e interacción con nuestros clientes, nuestros equipos atienden a las más diversas cuestiones relacionadas con la compra de nuestros productos antes, durante y después de esta transacción se produzca. En este proceso, cada marca clasifica de forma autónoma los motivos de contacto del cliente, que se pueden agrupar en cuatro grandes áreas de consulta: pre-compra (cuestiones previas a la compra); post-venta (relacionadas con un pedido o compra en tienda); servicio de atención al cliente (relativas a los canales de contacto, *web* y *app*); y quejas y reclamaciones.

De este modo, en 2022, nuestras marcas gestionaron 29,3 millones de casos a través de los equipos de Atención al Cliente de todos los mercados con presencia comercial.

Este dato incluye, además, las hojas de reclamaciones y expedientes tramitados en España a través de los mecanismos oficiales de reclamación y respuesta al consumidor. En 2022 ascendieron a 6.289 (5.288, 4.814, 6.436 y 6.586 expedientes gestionados en España en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente). De ellos, Inditex contestó a 3.283 hojas de reclamación y a 949 expedientes, entre los que se incluyen, fundamentalmente, requerimientos y actas de inspección (3.263 hojas de reclamación y 460 expedientes en 2021).

| Tipología de casos atendidos en 2022 | |
|---|--------|
| Pre-compra (disponibilidad producto, colecciones especiales, personalización, proceso de compra, <i>checkout</i> y sostenibilidad, entre otras) | 22,7 % |
| Post-venta (estado del pedido, envíos, plazos de entrega, cambios y devoluciones, tarjeta regalo, entre otras) | 72,3 % |
| Servicio Atención al Cliente (cuenta del cliente, <i>web/app</i> , canales, RRSS, entre otras) | 4,8 % |
| Reclamaciones (incluye cualquier <i>feedback</i> del cliente, así como las reclamaciones formales) | 0,2 % |

5.2.3.3. Reclamaciones de salud y seguridad

La salud y la seguridad de nuestros productos es una prioridad para Inditex. Por este motivo, contamos con estándares, planes de formación y programas de prevención y control cuyo objetivo es que nuestros productos cumplan con los requisitos y recomendaciones más estrictos de todos los mercados donde operamos.

Nuestros equipos de salud y seguridad de producto están plenamente coordinados con los de atención al cliente, de tiendas y de cualquier otra área de la Compañía donde pueda llegar información sobre incidencias y/o reclamaciones. Al mismo tiempo, cualquier notificación de clientes, organizaciones sociales u organismos de control es dirigida a nuestros técnicos para su evaluación y seguimiento. Si existen indicios de que un producto pudiera ser inseguro para los consumidores se retira de la venta, se comunica por los canales pertinentes y se recuperan las unidades vendidas, de acuerdo a nuestro procedimiento interno.

En 2022 se llevaron a cabo dos¹⁵ retiradas de producto del mercado por motivos relacionados con la salud y seguridad. Cuando esto sucede, ponemos en marcha también programas para identificar la causa raíz de la incidencia y evitar que la situación se repita. En los cuatro ejercicios anteriores se produjeron en total también dos retiradas de producto.

[Más información en el apartado 5.3.3. Salud y seguridad del producto de este Informe.](#)

¹⁵ Durante 2022 no se han producido incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios relativos a la salud y seguridad de nuestros productos que den lugar a multas o sanciones.

5.3. Nuestros productos

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Innovación; Minimización de la huella ambiental; Protección de los recursos naturales; Sostenibilidad de los productos; Circularidad.



5.3.1. Una apuesta decidida por la innovación y la circularidad

GRI 3-3; 301-1; 301-2; 301-3; 304-2; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5; 308-2

En Inditex somos conscientes de que avanzar hacia **un modelo de economía circular, innovando en nuevos materiales, procesos de producción o uso y fin de vida de nuestros productos** es clave para hacer frente a los efectos del cambio climático y de la escasez de recursos naturales. Trabajamos con universidades, *start-ups*, otras empresas de nuestro sector o de otras industrias o entidades sociales –entre otros muchos actores– para desarrollar un amplio abanico de proyectos e iniciativas que permitan avanzar en la reducción del impacto de nuestros productos en el medioambiente.

Nuestra visión de la circularidad abarca todo nuestro modelo de negocio: desde el diseño y los diferentes procesos de producción hasta la gestión de nuestras tiendas, logísticas y oficinas. El objetivo es ser más resilientes y eficientes en el largo plazo, trabajando para convertir el residuo en un nuevo recurso. La circularidad plantea, además, una gran oportunidad no solo para Inditex sino para toda la industria.

Apoyar la investigación de base, precompetitiva y centrada en la búsqueda de nuevos conocimientos sobre el impacto de nuestra actividad y nuevos materiales y procesos es uno de los principales objetivos de nuestra operativa. Para ello, colaboramos con prestigiosas entidades académicas, como el MIT (*Massachusetts Institute of Technology*), en el desarrollo de nuevos proyectos vinculados al I+D del sector textil y con organizaciones multisectoriales como *Fashion for Good*.

Somos conscientes también de la urgencia de traducir estos nuevos proyectos en realidades materiales para nuestra industria, con nuevas alternativas a las fibras o procesos que tradicionalmente ha utilizado el sector textil y que pueden tener un alto impacto en la naturaleza.

Colaboramos con el programa *Product Environmental Footprint* (PEF) de la Comisión Europea para desarrollar una metodología común que permita calcular los impactos ambientales de la industria textil y del calzado, basándose en un enfoque de Análisis del Ciclo de Vida (ACV). El objetivo es desarrollar un marco escalable que permita la comparación de los diferentes productos de una misma categoría. En 2022, hemos participado en un piloto para el estudio de los impactos de dos de nuestros productos con el objetivo de evaluar los resultados de la metodología propuesta.

Sustainability Innovation Hub

Nuestro *Sustainability Innovation Hub* nació con el fin de llevar a la industria nuevos materiales, procesos de fabricación o iniciativas de mejora de la circularidad, el uso o el fin de vida.

Esta plataforma busca identificar las nuevas soluciones que otras empresas o *start-ups* ya están desarrollando, trabajar con ellas para adaptarlas a las necesidades de nuestra industria y facilitar su escalabilidad. En 2022 colaboramos con más de 200 *start-ups* y participamos en más de 30 pruebas piloto.

Fruto de ello, hemos lanzado algunas colecciones con diversas *start-ups* como Nextevo o Renewcell en un proceso de colaboración continua. Así hemos llegado a firmar nuestro primer compromiso de compra a futuro con *Infinited Fiber* por más de 100 millones de euros¹⁶.

También hemos realizado nuestras primeras inversiones de capital en *start-ups*. Destaca la inversión en CIRC¹⁷, que impulsa una tecnología disruptiva de reciclaje que permitirá resolver uno de los retos a los que se enfrenta la industria textil: el reciclaje

¹⁶ El importe correspondiente a la compra de la fibra se incorporará a los estados financieros consolidados como parte del coste del producto en el momento en el que se efectúe la compra del mismo.

¹⁷ La inversión en CIRC se encuentra reflejada dentro del epígrafe Inversiones financieras del Balance de situación consolidado ([Nota 18 de las Cuentas Anuales Consolidadas](#)).

de productos textiles compuestos por mezclas de distintos materiales, como el poliéster y el algodón.

Iniciativas para avanzar hacia un modelo circular

El reciclaje textil es un reto para toda nuestra industria. Actualmente, tanto las tecnologías disponibles como las capacidades existentes de recogida y clasificación de residuo textil no permiten recuperar gran parte del mismo para convertirlo en un nuevo recurso. Asimismo, lograr una calidad equivalente entre el tejido reciclado y el original es una dificultad añadida a la que se enfrenta la industria. Por eso, en Inditex impulsamos diversos proyectos –tanto en solitario como con otras organizaciones– para avanzar en un modelo circular de nuestra industria.

Equipos de diferentes áreas de nuestra Compañía trabajan en nuevas formas de reciclaje textil y en avanzar en los sistemas ya existentes. En este sentido, trabajamos junto a Cáritas España, recicladores y trituradores en un proyecto de reciclaje mecánico que nos ha permitido lanzar colecciones con hasta un 100 % de contenido reciclado –con un 30 % de residuo postconsumo–. Es el caso de Stradivarius, que ha llevado a cabo un proyecto junto con tres proveedores directos para darle una nueva vida a productos de temporadas pasadas que no podían ser reutilizados, siguiendo el principio de jerarquía del residuo (prevenir, reutilizar y reciclar), consiguiendo un *denim* 100 % reciclado.

Colaboramos con la *Ellen MacArthur Foundation*, *Circular Fashion Partnership*, *Global Fashion Agenda* o *Fashion for Good*, entre otros, en cuestiones tan diversas como el diseño enfocado a la reciclabilidad, el estudio de la infraestructura necesaria para procesar el residuo generado o nuevas formas de reciclaje textil.

Durante el ejercicio, hemos realizado avances destacables a través de las siguientes iniciativas:

/ Accelerating Circularity: este proyecto –en el que participan marcas y organizaciones como *Textile Exchange*, *Euratex*, *Wrap*, *Circle Economy*, *Fashion for Good*, *ReFashion* o *Apparel Impact Institute*– pretende diseñar nuevos modelos y sistemas que permitan convertir textiles existentes en nuevas fibras y materiales. A lo largo del ejercicio, colaboramos con ellos en un piloto para impulsar nuevas formas de reciclaje químico y mecánico de tejidos de algodón.

/ ReHubs: participamos en esta iniciativa de Euratex en el desarrollo de una propuesta para crear centros de reciclaje en Europa con el objetivo de recolectar, procesar y recuperar desechos textiles. En este ejercicio, la iniciativa *ReHubs* presentó las principales conclusiones de su primer estudio técnico –denominado *ReHubs Techno Economic Master Study* (TES)– entre las que destacan el potencial de la industria del reciclaje textil en Europa, que podría generar entre 5.500 y 7.000 millones de euros al año y alrededor de 15.000 nuevos puestos de trabajo hasta 2030.

/ SCRAP: durante el ejercicio hemos cofundado junto a otras marcas la Asociación para la Gestión del Residuo Textil con el objetivo de crear un Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) para el residuo de textil y calzado en España. Esta organización permitirá dar cumplimiento a la Responsabilidad Ampliada del Productor,

surgida a partir del proceso de transposición de la Directiva 2008/98/CE sobre los residuos a la legislación española a través la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Mantenemos alianzas industriales con más de 20 empresas de diversos sectores para desarrollar nuevas soluciones disruptivas desde su planteamiento inicial. En estos casos, nuestra compañía no solo participa en la implementación de estas soluciones, sino también en sus fases de exploración, investigación, desarrollo y pruebas piloto.

/ Siguiendo estas líneas de colaboración, Inditex mantiene relaciones estables con los líderes de diferentes industrias para facilitar la aceleración y transferencia de nuevas soluciones en materias primas, procesos productivos y fases de uso, que permitan dar respuesta a la transformación sistémica que buscamos para nuestra industria.

/ Un buen ejemplo de este trabajo es nuestra colaboración con BASF, bajo el marco de una alianza de investigación pionera en la industria textil iniciada en 2019. Uno de los primeros resultados de esta colaboración es el desarrollo comercial de poliamida reciclada (*CCycled and BMB Ultramid®*). Estos nuevos materiales permiten convertir el residuo de neumáticos – que no puede ser reutilizado en su propia industria– y residuos agrícolas respectivamente en un nuevo recurso textil. Oysho ha utilizado el *CCycled Ultramid®* en ciertos artículos en 2022 y Zara incorporará el *BMB Ultramid®* previsiblemente a lo largo de 2023.

Un modelo ajustado a la demanda

Nuestro objetivo es crear valor a través del diseño de productos de moda de alta calidad que sean accesibles para todos y que acompañen a nuestros clientes durante mucho tiempo. Para avanzar en nuestro camino hacia un modelo circular y eficiente, en Inditex estamos convencidos de que debemos maximizar la vida de cada prenda que vendemos y de los materiales utilizados en su producción. Para lograrlo, es importante entender las necesidades de nuestros clientes y tomar medidas en cada fase del proceso textil.

Nuestros equipos de producto trabajan para anticipar con precisión las demandas de compra de nuestros clientes. Esto implica un bajo compromiso de inventario al inicio de cada temporada que nos permita responder a la demanda que vamos recibiendo a lo largo de la temporada.

Para lograr una respuesta ágil y eficiente, una parte muy relevante de nuestras prendas se fabrican en proximidad, cerca de nuestras sedes (en mercados como España, Portugal, Marruecos o Turquía). También, integramos el stock de nuestras tiendas y plataformas online para que los clientes puedan acceder a todos nuestros productos en nuestra red de

tiendas o a través de Internet (maximizando la oportunidad de vender cada unidad).

Gracias a este modelo de negocio único, que se caracteriza por su flexibilidad e innovación, podemos gestionar cuidadosamente los inventarios de ropa para evitar excedentes. En 2021¹⁸, nuestros excedentes estaban por debajo del 0,5 % del total de artículos comercializados, destinándose la mayor parte a la donación a organizaciones sociales locales y nacionales, siendo ACNUR, Cruz Roja y Cáritas algunas de las principales beneficiarias.

Asimismo, contamos con las tiendas *for&from* que operan como franquicias de Inditex y están gestionadas por entidades sin ánimo de lucro (*Fundació Moli d'en Puigvert*, Confederación Gallega de Personas con Discapacidad (COGAMI), cooperativa sin ánimo de lucro Moltacte, Asociación de Personas con Discapacidad Mental de Alicante (APSA), Prodis Fundación y la *Fondazione Cometa*) centradas en el apoyo a personas con discapacidad (dando trabajo estable a personas con discapacidad física, intelectual y psíquica). Todos los beneficios de estas ventas se invierten íntegramente en los proyectos de estas entidades sociales.

① Más información en el apartado [5.7. Comunidades](#) de este Informe.

5.3.2. Diseño y selección de materias primas

GRI 3-3; 301-1; 301-2; 304-2; 306-1; 417-1; AF18; AF19; AF20

Nuestros diseñadores y equipos comerciales son formados en criterios de sostenibilidad, con el objetivo de avanzar en el diseño de artículos que acompañen a nuestros clientes durante mucho tiempo y puedan ser reciclados al final de su ciclo de vida.

Durante el ejercicio, nos sumamos al proyecto *Jeans Redesign* de la *Ellen MacArthur Foundation* con el compromiso de poner a la venta 730.000 prendas diseñadas para una mayor durabilidad, con materiales reciclados en su composición e ideados para facilitar su posterior reciclaje, de forma que sus materiales puedan ser reintroducidos de nuevo en el proceso textil.

Así, Zara, Bershka, Massimo Dutti, Pull&Bear y Stradivarius cuentan con una colección constante de prendas vaqueras confeccionadas siguiendo los principios de la economía circular, evitando elementos que dificultan su reciclaje al final de su vida útil y reemplazándolos por mejores alternativas.

Cuidada selección de fibras

Prestamos especial atención a las materias primas que incluimos en nuestros productos, por su relación con la biodiversidad, el consumo de agua o la generación de emisiones de gases de efecto invernadero, entre otros.



Gracias a los esfuerzos realizados en esta área, en 2022, el consumo de materias primas preferentes¹⁹, atendiendo a la clasificación que establecen las organizaciones de referencia del sector como *Textile Exchange*, representan ya un 60 % sobre el total utilizado, un 42 % más que en el ejercicio anterior.

Este resultado está muy vinculado al impulso de la etiqueta *Join Life*, que en Inditex utilizamos desde 2015 como herramienta para sensibilizar a nuestros clientes y a nuestros equipos sobre la incorporación de materias primas y procesos que suponen un menor impacto en el medioambiente respecto a las prácticas más habituales en la industria.

En 2022, el 61 % de nuestros productos cumplió con los requisitos *Join Life*, superando ampliamente nuestro compromiso de que el 50 % de nuestra colección fuese *Join Life* este año. Por lo tanto, hemos llegado a un punto en el desarrollo de nuestra estrategia en el que ya no es necesario

¹⁸ Se muestran los datos de sobrante de 2021 ya que la campaña de invierno 2022 todavía continúa a la venta en tiendas a fecha de elaboración de este Informe, y por tanto el inventario sobrante no ha sido gestionado en su totalidad.

¹⁹ *Textile Exchange* define un material preferente como "una fibra o materia prima que ofrece resultados e impactos beneficiosos para el clima, la naturaleza y las personas a través de un enfoque holístico transformando los sistemas de producción de fibra y materia prima". El listado completo puede consultarse en www.textileexchange.org

diferenciar con esta etiqueta los productos de nuestras colecciones.

Para seguir avanzando en nuestros objetivos, nuestros equipos comerciales seguirán contando con exigentes criterios y objetivos de sostenibilidad de producto como herramienta para extender las mejores prácticas –tanto de materias primas como de procesos– a todas nuestras colecciones, y continuaremos utilizando *Join Life* como un estándar interno.

Con el ánimo de contribuir a la generación de conocimiento sobre impactos, también colaboramos con expertos en la sostenibilidad como *Quantis* para lograr un enfoque sólido y basado en criterios científicos para analizar distintas materias primas y procesos productivos. En concreto estamos colaborando con *Quantis* en el desarrollo de Análisis de Ciclo de Vida (ACVs) específicos para las distintas materias primas

que utilizamos, así como de los procesos productivos que intervienen en la fabricación de nuestras prendas. Esta información nos permitirá seguir evolucionando nuestra estrategia de sostenibilidad.

El Grupo cuenta, además, con exigentes compromisos en el uso de materias primas para los próximos años. En 2023, nuestros productos utilizarán el 100 % de algodón y fibras celulósicas artificiales procedente de fuentes preferentes²⁰. En 2025, el 100 % del poliéster y lino serán también de fuentes preferentes.

A continuación, se muestra nuestro consumo de materias primas en función de su origen, en dos grandes categorías: fibras y no fibras. La categoría de fibras se divide a su vez en tres grupos: las fibras naturales²¹, sintéticas²² y artificiales²³.

| Materias primas | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Fibras | 88 % | 88 % | 88 % | 89 % | 88 % |
| Naturales | 50 % | 55 % | 52 % | 50 % | 49 % |
| Sintéticas | 40 % | 36 % | 38 % | 38 % | 39 % |
| Artificiales | 10 % | 9 % | 10 % | 12 % | 12 % |
| No Fibras | 12 % | 12 % | 12 % | 11 % | 12 % |

El desglose de las principales materias primas utilizadas en nuestros productos²⁴ en el último año es el siguiente:

| Materia prima | Toneladas | % frente a tn totales de materia prima |
|---------------------------------|----------------|--|
| Algodón | 254.133 | 41 % |
| Fibras celulósicas artificiales | 54.983 | 9 % |
| Poliéster | 170.318 | 27 % |
| Lino | 10.074 | 2 % |
| Otras materias primas | 131.737 | 21 % |
| Total | 621.244 | 100 % |

²⁰ Hemos alineado la terminología utilizada en nuestros objetivos con aquella que está siendo actualmente utilizada por organizaciones de referencia del sector como *Textile Exchange*. El significado y la ambición de nuestros objetivos no ha cambiado.

²¹ Las fibras naturales son filamentos de origen natural que se pueden hilar para obtener hebras, hilos o cordelería.

²² Las fibras sintéticas están hechas de polímeros que no se producen de forma natural, sino que se producen en su totalidad en una planta química o laboratorio, casi siempre a partir de subproductos del petróleo o del gas natural.

²³ Las fibras artificiales están formadas a partir de un componente natural como materia prima que sufre distintas transformaciones en una planta química o laboratorio.

²⁴ El dato incluye la materia prima utilizada en el producto final, no incluye las mermas que hayan podido ocurrir a lo largo del proceso productivo.

Durante el año, continuamos avanzando en nuestros compromisos. Así, en la temporada invierno 2022, el grado de consecución de nuestros objetivos públicos de utilización de materias primas preferentes en nuestros productos es el siguiente²⁵:

| Compromiso | Fuente | % frente a tn totales de esa materia prima | Tipo de fibra | % |
|---|---------------------------------------|--|--|---------|
| 100 % algodón preferente en 2023 | Preferente | 92,18 % | Algodón orgánico (OCS/GOTS) | 4,24 % |
| | | | Algodón en conversión/transición (OCS/GOTS) | 1,43 % |
| | | | Algodón BC ¹ (BC) | 80,88 % |
| | Convencional | 7,82 % | Algodón reciclado (RCS/GRS) | 5,63 % |
| | | | Convencional | 7,82 % |
| 100 % fibras celulósicas artificiales preferentes en 2023, apoyando el Compromiso de Changing Markets | Preferente | 65,96 % | Recicladas (RCS/GRS) | 0,12 % |
| | | | Otros estándares de 3ª parte (Canopy, Changing Markets ² o FSC) | 65,82 % |
| | | | MMCF – fibras innovadoras | 0,02 % |
| | Preferente (solo Canopy) ³ | 30,08 % | Preferente | 30,08 % |
| | Convencional | 3,96 % | Convencional | 3,96 % |
| 100 % poliéster preferente en 2025 | Preferente | 30,89 % | Poliéster reciclado (RCS/GRS/Repreve) | 30,89 % |
| | | | Poliéster – fibras innovadoras | 0,01 % |
| | Convencional | 69,11 % | Convencional | 69,11 % |
| 100 % lino preferente en 2025 | Preferente | 74,29 % | Lino europeo (European Flax certificate) | 74,21 % |
| | | | Lino orgánico (OCS/GOTS) | 0,03 % |
| | | | Lino reciclado (RCS/GRS) | 0,05 % |
| | Convencional | 25,71 % | Convencional | 25,71 % |

1 El algodón BC no es trazable físicamente hasta el producto final, ya que utiliza un sistema de balance de masas. El porcentaje de utilización se ha estimado en base a la información disponible en los sistemas de Inditex.

2 Fibras celulósicas artificiales que cumplen con las características especificadas en el documento Cadena de Suministro / Fibras artificiales celulósicas disponible en la página web corporativa de Inditex.

3 Fibras celulósicas procedentes de proveedores clasificados como "camisas verdes" con una puntuación de 25 o más en el Hot Button Report de la iniciativa CanopyStyle, de Canopy Planet.

Algodón

El algodón es una de las fibras con mayor presencia en la industria textil y la materia prima más utilizada por el Grupo Inditex. En línea con nuestro compromiso para la protección de los recursos naturales y la biodiversidad, en Inditex apostamos por:

/ Algodón orgánico. En el cultivo de esta fibra no se utilizan semillas modificadas genéticamente ni fertilizantes sintéticos. En Inditex utilizamos algodón orgánico certificado por *Organic Content Standard* (OCS) y *Global Organic Textile Standard* (GOTS).

A pesar de la alta demanda de esta materia prima, según los últimos datos de *Textile Exchange*, entorno al 1 % del algodón que se produce en el mundo es orgánico. Por ello, en Inditex somos miembros fundadores de la *Organic Cotton Accelerator* (OCA), una iniciativa multisectorial que apoya a los agricultores de algodón orgánico y les brinda capacitación y seguimiento desde el cultivo del algodón hasta su comercialización.

Además, en Inditex apoyamos el algodón *en conversión*, mediante el cual apoyamos a los agricultores y grupos agrícolas en la fase de transición hacia cultivos orgánicos.

/ Better Cotton es una organización que aglutina a agricultores, desmotadores, hilaturas, proveedores, fabricantes, marcas, minoristas, organizaciones de la sociedad civil, donantes y gobiernos para capacitar a las comunidades agrícolas en mejores prácticas de cultivo de algodón. Actualmente, casi una quinta parte del algodón del mundo se produce bajo el *Better Cotton Standard*, y 2,3 millones de productores de algodón han sido capacitados en prácticas agrícolas sostenibles y tienen licencia para cultivar *Better Cotton*.

/ Algodón reciclado. Se produce a partir de restos de corte de producciones de algodón o residuo de post-consumo. Este residuo sigue un proceso de reciclaje para convertirlo en una nueva fibra de algodón

En 2022, el 92 % del algodón utilizado en nuestros productos es algodón preferente de acuerdo a la definición de organizaciones de referencia como *Textile Exchange*, que considera una fibra o materia prima preferente aquella que "ofrece resultados e impactos beneficiosos para el clima, la naturaleza y las personas a través de un enfoque holístico transformando los sistemas de producción de fibra y materia prima".

²⁵ El Grupo no cuenta con toda la información con este nivel de desglose para años anteriores debido a cambios en los sistemas corporativos.

Impulso al I+D+i en el campo andaluz (España)

En 2022 el Grupo firmó un acuerdo con el IFAPA y Espalgodón para impulsar actividades de investigación, formación y desarrollo tecnológico en el cultivo de algodón en Andalucía. Esta colaboración, que tiene una duración de cuatro años, busca avanzar en mejores prácticas desde el punto de vista ambiental y en la mejora de la productividad de estos cultivos. De hecho, fruto de este acuerdo se ha desarrollado un primer ensayo de algodón orgánico en dos fincas de la provincia de Sevilla, a fin de estudiar su viabilidad y rendimiento respecto al algodón convencional.

Dentro de esta colaboración, también se desarrollarán pilotos en cuestiones claves para el sector como el cultivo de esta fibra en condiciones de riego deficitario y el análisis de calidad de la materia prima. Además, contempla ensayos de las diferentes variedades de algodón o de las maquinarias utilizadas para su recolección. El objetivo es escalar estos resultados al conjunto del sector.

Colaboramos para impulsar el cultivo del algodón regenerativo en India

Colaboramos con *Action Social Advancement (ASA)*, junto a *Laudes Foundation*, *IDH The Sustainable Trade Initiative*, *WWF India* y otras entidades, para impulsar la agricultura regenerativa –incluyendo el cultivo de algodón–, la restauración de ecosistemas y el bienestar de las comunidades en una zona de 300.000 hectáreas en los estados de Madhya Pradesh y Odisha (India) en los que el algodón es el principal cultivo.

La iniciativa busca mejorar la calidad del suelo y la biodiversidad, optimizar la gestión del agua y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Además, el proyecto tiene un importante enfoque social, ya que el cultivo de algodón regenerativo mejorará los ingresos de más de 75.000 familias de agricultores y de sus comunidades.

Fibras artificiales preferentes

En Inditex estamos comprometidos con la protección de los bosques primarios o amenazados, la lucha contra la deforestación y la prevención de la degradación de los ecosistemas. Esto se traduce en esfuerzos específicos relativos al consumo de materias primas. Nuestros proveedores tienen el firme compromiso de abastecerse de fabricantes de fibras celulósicas (viscosa, modal, lyocell y acetato) clasificados como *camisas verdes* con una puntuación de 25 o más en el *Hot Button Report* de la iniciativa *CanopyStyle* –liderada por la organización sin ánimo de lucro *Canopy Planet*–.

A partir de 2023, el Grupo solo utilizará fibras celulósicas procedentes de fabricantes comprometidos con el *Roadmap towards responsible viscose & modal fibre manufacturing*, impulsado por *Changing Markets Foundation*.

En 2022, el 66 % de las fibras celulósicas artificiales que se utilizaban en nuestros productos cumplen con ambos requisitos.

Objetivos a 2025: lino y poliéster

En 2025, únicamente utilizaremos poliéster y lino que provenga de fuentes preferentes²⁶. En 2022, el 31 % y el 74 % del poliéster y lino, respectivamente, utilizados en nuestros productos ya cumple con este compromiso.

Materiales reciclados

Gracias a la fuerte apuesta de Inditex por los materiales reciclados, este año hemos puesto a disposición de nuestros clientes 78.675 toneladas de materiales reciclados, un 90 % más respecto a 2021. En este sentido, a través de nuestro *Sustainability Innovation Hub* estamos buscando materiales alternativos innovadores a partir de residuos de segunda y tercera generación que aseguren las funciones técnicas y de durabilidad específicas de ciertos productos. Además, somos firmantes del *2025 Recycled Polyester Challenge*, una iniciativa conjunta de la organización *Textile Exchange* y el *UN Fashion Industry Charter for Climate Action*, que busca acelerar el uso de poliéster reciclado y contribuir a una reducción de emisiones de gases de efecto invernadero del sector.

5.3.3. Salud y seguridad del producto

GRI 2-28; 413-2; 416-1; 416-2; AF5

Garantizar que los artículos que ofrecemos a nuestros clientes son seguros y saludables es imprescindible para nosotros. Para ello, contamos con estándares específicos de producto, de aplicación general y obligatoria para todos aquellos productos que ponemos a la venta²⁷. Estos estándares buscan ir un paso más allá de lo que establece la legislación internacional para las diferentes tipologías de artículos desde el diseño hasta los procesos de fabricación.

Actualmente contamos con siete estándares de diferente alcance:

²⁶ Hemos alineado la terminología utilizada en nuestros objetivos con aquella que está siendo actualmente utilizada por organizaciones de referencia del sector como *Textile Exchange*. El significado y la ambición de nuestros objetivos no ha cambiado.

²⁷ Los artículos que quedan excluidos del alcance de los estándares de salud y seguridad de Inditex cuentan con informes de requisitos mínimos desarrollados específicamente según los requisitos legales aplicables al tipo de producto y a los mercados de comercialización

Estándares de salud y seguridad de producto

| | Alcance |
|-------------------------------|---|
| Safe to Wear | Prendas, accesorios y calzado |
| PTR | Prendas, complementos, calzado y textil hogar |
| Clear to Wear | Prendas, tejidos, complementos, calzado y textil hogar |
| i+Cosmetics | Cosméticos |
| i+FCM | Productos en contacto con la comida |
| i+Home | Artículos de ambientación para el hogar Velas decorativas y sus accesorios |
| i+Child Care Furniture | Mobiliario infantil y artículos de puericultura |

En 2022, hemos publicado una nueva edición del estándar *Clear to Wear* (CtW) que recoge la restricción de sustancias químicas en producto terminado, para incluir novedades regulatorias y avanzar en nuestro proceso de alineación con la RSL de AFIRM. También, hemos publicado una nueva edición de *Physical Testing Requirements*, que regula los parámetros físico-químicos ligados a ensayos de calidad textil.

Para asegurar el cumplimiento de todos nuestros estándares, trabajamos en colaboración con empresas tecnológicas, centros de investigación y laboratorios de referencia internacional y comprobamos su correcta aplicación a través de programas propios e innovadores que conllevan análisis de los artículos y auditorías de las fábricas involucradas en su producción.

Antes de iniciar la producción, buscamos asegurar el cumplimiento de nuestros estándares en las etapas de diseño, la elección de las materias primas y los procesos necesarios para la fabricación de nuestros productos. Así, reforzamos el cumplimiento de nuestro estándar *Safe to Wear* mediante la entrega de guías de fabricación detalladas a nuestros proveedores, que incluyen tablas de medidas con requisitos de posición de apliques y cordones; y longitudes máximas de extremos libres, entre otras medidas.

Para garantizar el control exhaustivo del producto y anticipar las posibles no conformidades con nuestros estándares de salud y seguridad, así como mejorar la calidad textil en términos de durabilidad de producto, contamos con una red de laboratorios internos de control que realizan ensayos de acuerdo con las normativas internacionales más exigentes. En 2022, hemos sumado un séptimo laboratorio, localizado en Narón, para dar servicio a Pull&Bear.

Destaca nuestro programa **Picking** que persigue identificar las no conformidades en artículos finales mediante la toma de muestras representativas en los proveedores y su análisis en laboratorios externos. Para ello realizamos una valoración de riesgos a la totalidad de nuestros artículos por técnicos cualificados y solicitamos análisis en aquellos que presenten riesgo. Durante el año 2022 se realizaron 51.288 inspecciones *Picking* con la ejecución de 721.980 análisis y ensayos.

La confianza en la ejecución de análisis y los resultados es vital para una toma de decisiones adecuada y esto se cimienta en el programa de aprobación de laboratorios externos denominado **APPLABs**. En total, se realizaron 56 auditorías *in situ* a laboratorios externos y 35 ejercicios de comparación, que implicaron el análisis de 5.951 muestras (38 y 20 auditorías en 2021 y 2020, 35 y 32 ejercicios de comparación en 2021 y 2020, y 6.653 y 6.915 muestras en 2021 y 2020, respectivamente).

Como complemento a las inspecciones *Picking*, contamos desde 2017 con **Minilabs**, una iniciativa basada en un laboratorio portátil que permite analizar, en cualquier momento y en cualquier lugar en las instalaciones del proveedor, hasta seis ensayos de *screening* de sustancias y parámetros regulados en el estándar *Clear to Wear* y *Physical Testing Requirements*. En 2022, hemos realizado 3.743 inspecciones *Picking* con *Minilab*, con la ejecución de 33.029 análisis y ensayos de *screening*.

Con el objetivo de lograr una mejora continua en la cadena de suministro, nuestro programa de **Análisis de Causa Raíz** (RCA, por sus siglas en inglés) nos permite llevar a cabo auditorías técnicas en aquellos casos puntuales en los que se detecta un incumplimiento en las inspecciones *Picking*. Estas auditorías son realizadas por expertos para identificar la fuente de los incumplimientos en la instalación de proceso húmedo (tintorería, lavandería, curtiduría, estampadores) y proponer un plan de acción correctivo específico que evite repetir la incidencia en futuras producciones.

En 2022 se han realizado 17 auditorías RCA. Los resultados evidenciaron que, en el 29 % de los casos, el proveedor había empleado en la fabricación productos químicos no permitidos por *The List, by Inditex* y/o no había aplicado a estos productos los adecuados controles previos a la fabricación. La contaminación cruzada entre diferentes producciones que no siguieron las condiciones de fabricación adecuadas fue la causa del 12 % de las no conformidades detectadas. La falta de documentación técnica requerida durante la fabricación y el procedimiento de fabricación inadecuado supuso un 30 % de las no conformidades. Por último, en el restante 29 % de las auditorías los resultados fueron no concluyentes.

① Más información en el documento *Innovación, colaboración y mejora continua para la seguridad de producto químico* disponible en la página web corporativa de Inditex.

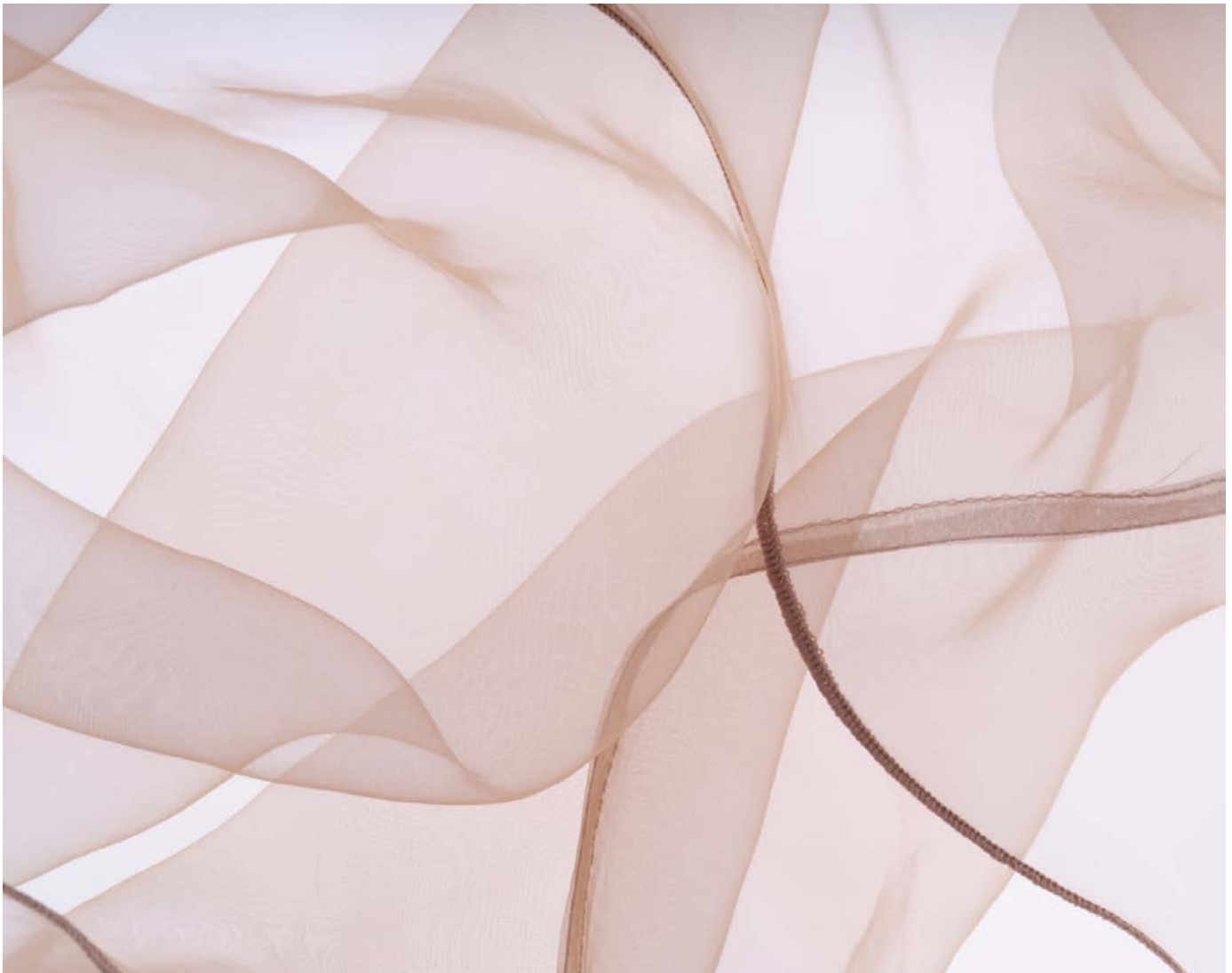
Colaboraciones

Nuestro objetivo es avanzar junto a nuestros proveedores y el resto de nuestro sector en la adopción de las mejores prácticas, incluyendo la elección de productos químicos seguros y gestión de aguas residuales. Compartir nuestra experiencia y alinear los requisitos en la industria es vital para asegurar el cumplimiento de nuestros estándares y la mejora de las instalaciones de acuerdo con la iniciativa *Clean Factory Approach* de *Greenpeace*. Del mismo modo, también participamos en iniciativas como *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC), de la que somos miembros de su Consejo o *AFIRM Group*. Además, colaboramos con diversos centros tecnológicos y universidades de renombre.

En este sentido, cabe destacar que el Grupo ha puesto a disposición de toda la industria, a través de la plataforma de ZDHC el programa *The List, by Inditex*, un procedimiento de clasificación de productos químicos y compromisos de mejora por parte de la industria química que garantizarán tanto la mejora de los procesos productivos como la seguridad y salud de las prendas finales. Además hemos adoptado la MRSL de ZDHC, que especifica las sustancias químicas sujetas a restricciones concretas o prohibidas para su uso.

Asimismo, diseñamos guías de buenas prácticas de fabricación y formamos regularmente a los proveedores de nuestra cadena de suministro –especialmente de procesos húmedos– para avanzar hacia una correcta selección, compra, manipulación, almacenamiento y uso de este tipo de productos químicos.

① Más información en el apartado [7.1.2. Indicadores de salud y seguridad de nuestros productos](#) de este Informe.



5.3.4. Uso y fin de vida

GRI 301-3; 416-1; 416-2; AF18; AF19; AF20

Aspiramos a que nuestros productos acompañen a nuestros clientes durante mucho tiempo. Por ello, desarrollamos continuamente nuevos proyectos y servicios para ofrecer nuevas opciones y alternativas en su relación con nosotros.

Compromiso para extender la vida de nuestras prendas

Uno de los ejemplos más destacados del año es la puesta en marcha de la plataforma *Pre-Owned* de Zara. El nuevo espacio, disponible por el momento en Reino Unido, busca ofrecer diferentes soluciones que faciliten prolongar la vida útil de las prendas de Zara a través de la reparación, la venta de segunda mano y la donación. A lo largo de 2023 extenderemos esta plataforma a nuevos mercados, comenzando por Francia y Alemania.

Servicio de reparación: el servicio de reparación, disponible en todas las tiendas y ahora también *online*, busca ayudar a alargar la vida de las prendas de Zara.

Plataforma de venta de cliente a cliente: un espacio en el que vender y comprar de cliente a cliente productos de la marca de cualquier temporada. La plataforma, desarrollada para simplificar la experiencia, incorpora fotos e información originales del producto e imágenes del mismo proporcionadas por el vendedor.

Servicio de donación: los clientes de Reino Unido pueden donar las prendas que deseen solicitando una recogida directamente en su domicilio. Este servicio, que complementa a nuestros contenedores del Programa de Recogida de Ropa de las tiendas, garantiza que todos los productos recogidos son donados a las ONG locales con las que trabajamos.

Programa de Recogida de Ropa

Nuestro Programa de Recogida de Ropa permite a nuestros clientes donar los productos que ya no usan a más de 90 organizaciones sociales locales en los diferentes mercados en los que estamos presentes, ya sea a través de los contenedores ubicados en nuestras tiendas como a través de servicios a domicilio de Zara.com en España, Reino Unido, Nueva York, París y varias ciudades en China.

En Suiza y Hungría –mercados en los que todavía no contamos con un acuerdo con entidades sin ánimo de lucro– colaboramos con terceros especializados en reciclaje textil. Además, a través de este programa, en España también colaboramos con Cáritas para favorecer la recogida de prendas mediante contenedores situados en las calles de varias ciudades del país.

Estas organizaciones reciben directamente de nuestras instalaciones las prendas y el calzado donados. Los artículos son trasladados a plantas de clasificación, donde son tratados siguiendo el principio de jerarquía del residuo. Las prendas son donadas a personas que lo necesitan o revendidas para financiar los proyectos sociales de estas organizaciones. Aquellos productos que no pueden ser reutilizados se transforman en nuevas fibras textiles (*upcycling*), o se convierte en nuevos materiales de uso industrial (*downcycling*).

En 2022, se han recuperado 17.015 toneladas de prendas y calzado a través de este programa. Todos nuestros colaboradores participan en un proceso de rendición de cuentas en relación a los destinos de los artículos donados, que en 2022, ofreció el siguiente resultado:

- / Más del 63 % del total de prendas son reutilizadas, bien a través de donaciones a personas que lo necesitan o revendidas para financiar proyectos sociales.
- / El restante 37 % que, por sus características o por su estado de conservación, no pudo ser reutilizado, se envió a proyectos de reciclaje (en su mayoría a *downcycling*) o, como última alternativa, fue destinado a revalorización energética.

Primer detergente diseñado para reducir el desprendimiento de microfibras

La liberación de microfibras durante los procesos de lavado de textiles supone un importante impacto en la calidad del agua. Por ello, en Inditex trabajamos en diversos proyectos para minimizar el impacto de nuestra industria.

Zara Home ha lanzado este año el primer detergente para ropa diseñado para reducir la liberación de microfibras durante el lavado, que está disponible tanto en las tiendas de la marca como online.

La innovadora solución que ha sido desarrollada conjuntamente por Inditex y BASF Home Care and I&I Solutions, puede reducir la liberación de microfibras hasta un 80 %, dependiendo del tipo de tejido y de las condiciones de lavado. Estos resultados han sido testados en diferentes centros de investigación independientes.

La fórmula del detergente, que contiene ingredientes de alta eficiencia, ha sido testada en diversos laboratorios con diferentes tipos de textiles y en distintas condiciones de lavado. Los resultados muestran que el detergente se adapta especialmente al lavado a baja temperatura, lo que supone beneficios adicionales: los usuarios finales pueden reducir su consumo de energía rebajando la temperatura de lavado de 40 °C a 20 °C, al tiempo que los colores permanecen vivos durante más tiempo, lo que prolonga la vida útil la prenda.

Uno de los puntos más destacados de este proyecto es que la formulación puede ser adaptada para extender el uso de esta tecnología por otros fabricantes de detergentes, potenciando de esta forma, el impacto positivo de la solución.

Eliminando los plásticos de un solo uso en nuestros embalajes

Nuestro compromiso por avanzar en la reducción del impacto de nuestros productos incluye también todos aquellos elementos que, como los envases o los embalajes, acompañan a nuestras prendas. Por ello, nos hemos fijado el objetivo de eliminar por completo el plástico de un solo uso hacia nuestros clientes en 2023.

Como pasos intermedios, en 2020 eliminamos el plástico de los embalajes que entregamos a nuestros clientes en tienda y pedidos online. Además, en 2021, comenzamos a cobrar nuestras bolsas de papel reciclado en las tiendas, con el objetivo de concienciar a nuestros clientes sobre la importancia de utilizar alternativas reutilizables, ofreciendo, entre otros, soluciones procedentes del reciclado textil post-consumo. A cierre de 2022, hemos implantado esta iniciativa en 59 mercados en todo el mundo.

Cabe recordar que en 2021 suscribimos un nuevo compromiso con la *Ellen MacArthur Foundation* (EMF) para reducir nuestra huella plástica un 50 % en 2025 respecto a 2019. Este objetivo respalda los esfuerzos de reutilización, eliminación y reciclaje que se están llevando a cabo a través de los distintos equipos de la Compañía.

Green to Pack

Nuestro programa *Green to Pack* busca introducir en los embalajes la mayor cantidad posible de materiales reciclados, alargar su vida útil y facilitar su posterior reciclado, al mismo tiempo que se optimiza el transporte de nuestros productos.

A modo de ejemplo, en 2022, hemos conseguido que las cajas *Green to Pack* que se utilizan durante el transporte y distribución de nuestros productos contengan más de un 75 % de cartón reciclado post-consumo.

① Más información sobre los proyectos ambientales que nuestros clientes están financiando en el apartado [5.7.4. Programas clave](#) de este informe.

En 2022, hemos realizado un mapeo de todos los envases y embalajes que llegan a tienda, tanto elementos plásticos que acompañan a nuestros productos, como artículos de uso en tienda, eliminando o sustituyendo la gran mayoría de estos elementos. Además, seguimos trabajando para substituir aquellos envases y embalajes residuales y reforzar los mecanismos de control necesarios para evitar plásticos de un solo uso desde el origen, y su llegada a nuestros almacenes y tiendas.

Por otra parte, estamos participando en el proyecto (RE)SET de *The Fashion Pact*, el cual se basa en el desarrollo de soluciones con materiales alternativos y reciclados para todos aquellos plásticos de un solo uso en la cadena de valor de la industria textil.



5.4. Nuestros accionistas

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Comunicación responsable.



5.4.1. Estructura accionarial y retribución al accionista

GRI 2-1; 201-4

Mantenemos una política de comunicación transparente y fluida con todos los accionistas. Ofrecemos un dividendo atractivo, predecible y sostenible, al tiempo que generamos los recursos para la reinversión en el crecimiento del negocio. Nuestras mejores prácticas nos mantienen en cabeza de los índices selectivos y de referencia desde el punto de vista financiero tanto como de las mejores prácticas de sostenibilidad.

El resumen aproximado de la estructura accionarial²⁸ de Inditex es el siguiente:

| Accionariado Inditex 31/1/2023 | Acciones | % |
|--|----------------------|--------------|
| Pontegadea Inversiones, S.L. | 1.558.637.990 | 50,01% |
| Partier Participaciones, S.L.U. | 289.362.325 | 9,284% |
| Rosp Corunna Participaciones Empresariales, S.L. | 157.474.030 | 5,053% |
| Institucional | 1.052.236.288 | 33,7618% |
| Minorista | 54.008.853 | 1,7329% |
| Autocartera | 4.932.514 | 0,158% |
| Total | 3.116.652.000 | 100 % |

La política de retribución a los accionistas, aprobada por la Junta General de Inditex, aspira a ofrecer un dividendo atractivo, predecible y sostenible en el tiempo, alineado con el crecimiento de la Compañía. Esta política es compatible con la máxima prioridad asignada al mantenimiento de un nivel de fondos propios que garantice las inversiones en el crecimiento futuro de la Compañía y asegure la creación de valor.

La Política de dividendo de Inditex combina un 60% de *payout* ordinario y la distribución adicional de dividendos extraordinarios. De este modo, en mayo y noviembre de 2022, se abonó un dividendo de 0,93 euros por acción con cargo a los resultados del ejercicio 2021 y a reservas disponibles, compuesto por dos pagos iguales de 0,465 euros por acción.

Durante el año 2023, el Consejo de Administración de Inditex propondrá a la Junta de Accionistas un dividendo de 1,20 euros por acción, de los que 0,796 euros por acción se corresponden con un dividendo ordinario y 0,404 euros por acción con un dividendo extraordinario, con cargo al resultado del ejercicio 2022 y a reservas disponibles. Este dividendo se distribuirá en dos pagos iguales de 0,60 euros, que se pagarán el 2 de mayo y el 2 de noviembre de 2023, respectivamente.

5.4.2. Relaciones con los accionistas

Las relaciones de Inditex con sus accionistas actuales o potenciales se rigen por la Política de Comunicación y Contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto, aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2015, así como por el Reglamento del Consejo de Administración.

Inditex garantiza al mercado (accionistas y potenciales accionistas en particular) el acceso a la información en igualdad de condiciones a través de todos sus canales. La página web de Inditex desempeña un papel muy relevante a la hora de aplicar esa política comunicativa transparente y ser garantía de acceso a la información. En aras de la transparencia, también se publica en la página web corporativa (www.inditex.com) el listado completo de las entidades y analistas que desarrollan informes sobre Inditex.

²⁸ Las acciones de la Compañía están representadas mediante anotaciones en cuenta. La llevanza del registro de dichas anotaciones corresponde a la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores (Iberclear). Inditex tiene contratado con Iberclear el servicio de comunicación diaria de titularidades (Libro Registro de Accionistas – LRA).



Oficina del accionista

La Oficina del Accionista atendió durante el ejercicio 2022 unas 800 peticiones diversas de accionistas individuales. Cualquier inversor particular puede dirigirse a la Oficina del Accionista para solicitar información detallada sobre la evolución del negocio y la estrategia futura. A través de este canal los accionistas individuales pueden formular cualquier petición de información que estimen relevante sobre la evolución de Inditex.

La Oficina del Accionista adquiere especial relevancia ante la convocatoria y celebración de la Junta General de Accionistas, que tradicionalmente se celebra a mediados de julio en la sede social de Inditex en Arteixo (A Coruña).

Asimismo, desde dicha oficina se realizan envíos de información y documentación de forma precisa para proporcionar a los accionistas el conocimiento adecuado de la convocatoria y el contenido de la misma, así como para facilitar su participación en el proceso de toma de decisiones del máximo órgano de gobierno del Grupo.

Departamento de Relaciones con Inversores

/ 35 entidades financieras y bursátiles publican informes de análisis relativos al valor Inditex.

La información relevante sobre la evolución del negocio se comunica a través de la página web corporativa de Inditex y se distribuye a una base de datos de inversores y analistas con más de 1.100 registros.

El equipo de Relaciones con Inversores complementa esta información con la realización trimestral de multiconferencias de libre acceso. Además, se realizan presentaciones a analistas e inversores durante el año en las principales capitales financieras mundiales.

5.4.3. Índices

Siguiendo el mandato de sus accionistas, Inditex forma parte de índices de referencia, tanto desde el punto de vista de su desempeño financiero como desde el punto de vista de las mejores prácticas en materia de sostenibilidad.

Euro STOXX 50/IBEX 35

Inditex forma parte del índice de referencia europeo Euro STOXX 50 desde el año 2011 y del índice selectivo español IBEX 35 desde el año 2001.

FTSE4Good

El índice de sostenibilidad *FTSE4Good*, que incluye a Inditex en su índice desde octubre de 2002, le ha otorgado en 2022 una puntuación de 4,7 sobre 5. Este índice bursátil de sostenibilidad incluye a las compañías mundiales con un mayor compromiso en este ámbito, teniendo en cuenta sus prácticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

Inditex es miembro del índice DJSI World y del índice DJSI Europe. El Dow Jones Sustainability Index analiza desde 1999 el desempeño en materia de sostenibilidad de compañías cotizadas de un total de 61 sectores de actividad.

En 2022, Inditex ha obtenido una puntuación de 73/100 en la Evaluación Global de Sostenibilidad Corporativa de S&P de 2022 (fecha de la puntuación: 08 de diciembre de 2022). En la dimensión medioambiental, Inditex ha logrado una puntuación de 87/100, situándose en el percentil más alto (100%).

5.5. Medioambiente

GRI 2-23; AF5

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Innovación; Cambio climático; Minimización de la huella ambiental; Protección de los recursos naturales.



Nuestra estrategia de sostenibilidad cuenta con numerosas iniciativas encaminadas a preservar el planeta, reducir la presión sobre los recursos naturales y contribuir a la lucha contra el cambio climático. En 2022, hemos alcanzado nuestro objetivo de consumir el 100 % de la electricidad de origen renovable en nuestras instalaciones²⁹. En esta línea, destacamos también la firma de un VPPA (*Virtual Power Purchase Agreement*) para el suministro de electricidad 100 % renovable, que promueve la adicionalidad³⁰ al generar nueva capacidad de energía renovable en España.

Además, trabajamos con nuestros proveedores y otras organizaciones del sector para favorecer la implementación de planes de mejora específicos en nuestra cadena de suministro. Así, en 2022 hemos lanzado un primer piloto de Programa de Colaboración para la Mejora Medioambiental para la transformación de la cadena de suministro y la reducción del impacto ambiental, con especial foco en agua, vertidos, gestión de productos químicos y energía, involucrando a 208 instalaciones clave. Estos planes permiten optimizar el uso de agua y energía, lo que a su vez se traduce en una reducción de las emisiones asociadas. Este año, hemos disminuido un 17 % el consumo de agua relativo (l/kg) de nuestra cadena de suministro frente a 2020.

Por otro lado, somos conscientes de la especial relevancia que tiene la protección de la biodiversidad, no solo por la actividad que desempeñamos, sino porque es un elemento esencial para la conservación y bienestar de la sociedad y el planeta. En este sentido, contribuimos a través de diversas iniciativas en su protección y cuidado, como por ejemplo, mediante nuestra participación en la coalición LEAF, un proyecto sobre agricultura regenerativa y restauración de ecosistemas en India, o la colaboración con WWF (World Wide Fund for Nature) y *Canopy*.

Nuestra Política de Sostenibilidad³¹ establece los principios de actuación en materia medioambiental, de aplicación transversal en todas las áreas de negocio y cadena de valor, siendo el

principio fundamental la protección del medioambiente a través de acciones de mejora continua en emisiones al aire, el consumo de recursos, la utilización de sustancias químicas o la gestión de residuos.

Entre otros principios de actuación se recoge la consideración de las variables medioambientales durante la planificación y el desarrollo de nuestras actividades y en las de nuestros socios y proveedores, la promoción de la sensibilización medioambiental y el cumplimiento de la legislación aplicable relacionada (así como otras obligaciones que se puedan establecer).

Estos principios de actuación se materializan en nuestras tres estrategias medioambientales de Energía, Agua y Biodiversidad, así como en los compromisos que hemos adquirido con los productos forestales, que se recogen en nuestra Política de Productos Forestales.

Estrategias Medioambientales

Estrategia Global de Energía

Directrices para promover prácticas energéticas sostenibles.

Estrategia Global Gestión del Agua

Directrices y actuaciones para impulsar una gestión sostenible del agua.

Estrategia de Biodiversidad

Directrices y acciones para promover la protección, conservación y el desarrollo de la biodiversidad en toda la cadena de valor de Inditex.

²⁹ Incluye todas nuestras instalaciones propias (sedes, centros logísticos, fábricas y tiendas), con la excepción de las oficinas internacionales.

³⁰ Adicionalidad es una característica de los mecanismos de compra de electricidad por la cual se promueve la construcción de nueva infraestructura de generación de energía renovable que de otra manera no tendría garantizado su desarrollo.

³¹ Nuestra Política de Sostenibilidad sustituye a la anterior Política de Sostenibilidad Medioambiental, cuya modificación fue aprobada por el Consejo de Administración el 14 de diciembre de 2020.

Política de Productos Forestales

Gula para la selección y utilización de materias primas de origen forestal cuyo objetivo es asegurar que proceden de bosques gestionados de forma sostenible y que tiene el compromiso de proteger los bosques primarios y en peligro de extinción.

Una parte fundamental para implementar nuestras estrategias y alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental consiste en extender la cultura de sostenibilidad a todos nuestros equipos. En 2022, hemos continuado impartiendo formación y sensibilización a nuestro personal. En total, más de 13.000 empleados han recibido formación en sostenibilidad en 2022.

Los retos actuales requieren de una acción rápida y coordinada entre todos. En este sentido, Inditex colabora estrechamente con organizaciones como el MIT a través del *Climate and Sustainability Consortium*; *The Fashion Pact*; la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de Naciones Unidas; *Textile Exchange* o *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC); entre otros.

➤ Más información en el apartado [4.2.1. Alianzas](#) de este Informe.



5.5.1. Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones

GRI 2-23; 3-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5; 304-2; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 308-2; AF5; AF21

Desde Inditex entendemos la necesidad de realizar un esfuerzo global sin precedentes para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y mitigar lo máximo posible las consecuencias derivadas del calentamiento global y el cambio climático. Por ello nos encontramos en una búsqueda continua de soluciones que nos permitan evolucionar nuestros procesos e implementar mejores prácticas de cara a reducir la presión sobre los recursos.

Cabe destacar que en 2022 alcanzamos el 100 % del consumo de energía eléctrica de origen renovable en nuestras instalaciones propias (sedes, centros logísticos, fábricas y tiendas).

Progreso y situación actual

A lo largo de los últimos años hemos desarrollado diversas iniciativas que nos han permitido avanzar en nuestro camino hacia una economía baja en carbono y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a lo largo de nuestra cadena de valor.

Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3 (tnCO₂eq)¹

| Emisiones GEI | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Variación 2022-2018 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Alcance 1 | 11.232 | 14.575 | 11.859 | 15.804 | 19.172 | -41 % |
| Alcance 2 market-based | 0 | 47.770 | 98.676 | 293.981 | 419.448 | -100 % |
| Alcance 2 location-based | 451.430 | 541.492 | 363.717 | 589.547 | 651.266 | -31 % |
| Alcance 3 | 17.223.485 | 17.097.801 | 13.341.462 | 17.988.897 | 18.325.553 | -6 % |
| Kg CO ₂ eq por m ² (alcance 1+2 market-based) | 2 | 8 | 14 | 39 | 58 | -97 % |
| g CO ₂ eq por € (alcance 1+2 market-based) | 0 | 2 | 5 | 11 | 17 | -98 % |
| g CO ₂ eq por € (alcance 1 + 2 market-based + 3) | 531 | 619 | 659 | 647 | 718 | -26 % |

1. Más información sobre la metodología en el apartado 7.1.3. *Indicadores para la gestión del impacto ambiental* de este Informe. Nuestros objetivos de descarbonización y el avance en los mismos no se han visto afectados significativamente por la situación actual de Rusia y Ucrania.

Emisiones de alcance 1: emisiones directas asociadas a fuentes que están bajo el control directo del Grupo Inditex (combustión en calderas, vehículos propios, etc.).

Emisiones de alcance 2: emisiones indirectas asociadas con la generación de electricidad adquirida y consumida.

Emisiones de alcance 3: incluye otras emisiones indirectas vinculadas con la cadena de producción de bienes y servicios, a su distribución y a la comercialización fuera de la Organización. De cara a una mayor transparencia, la categoría "compra de productos y servicios", según *GHG Protocol*, está subdividida en las siguientes categorías: materias primas, hilatura, tejeduría, procesos húmedos y corte y confección.

Dentro del alcance 3 se incluyen también las emisiones asociadas al transporte de los productos que comercializamos. En 2022 las emisiones asociadas al transporte aguas arriba (*inbound* y *outbound*) equivalen a un consumo energético de 1.791.523 MWh y 4.031.013 MWh, respectivamente (3.357.983 MWh y 3.953.264 MWh en 2021, 2.802.639 MWh y 3.218.377 MWh en 2020 y 3.431.069 MWh y 4.306.576 MWh en 2019). El consumo eléctrico de las tiendas franquiciadas fue de 262.397 MWh y el consumo en viajes de negocios se situó en 130.381 MWh (242.439 MWh y 63.839 MWh en 2021, 150.114 MWh y

18.488 MWh en 2020, 226.520 MWh y 218.274 MWh en 2019, respectivamente).

Emisiones de GEI: Alcance 1, 2 y 3



* La categoría "Otros" agrupa las emisiones de GEI asociadas a las categorías de bienes de capital, desplazamiento al trabajo de los empleados, actividades relacionadas con los combustibles y la energía, y residuos generados en las operaciones propias.

Ambición y objetivos

Nuestra Hoja de Ruta incluye numerosos objetivos para avanzar en la lucha contra el cambio climático y la preservación del planeta. En el largo plazo, el Grupo tiene como objetivo alcanzar las cero emisiones netas de carbono en 2040. Para ello, nuestros esfuerzos están centrados en la reducción de emisiones, siguiendo las recomendaciones de SBTi y el compromiso realizado con la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática, alineándonos con la ambición del Acuerdo Climático de París para limitar el calentamiento global a 1,5 °C.

En el medio plazo, contamos con objetivos de descarbonización con base científica (o SBT, por sus siglas en inglés), aprobados por la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi). Estos objetivos buscan reducir un 90 % nuestras emisiones de alcances 1 y 2 en 2030 respecto a 2018, y reducir nuestras emisiones de alcance 3 (en la categoría de cadena de suministro) un 20 %, sobre el mismo periodo.

En 2022 nuestras emisiones de alcance 3, y en concreto las asociadas a la categoría de cadena de suministro, se han mantenido prácticamente estables respecto a 2018. Somos conscientes del camino por recorrer en este ámbito y por ello en 2022 hemos aumentado nuestros esfuerzos en esta categoría. Destaca el lanzamiento de nuestro Programa de Colaboración para la Mejora Medioambiental de la cadena de suministro, que cuenta con un foco específico en la reducción del consumo de energía y las emisiones asociadas, así como en la utilización de energías renovables.

Queremos ser parte activa del cambio, siendo conscientes de la complejidad de los retos, como la dificultad inherente a la falta de disponibilidad de energías renovables en los mercados en los que se despliega nuestra cadena de valor, de las oportunidades y del mayor grado de conocimiento científico disponible. Por eso, revisamos periódicamente nuestros modelos y objetivos para asegurarnos de que cumplen con nuestra propia ambición, las expectativas de nuestros grupos de interés y la evidencia científica más reciente.

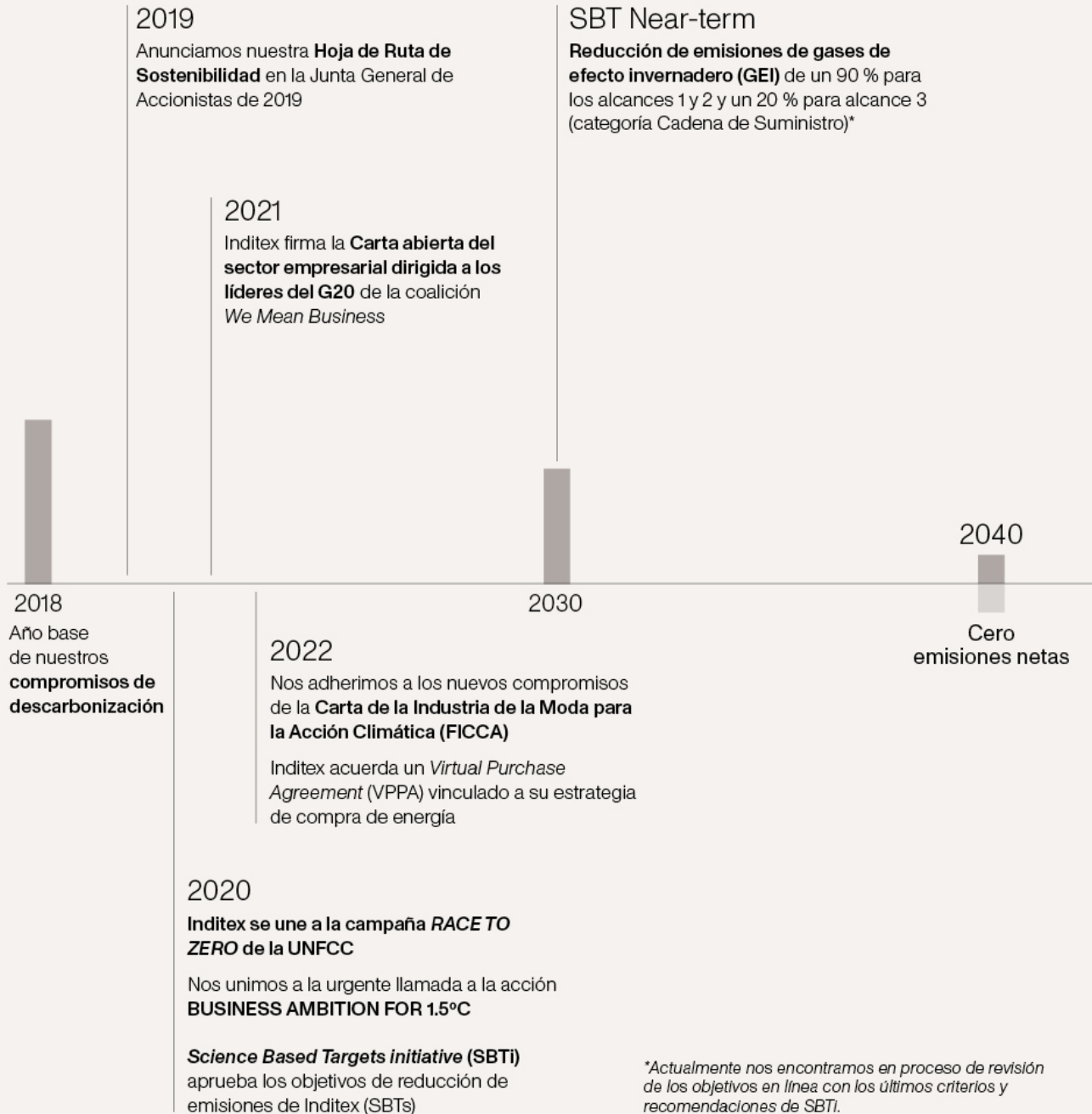
Si bien en el momento de su aprobación nuestros SBTs fueron clasificados como "ambiciosos" por SBTi, la evidencia científica disponible ha evolucionado, así como ha aumentado el nivel de ambición y de exigencia de todos los actores, y con él también el nuestro. Por ello, actualmente nos encontramos en proceso de actualización de nuestros compromisos a medio plazo de cara a alinear los porcentajes de reducción con los criterios actualizados de SBTi, y así avanzar en la senda de reducción de 1,5 °C para todos los alcances. Los resultados de este proceso serán presentados a lo largo de 2023.

En este sentido, en 2023 publicaremos nuestro plan de descarbonización, incluyendo las líneas de acción, objetivos intermedios y recursos necesarios para alcanzar nuestro objetivo de cero emisiones netas en 2040.

En 2022, suscribimos los nuevos objetivos establecidos por la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de las Naciones Unidas, que incluyen entre otros, los siguientes:

- / Apoyar la ambición del Acuerdo de París para limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 °C, establecer objetivos de reducción de emisiones aprobados por SBTi en alcances 1, 2 y 3 en consonancia con los últimos criterios y recomendaciones de SBTi; y comprometerse a lograr las cero emisiones netas a más tardar en 2050;
- / El 100 % de los materiales prioritarios deben ser preferentes y de bajo impacto climático para 2030. Esto incluye materiales reciclados en circuito cerrado, libres de deforestación y libres de conversión en sus orígenes, que procedan de prácticas regenerativas y que se hayan aplicado los mecanismos pertinentes de verificación y medición del impacto;
- / Eliminar el uso del carbón en operaciones propias y en las instalaciones de proveedores (*tier* 1 y 2) antes de 2030, evitando la instalación de nuevos equipos que utilicen carbón como combustible a partir de 2023.

Nuestro camino hacia las cero emisiones netas



Además, continuamos trabajando en la integración de las recomendaciones del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD). Analizamos los escenarios climáticos futuros, así como los riesgos y oportunidades asociados, para mantener una estrategia de descarbonización en línea con la ciencia, resiliente y competitiva en el corto, medio y largo plazo.

① Más información en el apartado [6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades](#) de este Informe.

Nuestras acciones

El impacto ocasionado por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) está estrechamente ligado a los métodos de generación y consumo de la energía en operaciones propias y cadena de valor, y a los materiales que utilizamos en nuestros productos y al fin de vida de los mismos. Nuestro enfoque para reducir estas emisiones se basa en tres líneas de acción fundamentales:

/ Seguimiento de consumos y emisiones asociadas: determinar nuestro impacto de manera más precisa y fiable permite conocer mejor nuestra situación actual y la evolución de las medidas que ponemos en marcha.

/ Alternativas de consumo de menor impacto: con foco en la obtención de la energía, pero también en los materiales y diseños de nuestros productos e instalaciones.

/ Iniciativas de eficiencia y optimización: mediante el uso de equipos y técnicas menos intensivas en energía, y la sustitución de procesos por otros de menor impacto.

5.5.1.1. Seguimiento de consumos y emisiones asociadas

La Estrategia Global de Energía de Inditex constituye uno de los pilares básicos de nuestro compromiso con la descarbonización. Su objetivo es promover el uso racional y eficiente de la energía en toda la cadena de valor. Simultáneamente, se propone reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y ayudar a mitigar sus efectos.

El consumo de energía global del Grupo, incluyendo nuestras sedes corporativas, fábricas propias, centros logísticos y tiendas propias, ha sido de 1.694.817 MWh³² en 2022, siendo 1.636.795 MWh procedentes de fuentes renovables. Esto representa una reducción del 13 % en el consumo relativo de energía por metro cuadrado respecto a 2018, poniendo de relevancia los esfuerzos de eficiencia energética impulsados por el Grupo.

Consumo energético global:¹

| Año | Consumo energético global (MWh) | Consumo energético relativo (kWh/m ²) | Consumo energético relativo (Wh/€) |
|------|---------------------------------|---|------------------------------------|
| 2018 | 1.969.127 | 262 | 75 |
| 2019 | 1.892.947 | 237 | 67 |
| 2020 | 1.270.704 | 165 | 62 |
| 2021 | 1.756.210 | 225 | 63 |
| 2022 | 1.694.817 | 228 | 52 |

1. Este indicador recoge toda la energía consumida en las fábricas propias, sedes, centros logísticos propios, tiendas propias y vehículos propios de nuestro Grupo.

Consumo energético global por tipo (MWh):

| Año | Electricidad | Gas natural | Otros combustibles |
|------|--------------|-------------|--------------------|
| 2018 | 1.865.074 | 103.724 | 329 |
| 2019 | 1.807.556 | 84.627 | 764 |
| 2020 | 1.206.543 | 63.905 | 256 |
| 2021 | 1.678.957 | 72.050 | 5.203 |
| 2022 | 1.636.795 | 49.269 | 8.753 |

Consumo de energía eléctrica en sedes, centros logísticos propios y fábricas propias:

| Año fiscal | Consumo eléctrico total (MWh) | Consumo eléctrico relativo (kWh/m ²) | Consumo eléctrico relativo (Wh/€) |
|------------|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| 2018 | 159.434 | 50 | 6 |
| 2019 | 175.308 | 49 | 6 |
| 2020 | 163.897 | 46 | 8 |
| 2021 | 175.217 | 48 | 6 |
| 2022 | 176.432 | 48 | 5 |

Consumo de energía eléctrica en nuestras tiendas:

| Año fiscal | Consumo eléctrico global en tiendas (MWh) | Consumo eléctrico relativo en tiendas (kWh/m ²) | Consumo eléctrico relativo en tiendas (Wh/€) |
|------------|---|---|--|
| 2018 | 1.705.639 | 394 | 65 |
| 2019 | 1.632.248 | 371 | 58 |
| 2020 | 1.042.646 | 252 | 51 |
| 2021 | 1.503.739 | 363 | 54 |
| 2022 | 1.460.363 | 389 | 45 |

Sistema de Gestión Ambiental

La eficiencia es una prioridad en todas las instalaciones del Grupo. Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que constituye un pilar en nuestra apuesta por la utilización de energías renovables y modelos de gestión circular. Certificado bajo la norma internacional ISO 14001, el SGA está **implantado en el 100 % de las sedes corporativas, centros logísticos propios y fábricas propias** del Grupo. Para prevenir los riesgos ambientales vinculados a estas instalaciones y hacer un seguimiento y una evaluación de la correcta implantación del SGA, Inditex cuenta con un equipo de 26 personas.

Durante los ejercicios 2022, 2021, 2020, 2019 y 2018 no se registró ninguna sanción o multa significativa por haber vulnerado la normativa vigente del ámbito medioambiental. Además, el Grupo no cuenta con instalaciones en áreas protegidas.

Política de Control y Gestión de Riesgos

La Política de Control y Gestión de Riesgos de Inditex, que está en vigor desde 2015 y fue modificada por última vez en 2020, afecta a todo el Grupo y es la base de un Sistema Integrado de Gestión de Riesgos. Establece los principios básicos, los factores clave y el marco general de actuación para gestionar y

³² El consumo eléctrico de tiendas ha sido calculado a partir de datos reales de facturación. Para aquellas tiendas o periodos temporales para los que no tenemos disponible información se ha estimado considerando los promedios de consumos. Este indicador recoge toda la energía consumida en las fábricas propias, sedes, centros logísticos propios, tiendas propias y vehículos propios de nuestro Grupo.

controlar los riesgos que afectan al Grupo, incluidos los de naturaleza climatológica.

① Más información en el apartado [6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades](#) de este Informe.

Teniendo en cuenta nuestra actividad, el Grupo no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la Compañía. Por este motivo, no se incluyen tales desgloses específicos en este Informe.

5.5.1.2. Alternativas de consumo de menor impacto

La generación y adquisición de energía de origen renovable es un pilar fundamental en la arquitectura de nuestro modelo energético. Como resultado de ello, en 2022 hemos cumplido nuestro objetivo en el plazo establecido, utilizando **electricidad de fuentes renovables** en todas nuestras instalaciones propias.

En el marco de nuestro compromiso, entre otras medidas, invertimos en la generación de energías renovables en nuestros centros de operaciones propias. Disponemos de nuestra propia energía solar térmica, fotovoltaica y eólica, así como de instalaciones para el aprovechamiento geotérmico.

En 2022, el 100% de la electricidad consumida en nuestras instalaciones procede de fuentes renovables (1.636.795 MWh), excluyendo aquella que ha sido autogenerada. Este hito supone un ahorro total de 451.430 toneladas de gases de efecto invernadero, un 95 % más que en 2018 (1.593.547 MWh y 493.723 toneladas de GEI en 2021, 978.266 MWh y 265.041 toneladas de GEI en 2020, 1.144.020 MWh y 295.566 toneladas de GEI en 2019 y 837.626 MWh y 231.818 toneladas de GEI en 2018).

Porcentaje de electricidad procedente de fuentes renovables:¹

| Año | % de electricidad procedente de fuentes renovables |
|------|--|
| 2018 | 45 % |
| 2019 | 63 % |
| 2020 | 81 % |
| 2021 | 91 % |
| 2022 | 100 % |

1. En el caso de los certificados de energía renovable, el periodo de los datos es año natural en vez de año fiscal (periodo establecido en este Informe).

a) Autoconsumo

El autoconsumo implica la producción de energía en nuestras propias instalaciones o en infraestructuras próximas y asociadas para nuestro propio consumo y constituye la forma más directa de aportar nueva infraestructura de generación de energía renovable. El despliegue de instalaciones de generación de energía fotovoltaica y eólica para autoconsumo está incluido en la estrategia de adopción de energía renovable de Inditex para los próximos años, como muestra ineludible de

nuestro compromiso con la reducción de gases de efecto invernadero.

A cierre del ejercicio, tenemos varias plantas activas de generación fotovoltaica y un aerogenerador que han producido 7.756 MWh eléctricos (5.920, 1.373, 811 y 575 MWh en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente), es decir, un 31 % más que en 2021 y con las siguientes potencias instaladas: 3MW en Lelystad; 1MW en el parking de empleados en nuestros Servicios Centrales de Arteixo; 850 kW eólicos en los Servicios Centrales de Arteixo; 100 kW en el edificio de Tecnología de Arteixo; 200 kW en la sede de Zara.com y Zara Hombre; 30 kW en el centro Tempe 1; 200 kW en el centro de Tempe 3; 200 kW en el centro de Tempe 3S, y 100 kW en el almacén de telas de A Laracha.

Contamos con una planta de cogeneración que permite la producción simultánea de calor y energía a partir de gas natural. En 2022, esta planta han generado 2.061 MWh de energía eléctrica y 1.976 MWh de energía térmica (8.852 MWh eléctricos y 10.051 MWh térmicos, 4.334 MWh eléctricos y 6.679 MWh térmicos, 7.785 MWh eléctricos y 11.002 MWh térmicos y 17.317 MWh eléctricos y 16.634 MWh térmicos en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente). Asimismo, durante el ejercicio se generaron 362 MWh de energía térmica mediante geotermia y placas solares (653 MWh, 633 MWh, 577 MWh y 329 MWh en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

Como proyecto a futuro destaca también el **Parque Eólico Puerto Exterior de A Coruña** con una inversión estimada de 34 millones de euros³³ y su puesta en marcha planificada para 2025. En 2021 comenzamos las tramitaciones necesarias para iniciar el proceso de autorización de la instalación en modalidad de autoconsumo colectivo en el Puerto Exterior de A Coruña. El objetivo es poder generar *in situ* la energía renovable necesaria para cubrir la demanda eléctrica anual de nuestra sede en Arteixo, así como abastecer de energía eléctrica limpia a las propias infraestructuras del puerto. En 2022, seguimos avanzando en la tramitación administrativa con todos los organismos oficiales implicados y estamos plenamente inmersos en la fase de definición y desarrollo de la ingeniería del proyecto.

Este proyecto desarrollado en colaboración con la Autoridad Portuaria de A Coruña es una iniciativa pionera que nos permite aumentar la cantidad de energía renovable autogenerada, al mismo tiempo que influimos positivamente en el entorno de nuestra sede y ejemplificamos la colaboración público-privada en iniciativas destinadas a la reducción de emisiones GEI. La construcción del Parque Eólico en el Puerto Exterior de A Coruña contempla la instalación de 3 aerogeneradores de potencias comprendidas entre los 5,5-6MW, cada uno.

b) VPPA

Un PPA (*Power Purchase Agreement*) es un acuerdo a largo plazo entre consumidores y productores de energía que permiten a estos últimos garantizar los ingresos necesarios para viabilizar y acceder a financiación para la construcción de nueva infraestructura de generación renovable, aun cuando no existan incentivos a la generación renovable o subvenciones a la inversión. Con estos compromisos contribuimos a garantizar la creación de energía renovable adicional a la red, al permitir

³³ La inversión prevista correspondiente a este proyecto, todavía no iniciado, se incluye en la expectativa de ejecución de inversiones a la que se hace referencia en el apartado ["Información sobre la evolución previsible del grupo"](#) del Informe de Gestión Consolidado.

que puedan llevarse a cabo proyectos nuevos y específicos de generación de energía renovable de manera estable a largo plazo.

Los proyectos que hemos seleccionado pertenecen a Energías de Portugal Renováveis (EDPR) y están ubicados en España. Estos proyectos están en fase de desarrollo, pendientes de autorización administrativa y se prevé su entrada en funcionamiento en 2025 en la modalidad de *Virtual Purchase Power Agreement* (VPPA), si se cumplen favorablemente los procesos de aprobación administrativa a los que están sujetos.

En los VPPAs no hay un suministro directo de electricidad de los desarrolladores al consumidor final. La energía generada se vierte a la red eléctrica. La desvinculación entre la producción y el consumo proporciona flexibilidad y se adapta mejor a nuestro modelo de consumo en diversas geografías para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad.

Así, en 2022 hemos firmado un VPPA, y continuamos trabajando en la negociación de nuevos contratos que promuevan la adicionalidad al generar nueva capacidad de energía renovable.

➔ Más información en la [Nota 26 Política y Gestión de Riesgos e Instrumentos Financieros](#) de las Cuentas Anuales Consolidadas.

c) Certificados de Atribución de la Energía

En aquellos casos donde la posibilidad de implementación de otro tipo de mecanismos es limitada, hacemos uso de opciones como las tarifas verdes y certificados de atribución de la energía (instrumentos que certifican el origen renovable de una determinada cantidad de electricidad generada, y que pueden adquirirse en el mercado para asignar el atributo de energía limpia a cualquier suministro de energía eléctrica).

Más del 90% de los certificados de atribución de energía que hemos utilizado en 2022 cumplen con los requisitos establecidos por organizaciones de referencia, como CDP, para este tipo de mecanismos. En este sentido, la energía renovable es generada en el mercado eléctrico en el que se consume, salvo en aquellos casos excepcionales en los que no es viable su adquisición.

5.5.1.3. Iniciativas de eficiencia y optimización

a) Eficiencia en sedes, centros logísticos propios y fábricas propias

En Inditex contamos con una cultura de eficiencia aplicada al ámbito medioambiental, es decir, la aplicación de procesos que permitan **controlar el consumo de los recursos** y adoptar medidas para reducir el consumo con el fin de paliar su impacto. Para asegurar su desarrollo en nuestras instalaciones, realizamos las inversiones necesarias en todas nuestras sedes y plataformas en cumplimiento de nuestra Instrucción para la Correcta Gestión Ambiental, y promovemos buenas prácticas en el día a día de nuestros empleados.

En cuanto a la construcción de las sedes, su diseño está pensado en función de **criterios bioclimáticos**. En el marco de nuestro firme compromiso con la sostenibilidad, buscamos también que nuestras instalaciones cumplan los requisitos más exigentes en materia de **construcción sostenible**. Por eso, desde 2009 acreditamos nuestros espacios más emblemáticos con los estándares de mayor prestigio en construcción sostenible, como es el caso de las certificaciones LEED desarrolladas por el *US Green Building Council*³⁴.

Es el caso de la certificación LEED Platino obtenida en marzo de 2022 por el nuevo edificio que alberga los estudios de Zara.com. Ubicado en la sede central de Arteixo reúne en 67.000 m² los últimos avances en materia de tecnología y sostenibilidad.

Certificaciones Leed en centros de distribución y sedes



LEED Oro

10 Certificados

- / Nueva sede de Servicios Centrales del Grupo Inditex en Arteixo
- / Oficinas de Zara Logística
- / Comedor de Zara Logística
- / Sede de Pull&Bear
- / Plataforma logística de Cabanillas
- / Sede de Massimo Dutti
- / Centro logístico de Massimo Dutti
- / Sede central de Oysho
- / Sede de Stradivarius
- / Punto de conexión logística Lelystad



LEED Platino

2 Certificados

- / Centro de Procesado de Datos de Inditex en Arteixo
- / Estudios de Zara.com en Arteixo



LEED Plata

1 Certificado

- Almacén de telas de A Laracha



LEED CI Certified

1 Certificado

- Servicios Centrales del Grupo Inditex en Arteixo (fases I, II y III)

También trabajamos para asegurar la gestión eficiente y sostenible de la energía. En 2022 obtuvimos la certificación de nuestra sede central en Arteixo y del Centro de Procesado de Datos de Inditex ubicado en A Laracha (A Coruña) bajo la norma internacional ISO 50001.

b) Eficiencia y sostenibilidad en nuestras tiendas

La eficiencia energética y la aplicación de mejores prácticas en el ámbito de la sostenibilidad ambiental es una prioridad tanto en el diseño como en la actividad diaria de las tiendas de Inditex. Para alcanzar este objetivo, desarrollamos distintos proyectos que contribuyen a que nuestras tiendas sean espacios donde la sostenibilidad está **presente de manera integral**, desde las propias instalaciones hasta los productos y la interacción con nuestros clientes.

En este sentido estamos constantemente revisando nuestros estándares para garantizar que están alineados con las

³⁴ Todas las certificaciones se encuentran vigentes.

prácticas más punteras e implementando nuevos programas que nos permiten avanzar en la mejora continua y la sostenibilidad de nuestras tiendas.

Otra muestra de nuestro compromiso con la construcción sostenible es la acreditación de nuestras tiendas en prestigiosas certificaciones de estándares internacionales, como LEED y BREEAM³⁵. Actualmente, contamos con 8 certificados LEED Platino, 25 certificados LEED Oro y 1 certificado BREEAM.

Otro punto importante es la conexión de nuestras tiendas con la plataforma central *Inergy*, que supervisa y optimiza el consumo energético, para lograr una mayor eficiencia y reducir el impacto medioambiental. A finales de 2022, el 79 % de nuestras tiendas propias estaban conectadas con la plataforma.

La política de eficiencia energética no se limita solo a las tiendas físicas, sino que se extiende también al universo digital. La web de Zara, nuestra marca más representativa, está alojada en servidores propios y centros de datos externos que ayudan a agilizar y almacenar la información. La electricidad consumida por los servidores y las oficinas de Zara.com proviene de fuentes de origen renovable.

Asimismo, los servidores cuentan con tecnologías que ayudan a optimizar el consumo energético, tanto a través del uso de procesadores como de fuentes de alimentación que se adaptan a la demanda de los servidores en tiempo real.

c) Cadena de Suministro

Programa de Colaboración para la Mejora Medioambiental
Colaboramos con nuestros proveedores para llevar a cabo medidas de mejora en procesos productivos e instalaciones para un mejor uso de los recursos disponibles. En 2022, lanzamos un Programa de Mejora Medioambiental focalizado en reducir el consumo de agua y energía, y la gestión de productos químicos y vertidos. Este Programa se ha lanzado como piloto con un grupo seleccionado de proveedores clave.

Los objetivos a alcanzar por las instalaciones al respecto de la gestión de la energía son:

/ Impulso de la compra y/o generación de energía eléctrica 100% de fuentes renovables.

/ Reducción del consumo de energía térmica en relación a fuentes térmicas estacionarias.

La metodología de este programa consiste en la elaboración por parte de la instalación de un plan de acción. Este plan es verificado por una tercera parte y se establece una línea base o punto de partida de consumo de energía, previo al arranque del plan. Posteriormente, se realiza un seguimiento trimestral y de evolución de consumo frente a esta línea base.

① Más información en el apartado [5.5.2.2. Iniciativas en cadena de suministro](#) de este Informe.

Otras acciones en cadena de suministro

Adicionalmente al desarrollo del programa de colaboración para la mejora medioambiental, nuestros esfuerzos en la cadena de suministro se centran en los siguientes aspectos:

/ Reducción del consumo energético

Con el objetivo de disminuir el consumo de energía proporcionamos información a nuestros proveedores sobre las mejores técnicas disponibles para los distintos procesos de fabricación, a través de una plataforma online de transferencia de conocimiento elaborada por Inditex, que está disponible públicamente para toda la industria.

Además, a través de este mismo medio, ponemos a su disposición, el conocimiento adquirido a través de la colaboración con terceros en posibles soluciones innovadoras. Por ejemplo, nuevos métodos de tintado y lavado que permiten reducir el consumo de agua, la temperatura necesaria durante el proceso y el consumo energético, resultando así en una disminución de las emisiones asociadas. Ejemplo de ello es la colaboración con BASF en la implementación y optimización del primer sistema de lavado industrial en frío, *SOKALAN HP 56 A*, con contribuciones notables en la reducción del consumo de agua y energía en los sistemas de tintura por agotamiento.

Otras medidas incluidas en esta plataforma de transferencia de conocimiento incluyen la sustitución de equipos por otros más eficientes, el correcto mantenimiento de los mismos o la realización de modificaciones en los procesos productivos.

/ Sustitución de combustibles fósiles

Parte de los procesos productivos requieren del uso de fuentes de energía para alcanzar las temperaturas suficientes para la generación de vapor. Animamos a nuestros proveedores a utilizar combustibles alternativos como pueden ser la biomasa obtenida de manera responsable, respaldada con certificación o procedente de residuos agrícolas, o la electrificación de equipos cuando sea posible.

Nuestro objetivo es eliminar el uso del carbón en nuestra cadena de suministro antes de 2030, evitando la instalación de nuevos equipos que utilicen este combustible a partir de 2023.

/ Uso de energías renovables

Impulsamos el uso de energías renovables en nuestra cadena de suministro. Para ello, compartimos con los proveedores de nuestros principales clústeres de fabricación información relacionada con la disponibilidad, las regulaciones, los procedimientos y los precios orientativos para la implantación de distintas soluciones para la adquisición de energía renovable.

d) Eficiencia en transporte y distribución

Con el fin de mejorar el impacto de nuestras operaciones de distribución y logística y reducir las emisiones asociadas, hemos establecido varias líneas de acción en torno a las actividades de transporte:

/ Mejora de flotas

Trabajamos con nuestros proveedores para analizar e impulsar diversas alternativas a los medios de transporte convencionales. Así, el uso de vehículos eléctricos está cobrando especial relevancia en Inditex y contamos con un

³⁵ Todas las certificaciones se encuentran vigentes.

importante programa de electrificación de nuestras entregas de última milla en China, permitiendo reducir las emisiones GEI y la contaminación del aire en las ciudades. En concreto, el proyecto está activo en 42 ciudades, lo que nos permitió ahorrar 217,18 toneladas de CO₂ equivalente –en comparación con los vehículos de combustible tradicional utilizados previamente– reduciendo en un 53 % las emisiones de GEI asociadas. La capacidad de reducción de emisiones de los vehículos eléctricos está relacionada con su consumo de energía por unidad de kilómetro, que se ha visto completada por una reducción de distancia total recorrida. En España, también se ha electrificado el reparto de última milla en varias tiendas de Madrid.

/ Revisión de flujos y rutas de transporte

Trabajamos para buscar la mejor manera de acortar las distancias recorridas en los procesos de abastecimiento y distribución de nuestra mercancía. De la misma forma, buscamos alternativas de transporte, incluyendo el uso y creación de rutas intermodales que nos permitan establecer nuevas conexiones con medios de bajo impacto como el tren.

/ Optimización del transporte

Desarrollamos protocolos que optimizan, revisan y ajustan las propuestas de carga en todos los medios de transporte y colaboramos con nuestros proveedores de servicios logísticos para garantizar que las medidas analizadas se ponen en marcha a través de la comunicación continua de la operativa y los datos de ocupación. De la misma forma, llevamos a cabo una gestión activa de búsqueda de unidades y vehículos que nos permitan aprovechar mejor la capacidad en función de la carga transportada, como pueden ser los Vehículos de Alta Capacidad o contenedores marítimos de dimensiones especiales.

/ Desplazamiento de empleados

También promovemos alternativas en el ámbito de desplazamientos de empleados. Contamos con más de 421 puntos de recarga de vehículos eléctricos en todos los servicios centrales del Grupo, a fin de facilitar su uso entre empleados. Desde ellos se suministraron más de 397.000 kWh³⁶ (más de 197.000 kWh en 2021, más de 71.000 kWh en 2020 y más de 47.000 kWh en 2019), lo que contribuye a evitar las emisiones asociadas al uso de combustibles fósiles. Contamos con *Weshare*, una aplicación propia que favorece compartir coche en los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo. En España, nuestros empleados de oficina cuentan con un servicio de autobús lanzadera para ir al trabajo.

Emisiones atmosféricas y acústicas

Las emisiones atmosféricas procedentes de equipos de combustión (calderas de calefacción y calderas de vapor) se someten a comprobaciones y verificaciones periódicas por parte de los organismos de control autorizados, con el fin de garantizar que nuestros centros logísticos donde se sitúan estos equipos cumplen la legislación aplicable. De este modo, nos aseguramos de que nuestras emisiones atmosféricas están dentro de los límites legales para los parámetros exigidos en cada caso (por ejemplo, en CO, NO_x, SO₂ y opacidad).

Por otra parte, para mitigar la contaminación acústica disponemos de un Protocolo para Equipos de Descarga con el que se pretende reducir los ruidos de la distribución y suministro de nuestros productos durante el horario nocturno, cuando los niveles de emisión sonora permitidos son más restrictivos.

5.5.2. Nuestro enfoque en la gestión del agua

GRI 2-28; 3-3; 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5

El agua es un recurso vital para el desarrollo de las comunidades y los ecosistemas. Por este motivo, la gestión del agua en Inditex se basa en los principios del *CEO Water Mandate*, iniciativa promovida por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y en la que se integran aspectos medioambientales y sociales. En nuestro enfoque se prima la reducción del consumo de agua en nuestras operaciones y en cadena de suministro. Esto, además de servir para preservar el agua como recurso natural, contribuye a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, ya que se requiere menos energía para ser calentada en aquellos procesos productivos que así lo precisan.

Nuestra hoja de ruta para un uso sostenible y racional del agua a lo largo de nuestra cadena de valor está definida por nuestra Estrategia Global de Gestión del Agua. En su aplicación, desarrollamos diferentes iniciativas individuales al tiempo que colaboramos con distintos grupos de interés para reducir nuestro impacto medioambiental y proteger los hábitats marinos y de agua dulce, siempre tratando de buscar los procesos y tecnologías más sostenibles y eficientes. Cabe destacar que esta estrategia se encuentra actualmente en proceso de actualización, con el objetivo de que a lo largo de 2023 se inicie la implantación de su nueva versión.

5.5.2.1. Iniciativas en operaciones propias

El consumo de agua en las instalaciones del Grupo se realiza, principalmente, por razones de limpieza y para usos sanitarios, y su vertido a redes de saneamiento municipales está garantizado. En el entorno industrial, el agua se destina,

³⁶ Consumo eléctrico de los puntos de recarga de vehículos eléctricos de los servicios centrales del Grupo, centros logísticos propios y fábricas propias.

fundamentalmente, a la generación de vapor y a los sistemas de recirculación de la refrigeración industrial en ciclo cerrado, lo que nos permite estimar que el agua vertida es igual a la consumida. Los vertidos de aguas residuales de todas las instalaciones se realizan a las redes de saneamiento correspondientes. En Inditex, el consumo de agua no impacta en hábitats protegidos.

En 2022, hemos consumido en nuestras propias instalaciones – sedes corporativas, fábricas, centros logísticos y tiendas–, un total de 1.780.190 metros cúbicos de agua. El consumo de nuestros centros se contabiliza a través de mediciones directas y registros de los recibos de las redes públicas de abastecimiento.³⁷

Consumo de agua

| Año fiscal | Consumo de agua (m ³) | Consumo de agua relativo (litros/m ²) | Consumo de agua relativo (ml/€) |
|------------|-----------------------------------|---|---------------------------------|
| 2018 | 2.145.804 | 285 | 82 |
| 2019 | 2.068.661 | 260 | 73 |
| 2020 | 1.663.039 | 216 | 82 |
| 2021 | 1.886.900 | 241 | 68 |
| 2022 | 1.780.190 | 240 | 55 |

Entre algunas de las iniciativas llevadas a cabo destaca la reutilización del 100 % del agua en el riego de jardines y *fluxores* de sanitarios en nuestra instalación de Indipunt, en Narón (A Coruña), el uso de **tanques de tormenta** que durante 2022 permitieron recoger 25.080 m³ de agua (10.439 m³ en 2021) de las cubiertas de nuestros centros en Cerdanyola, Arteixo y Lelystad para usarlos en labores de riego o la sustitución de toda la grifería y *fluxores* de los centros de distribución de España a otros que reducen tanto el caudal como el tiempo de funcionamiento consiguiendo ahorros de hasta un 55 % del agua empleada.

5.5.2.2. Iniciativas en cadena de suministro

Nuestra cadena de suministro es clave en la política de gestión responsable del uso del agua, ya que incluye las dos áreas en las que se produce el mayor consumo de agua en la producción de artículos. Por un lado, abarca el cultivo y producción de materias primas como el algodón y por otro, los procesos húmedos (tintado, lavado y estampado, entre otros) necesarios para la fabricación de los artículos que comercializamos. Por este motivo, tomando como año de referencia el 2020, el Grupo ha establecido el objetivo de reducir un **25 % el consumo de agua** en nuestra cadena de suministro para 2025. En 2022, hemos reducido el consumo relativo un 17 %, frente a los 93³⁸ litros por kilogramo de prenda consumidos en 2020.

| Año fiscal | Consumo relativo de agua (litros/kg prenda) |
|------------|---|
| 2020 | 93 |
| 2021 | 88 |
| 2022 | 77 |

Para avanzar en este objetivo, a lo largo de 2022 hemos trabajado en diferentes iniciativas como:

- / Incrementar el número de instalaciones que alcanzan los requisitos de nuestro programa *Care for Water* y aquellas que evolucionan hasta la excelencia.
- / Actualizar los requisitos de nuestro programa *Care for Water* con el fin de aumentar su nivel de exigencia y promover mayores ahorros de consumos de agua.
- / Desarrollar conjuntamente con las instalaciones planes de acción focalizados en la optimización de consumos de agua y la mejora y reducción de sus aguas residuales.
- / Desarrollar una plataforma de transferencia de conocimiento con las mejores técnicas disponibles relativas a agua y aguas residuales para las instalaciones de nuestra cadena de suministro.
- / Establecer una red de instalaciones colaboradoras para la implantación de medidas y/o tecnologías relacionadas con la reducción del consumo de agua fruto de las labores de I+D del Grupo.

➤ Más información en el apartado [5.3. Nuestros productos](#) de este Informe.

a) Care for Water

Nuestro programa *Care for Water*, enmarcado bajo el estándar *Green to Wear* distingue a las instalaciones con una adecuada gestión del agua bajo dos categorías: buenas y excelentes. El programa promueve el uso de medidas, productos químicos y tecnologías que permitan reducir el consumo de agua mediante mejoras en la eficiencia del consumo de agua, la optimización de los procesos productivos y la inversión tecnológica.

➤ Más información en el apartado [5.6.1. Gestión de la cadena de suministro](#) de este Informe.

El programa *Care for Water* proporciona valores de referencia buenos y excelentes para cada tipo de proceso húmedo en función del sustrato (hilo, tejido, prenda) y las fibras textiles que lo compongan. Estos valores se obtienen a partir de la estimación de los consumos teóricos para cada proceso productivo a lo que se le añaden variables como la limpieza de la maquinaria, entre otras.

En 2022, también hemos revisado el programa con el objetivo de aumentar su nivel de exigencia y promover mayores ahorros de agua. Los nuevos valores de referencia se han pilotado en varias instalaciones de diferentes países.

³⁷ El consumo de tiendas propias ha sido calculado a partir del gasto contable por tienda. Se ha utilizado el precio medio específico de 20 mercados. Para el resto de mercados, se ha utilizado el promedio de m³/m² por cadena.

³⁸ El consumo de agua en cadena de suministro se calcula a partir de los datos de consumo obtenidos en las auditorías medioambientales, para los casos en los que no está disponible la información se ha estimado considerando los promedios de consumos.

b) Programa de mejora *Care for Water*

Lanzado en 2021, este programa tiene como objetivo específico apoyar a aquellas instalaciones que ya han sido evaluadas dentro del programa *Care for Water* como instalaciones con una buena gestión del agua para que mejoren hasta alcanzar nuestra más alta calificación *Care for Water* excelente. Este objetivo debe alcanzarse en un plazo máximo de 12 meses. Para ello, las instalaciones deben elaborar un plan de acción donde se incluyan las medidas a implantar, su fecha de implantación y las reducciones de consumo de agua asociadas a cada una de estas medidas que se engloban dentro de cuatro tipos de iniciativas diferentes:

- / Inversión en nueva tecnología.
- / Optimización del proceso de fabricación que llevaban a cabo hasta la fecha.
- / Re-uso o reciclado de aguas residuales que puedan ser reutilizadas en los procesos de fabricación o en tareas auxiliares como la limpieza de maquinaria.
- / *Zero Liquid Discharge* o la instalación de circuitos cerrados de agua en los que prácticamente no hay consumo de agua del exterior.

Para la elaboración de este plan de acción, las instalaciones disponen de 30 días durante los cuales cuentan con el apoyo y asesoramiento de empresas colaboradoras externas.

La evolución trimestral del plan de acción se verifica a través de una tercera parte que será quien determine si la instalación ha alcanzado el objetivo de reducción de consumo de agua en el tiempo establecido. Este año hemos trabajado conjuntamente con más de 242 instalaciones en el marco de este programa, dándoles apoyo, acompañamiento y asesoramiento.

c) Programa de Colaboración para la Mejora Medioambiental

A lo largo de 2022 se ha lanzado un plan de acción con el objetivo de reducir el impacto medioambiental de las instalaciones de proveedores clave del Grupo, con foco en agua (como complemento para aquellas instalaciones que no están bajo el alcance del programa de mejora *Care for Water*), vertidos, gestión de productos químicos y energía. Este Programa se ha lanzado como piloto con un grupo seleccionado de proveedores clave.

Los objetivos a alcanzar por las instalaciones al respecto de las tres primeras temáticas son:

- / Reducción del consumo de agua hasta alcanzar el nivel excelente del programa *Care for Water*.
- / Calidad de los vertidos de aguas residuales en línea con el nivel fundacional del estándar de vertido elaborado por ZDHC.
- / Empleo de 100 % de productos químicos certificados en el nivel 3 de ZDHC.

La metodología de este plan de acción es similar a la del Programa de mejora *Care for Water* en cuanto a la elaboración por parte de la instalación de un plan de acción y al seguimiento trimestral de éste. Este plan es verificado por una tercera parte y se establece una línea base o punto de partida de consumo de agua y otros parámetros de interés de la instalación, frente a los cuales se realiza el seguimiento.

d) Plataforma de transferencia de conocimiento

Desarrollada durante 2022, esta plataforma se centra en aportar conocimiento a las instalaciones de procesos húmedos involucradas en la elaboración de planes de acción y a aquellas que por iniciativa propia están interesadas en mejorar tanto el consumo de agua como el tratamiento de sus aguas residuales.

En lo referente al consumo, una vez seleccionado el proceso o procesos productivos de interés para la instalación, la herramienta proporciona diferentes medidas que van desde posibles optimizaciones del proceso productivo al uso de determinados productos químicos, pasando por diferentes posibilidades de re-uso o reciclado del agua. Cada una de estas medidas va acompañada de información de interés para la instalación como la inversión necesaria, el impacto esperado en el consumo, posibles limitaciones o dificultades de implementación, entre otras. Del mismo modo, la plataforma también proporciona información sobre las mejores tecnologías disponibles para llevar a cabo el proceso de un modo más eficiente. En este caso, la información aportada por la plataforma son los principales beneficios de la nueva tecnología frente a la convencional, los ahorros asociados a su uso, posibles limitaciones, así como algunos de sus fabricantes.

En lo relativo al tratamiento de aguas residuales, la plataforma proporciona información sobre distintas medidas correctivas para los parámetros de vertido que se seleccionen, así como del coste asociado a la implantación de tales medidas y las tecnologías necesarias.

e) Red de instalaciones colaboradoras en la implantación de I+D propio

A lo largo de 2022 se ha iniciado la colaboración con diferentes instalaciones para la implantación de medidas y tecnologías novedosas en el sector en cuanto a ahorro de agua y en las que el Grupo ha participado de forma activa. La creación de esta red responde a varios objetivos clave:

- / Demostrar más allá del laboratorio y a escala industrial que las nuevas medidas o tecnologías funcionan.
- / Ayudar a estas instalaciones en la reducción del consumo de agua.
- / Elaborar casos de estudio que muestren el funcionamiento y los ahorros en el consumo de agua asociados a las nuevas medidas o tecnologías de modo que facilite su implantación en otras instalaciones.

5.5.2.3. Colaboraciones con iniciativas externas

Inditex colabora con el Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China (IPE, por sus siglas en inglés) en la mejora continua de la gestión ambiental de nuestra cadena de suministro en este mercado. Esta entidad da a conocer, a través de su plataforma, información medioambiental tanto de origen gubernamental como la proporcionada por las propias fábricas y las marcas que trabajan con ellas. Además del desempeño medioambiental de las fábricas textiles, IPE controla los proveedores aguas arriba (materias primas y productos químicos) así como las plantas de tratamiento de aguas residuales y los resultados obtenidos en el análisis de las mismas. El IPE ha reconocido la labor de Inditex en la mejora del desempeño ambiental de su cadena de suministro, motivo

por el cual el Grupo ocupa la segunda posición del sector textil y a nivel global en el ranking que publica anualmente.

A lo largo de 2022 hemos comenzado a colaborar con el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF por sus siglas en inglés), de cara a actualizar nuestra estrategia de gestión del agua y con el objetivo de aunar nuestros esfuerzos con el de otras empresas y organizaciones para avanzar en la generación de impactos positivos.

En línea con nuestro compromiso con *Changing Markets* para la adquisición de fibras de viscosa y modal fabricadas de manera responsable, los fabricantes de estas fibras, entre otros, deben implantar sistemas de gestión de productos químicos, así como de tratamiento de agua con el objetivo final de disponer de instalaciones *Zero liquid discharge*. Del mismo modo, el cumplimiento con diferentes buenas prácticas de fabricación se verificará mediante auditorías.

Por último, a lo largo de 2022 hemos adoptado la MRSL (lista de sustancias restringidas en fabricación) que regula la calidad de los vertidos de la fundación ZDHC, contribuyendo así a dar un paso más en la convergencia del sector, facilitando el cumplimiento de requisitos de fabricación a los proveedores de productos químicos, así como a las instalaciones que hacen uso de los mismos. Del mismo modo, hemos integrado nuestro programa *The List, by Inditex* en la estrategia de control de productos químicos de la fundación ZDHC. Así, todo el sector podrá beneficiarse de información clave para determinar si un producto químico cumple tanto con los parámetros de vertido de la MRSL de esta organización, como de los requisitos legales de aplicación al artículo textil o de piel comercializados.

➔ Más información en el documento *Innovación, colaboración y mejora continua para la seguridad de producto químico* disponible en la página web corporativa de Inditex.

5.5.3. Nuestro enfoque sobre biodiversidad

GRI 2-23; 3-3; 304-2

La **protección de la biodiversidad** es un elemento clave de la estrategia de sostenibilidad de Inditex, tanto por su importancia para una sociedad próspera y resiliente, como por el impacto de nuestra actividad y su dependencia de los servicios ecosistémicos³⁹ que la biodiversidad sustenta.

Así, una parte significativa de nuestras materias primas (algodón y otras fibras y materiales celulósicos, piel, etc.) dependen de un suelo funcional, de la disponibilidad de agua para riego o del servicio de polinizadores, factores que a su vez dependen de una diversidad de ecosistemas, especies y recursos genéticos que garanticen su continuidad y resiliencia.

Para dar respuesta a estas inquietudes, Inditex publica su Estrategia de Biodiversidad en 2013, tomando como base los principios de la Convención sobre la Diversidad Biológica de las Naciones Unidas y fijando el compromiso de avanzar hacia un

uso responsable de los recursos en todas las fases de nuestra cadena de valor. En 2022, hemos iniciado un proceso de actualización y refuerzo de esta estrategia tomando como referencia los compromisos de la reciente Convención sobre la Diversidad Biológica de las Naciones Unidas (COP15) y el resultante Marco Mundial de la Biodiversidad Post-2020. Esta estrategia busca además nutrirse con iniciativas de referencia como los *Science-based Targets for Nature* (SBTN) o el *Taskforce for Nature-related Financial Disclosure* (TNFD), con el objetivo de seguir habitando un espacio de entendimiento común y colaboración en torno a estos temas.

En línea con estas iniciativas, clasificamos a continuación nuestras acciones según el marco AR^{3T}, propuesto por los SBTN, que contempla las dimensiones de Evitar (Avoid), Reducir, Restaurar, Regenerar y Transformar. Este marco resulta de especial relevancia por esta última dimensión, enfocada a la transformación de los sistemas en los que están inmersas las empresas, y donde la acción coordinada y colectiva entre distintos agentes cobra especial relevancia.

5.5.3.1. Evitar

El primer paso hacia la protección de la biodiversidad y los ecosistemas pasa por **evitar que los impactos ocurran**. Esto es especialmente importante cuando los impactos se producen en ecosistemas de alto valor para la biodiversidad, como son los bosques primarios y hábitats de especies en peligro de extinción.

De esta manera, y reconociendo el papel fundamental de los bosques como refugio de biodiversidad, elemento clave en el ciclo del agua y sumidero de gases de efecto invernadero, nuestra **Política de Productos Forestales** establece que todos los materiales de origen forestal que utilizamos deben provenir de explotaciones forestales sostenibles, con el objetivo de evitar el uso de madera o pulpa procedente de bosques primarios y en peligro de extinción.

Esta política recoge cómo nuestro mobiliario de madera, productos de papel, las bolsas que entregamos a nuestros clientes, las etiquetas de producto y el papel de oficina que consumimos deben estar certificados bajo los estándares de gestión forestal FSC o PEFC. También establece que sólo nos abasteceremos de fabricantes de fibras celulósicas regeneradas clasificados como 'camisas verdes' en el *Hot Button Report* de *Canopy*, una organización internacional con la que llevamos colaborando desde 2014 y cuya misión es la protección de los bosques primarios y amenazados. Esta Política está además en proceso de revisión en la actualidad para expandir su alcance hacia otros materiales vinculados al riesgo de deforestación como la piel.

Buscamos también evitar el impacto en las poblaciones de especies en su hábitat natural, estableciendo en nuestra Política de Sostenibilidad que, en el caso de utilizar productos de origen animal, éstos deben proceder siempre de animales criados en granjas para la obtención de carne y bajo ninguna circunstancia procedentes de animales sacrificados exclusivamente para comercializar sus pieles, conchas, astas, huesos, pluma o plumón, entre otros.

³⁹ Los servicios ecosistémicos son los beneficios que obtenemos las personas de los ecosistemas, según *The Corporate Ecosystem Services Review: Guidelines for Identifying Business Risks and Opportunities Arising from Ecosystem Change* (2012), *World Resources Institute*.

La Política de Bienestar Animal del Grupo establece que:

- / Los productos de origen animal utilizados en los artículos suministrados al Grupo procederán de animales tratados de forma ética y responsable, conforme a las “Cinco Libertades” del bienestar animal aceptadas internacionalmente.
- / Los productos de origen animal que provengan de animales sacrificados procederán de especies criadas en granjas para la obtención de carne.
- / No se utilizarán, bajo ninguna circunstancia, productos de origen animal que provengan de animales sacrificados exclusivamente para comercializar sus pieles, conchas, astas, huesos, pluma o plumón, entre otros.
- / Los productos cosméticos no son testados en animales en ningún momento de su proceso de producción.

5.5.3.2. Reducir

El siguiente paso consiste en **reducir los impactos negativos** que se podrían producir como consecuencia del desarrollo de nuestra actividad. De esta manera, Inditex da preferencia a materiales y procesos productivos que reduzcan los posibles impactos negativos tradicionalmente asociados a los mismos. Algunas acciones destacadas en este sentido son:

- / Avanzamos en nuestra ruta hacia la descarbonización de nuestras actividades y dar así también respuesta a los efectos negativos del cambio climático sobre los ecosistemas y la biodiversidad.

➊ Más información en el apartado [5.5.1. Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones](#) de este Informe.

- / Tenemos el compromiso de reducir en un 25 % el consumo de agua en nuestra cadena de suministro para 2025 y seguimos avanzando en la mitigación de los impactos de aguas residuales a través de nuestro compromiso con la iniciativa ZDHC, reduciendo así las presiones sobre este elemento clave para la vida.

➋ Más información en el apartado [5.5.2. Nuestro enfoque en la gestión del agua](#) de este Informe.

- / Buscamos reducir el uso de suelo y el consiguiente riesgo de conversión de ecosistemas a través de nuestra apuesta por materiales reciclados y por una circularidad en el sector del

textil que se traduzca en que los insumos necesarios para la elaboración de prendas provengan de la recuperación de prendas o el aprovechamiento de subproductos o desechos de otras industrias, reduciendo la necesidad de fibras vírgenes y los impactos del fin de vida de nuestras prendas.

➌ Más información en el apartado [5.3. Nuestros productos](#) de este Informe.

- / Buscamos reducir la contaminación derivada de pesticidas y fertilizantes en el agua y los ecosistemas, favoreciendo la utilización de materias primas orgánicas, o en transición, en nuestros productos.

➍ Más información en el apartado [5.3.2. Diseño y selección de materias primas](#) de este Informe.

5.5.3.3. Restaurar y Regenerar

Queremos contribuir a la **conservación y restauración de ecosistemas**, buscando la mejora de su situación actual. Estas acciones se centran en actividades de regeneración y de restauración:

a) Regenerar

Desde Inditex estamos trabajando para la promoción de prácticas regenerativas que permitan conciliar la explotación productiva de tierras con las preocupaciones sobre su pérdida de nutrientes, el abastecimiento y calidad del agua por su contaminación, la pérdida de biodiversidad o la necesidad de actuar sobre la emergencia climática, mejorando la capacidad del suelo de absorber carbono.

Así, hemos empezado a desarrollar este tipo de medidas con nuestra inversión en un proyecto de fomento de prácticas regenerativas en India de la mano de *Action Social Advancement (ASA)*, junto a *Laudes Foundation*, *IDH The Sustainable Trade Initiative* y *WWF India*. Un proyecto que busca impulsar estas prácticas en una zona de 300.000 hectáreas en los estados de Madhya Pradesh y Odisha (India).

b) Restaurar

Las acciones de restauración son aquellas que están dirigidas a devolver una zona natural degradada a su estado original (o lo más cercano posible). Para ayudarnos en este sentido, en 2022 hemos firmado un acuerdo con WWF para llevar a cabo proyectos de restauración de ecosistemas a nivel global.

Los primeros proyectos en el marco de esta colaboración con WWF se centran en la restauración de bosques, como los de *Datça-Bozburun* en Turquía y el encinar de la Reserva de *Cratere degli Astroni* en Italia, afectados por incendios forestales; y la conservación del bosque de *Dadia* en Grecia, un enclave fundamental para las aves rapaces del continente.

Más allá de los bosques, y reconociendo la importancia clave de otro tipo de ecosistemas, los fondos aportados van a emplearse además en la recuperación de cuencas hídricas y ecosistemas de agua dulce. Los proyectos identificados hasta el momento se ubican en el Norte de África –cuenca del Sebú en Marruecos o las llanuras de *Guerbes-Sanhadja* en Túnez y

Argelia– y en el Delta del Mekong en Vietnam, afectado por el cultivo intensivo de arroz, y cuya degradación provoca una pérdida importante de biodiversidad y pone en peligro el bienestar y subsistencia de las comunidades locales.

También se van a acometer acciones de restauración y protección en ecosistemas que sirven de hábitat para fauna en peligro de extinción –como el bosque tropical del Gran Chaco y del humedal del Pantanal, que se extienden en territorios situados entre Argentina, Brasil, Bolivia y Paraguay–, en México, donde los equipos de WWF trabajan junto a organizaciones locales en la conservación de los hábitats de las mariposas monarca y el jaguar, y en las montañas Taihang-Yan y la región de Amur-Heilong, en el norte y noreste de China, hábitats del leopardo y del tigre de Amur respectivamente.

Inditex también siguió con profunda preocupación los devastadores incendios en verano de 2022 y está en proceso de definir un plan de intervención en Galicia, una de las Comunidades Autónomas españolas más afectadas. Esto se suma a su trabajo actual de fomentar modelos de silvicultura sostenibles que aumenten los incentivos hacia una mejor gestión de las masas forestales, una línea de acción iniciada en 2018 con el proyecto de monte demostrativo “Pico Sacro”. Esta línea se refuerza en 2022 con la extensión a otros montes demostrativos en zonas de Galicia de la mano de la Asociación Forestal de Galicia, en Portugal con Forestis, y junto con WWF en Castilla-La Mancha para promocionar la gestión forestal sostenible en un territorio que concentra el 13 % de masa forestal en España.

5.5.3.4. Transformar

Entre nuestras acciones para contribuir a la transformación del sector cabe destacar:

/ Inditex se sumó al llamamiento realizado en el marco de la iniciativa *Business for Nature* de que en el nuevo Marco Mundial de la Biodiversidad Post-2020 se fijara que los países introduzcan regulaciones que hagan obligatoria la estimación y el reporte de los impactos en la naturaleza de grandes empresas e instituciones financieras.

/ En 2022 suscribimos el *Arctic Corporate Shipping Pledge*, una iniciativa de *Ocean Conservancy* que impulsa el compromiso de grandes operadores logísticos y marcas globales de evitar las rutas marítimas a través del Ártico, animando a aplicar el principio de precaución por el potencial impacto en este ecosistema único.

/ Sumando a nuestros esfuerzos por la protección de bosques, en 2021 nos adherimos a la *LEAF Coalition*, una iniciativa público-privada coordinada por *Emergent* que busca trasladar incentivos económicos a países tropicales y subtropicales para frenar la deforestación en sus territorios, y con ello, evitar las emisiones de GEI derivadas de la misma, y la pérdida de biodiversidad. En 2022 hemos confirmado las jurisdicciones beneficiarias –Costa Rica, Ecuador y Nepal en nuestro caso–, optando por una aportación destinada exclusivamente a reconocer los esfuerzos de estos países para evitar la

deforestación en sus territorios, y su camino hacia la mitigación climática, una vez demuestren que las acciones implementadas han funcionado.

/ Seguimos comprometidos con la acción colectiva en el sector textil a través de nuestra implicación en *The Fashion Pact*, una iniciativa sectorial en la que la protección de la biodiversidad constituye uno de los ejes de acción, junto con la acción climática y la prevención de la contaminación de los océanos por microplásticos.

5.5.4. Nuestro enfoque sobre residuos

GRI 3-3; 304-2; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5

En nuestro día a día, prestamos especial atención al fin de vida de los materiales que se generan en el desarrollo de nuestra actividad. Por ese motivo, contamos con diversos proyectos para facilitar la recuperación, la reutilización o el posterior reciclaje de estos materiales, convirtiéndolos así en recursos que se pueden seguir utilizando y maximizando su valor.

Programa Zero Waste

En el marco de nuestro programa *Zero Waste*, contamos con un equipo multidisciplinar centrado en abordar la correcta gestión de los materiales que utilizamos en nuestras instalaciones: envases, embalajes y otros elementos. Nuestro compromiso es que, a partir de 2023, los residuos generados en nuestras sedes corporativas, centros logísticos, fábricas propias y tiendas propias sean debidamente recogidos y gestionados para ser recursos disponibles para un nuevo uso a través de su reutilización o reciclaje.

Este reto no solo supone conseguir una correcta clasificación de los distintos materiales para su tratamiento y posterior reciclaje, sino que también plantea la oportunidad de repensar nuestros procesos de forma que evitemos la generación de residuos desde el inicio y maximicemos el uso de estos recursos entre nuestras operaciones de diseño, logística, tienda y fin de vida.

➤ Más información sobre nuestros programas en la eliminación de materiales, envases y embalajes innecesarios, y nuestro programa *Green to Pack* en el apartado

[5.3.4. Uso y fin de vida de nuestras prendas](#) de este Informe.

Nuestras tiendas cuentan con un sistema de gestión de residuos y la gran mayoría cumplen ya con nuestros criterios internos para alcanzar el *Zero Waste*. Seguimos trabajando para la consecución de nuestro objetivo en 2023.

Generación de residuos

La generación de residuos en nuestras instalaciones (sedes, centros logísticos y fábricas) se presenta a continuación⁴⁰:

⁴⁰ Estos datos no incluyen los residuos generados en tiendas ya que la información no está disponible todavía con el nivel de desglose requerido en los sistemas de la Compañía. Contamos con varios proyectos en marcha para conseguir reportar esta información en futuros ejercicios.

| Tipo de residuo | 2022 (KG) | 2022 (%) | 2021 (KG) | 2021 (%) | 2020 (KG) | 2020 (%) | 2019 (KG) | 2019 (%) |
|------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Cartón y papel | 13.713.321 | 66 % | 13.248.191 | 65 % | 10.974.962 | 59 % | 14.662.698 | 63 % |
| Madera | 2.773.840 | 13 % | 2.982.115 | 15 % | 3.438.309 | 19 % | 3.769.554 | 16 % |
| Otros residuos no peligrosos | 2.951.460 | 14 % | 2.891.811 | 14 % | 2.771.796 | 15 % | 3.182.099 | 14 % |
| Plástico | 680.725 | 3 % | 831.837 | 4 % | 863.627 | 5 % | 892.516 | 4 % |
| Residuo textil | 245.018 | 1 % | 252.831 | 1 % | 302.785 | 2 % | 498.217 | 2 % |
| Metal | 232.293 | 1 % | 159.204 | 1 % | 67.747 | 0 % | 267.715 | 1 % |
| Residuos peligrosos | 35.623 | 0 % | 31.428 | 0 % | 58.813 | 0 % | 78.479 | 0 % |
| Total | 20.632.280 | 100 % | 20.397.417 | 100 % | 18.478.038 | 100 % | 23.351.279 | 100 % |

El destino de estos residuos ha sido el siguiente, en función de su tratamiento¹

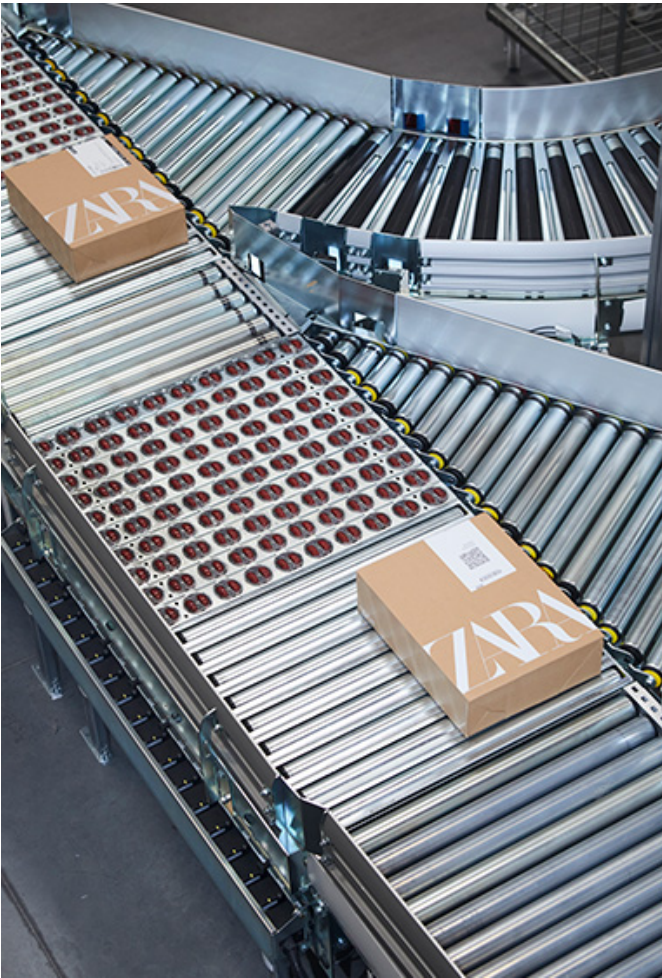
| Destino residuos no peligrosos | 2022 (KG) | 2022 (%) | 2021 (KG) | 2021 (%) |
|--|-------------------|-------------|-------------------|--------------|
| No eliminación | 18.811.731 | 91% | 18.691.531 | 92 % |
| Reciclado | 18.607.803 | 90% | 18.256.653 | 90 % |
| Preparación para la reutilización | 203.928 | 1% | 434.878 | 2 % |
| Eliminación | 1.784.926 | 9% | 1.674.458 | 8 % |
| Traslado a un vertedero | 1.600.519 | 8% | 1.343.862 | 6 % |
| Incineración (con valorización energética) | 184.407 | 1% | 330.596 | 2 % |
| Total | 20.596.657 | 100% | 20.365.989 | 100 % |

1. Con la actualización del estándar GRI 306 (2020), los requerimientos en el desglose del destino de residuos cambia con respecto a los anteriores requerimientos dispuestos en el estándar GRI 306 (2016). Debido al cambio, los datos históricos solo están disponibles con el desglose requerido previamente.

| Destino residuos no peligrosos | 2020 (KG) | 2020 (%) | 2019 (KG) | 2019 (%) |
|--------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Reciclaje | 16.582.699 | 90 % | 20.903.595 | 90 % |
| Valorización energética | 238.426 | 1 % | 321.323 | 1 % |
| Vertedero | 1.598.100 | 9 % | 2.047.882 | 9 % |
| Total | 18.419.226 | 100 % | 23.272.800 | 100 % |

| Destino residuos peligrosos | 2022 (KG) | 2022 (%) | 2021 (KG) | 2021 (%) |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|
| No eliminación | 26.141 | 73 % | 25.229 | 80 % |
| Reciclado | 24.531 | 69 % | 25.229 | 80 % |
| Preparación par la reutilización | 1.610 | 5 % | 0 | 0 % |
| Eliminación | 9.482 | 27 % | 6.199 | 20 % |
| Traslado a un vertedero | 7.610 | 21 % | 4.864 | 16 % |
| Otras operaciones de eliminación | 1.807 | 5 % | 400 | 1 % |
| Incineración (con valorización energética) | 0 | 0 % | 935 | 3 % |
| Incineración (sin valorización energética) | 65 | 0 % | 0 | 0 % |
| Total | 35.623 | 100 % | 31.428 | 100 % |

| Destino residuos peligrosos | 2020 (KG) | 2020 (%) | 2019 (KG) | 2019 (%) |
|-----------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Reciclaje | 48.547 | 82 % | 71.613 | 91 % |
| Valorización energética | 976 | 2 % | 1.329 | 2 % |
| Vertedero | 9.290 | 16 % | 5.538 | 7 % |
| Total | 58.813 | 100 % | 78.479 | 100 % |



Además, los materiales que forman parte de los envases y embalajes que acompañan a nuestros productos (bolsas, etiquetas y elementos protectores) son gestionados por los Sistemas Integrados de Gestión de Envases y Embalajes disponibles en los mercados en los que operamos. Nuestras marcas colaboran con estos gestores para la recogida y gestión de estos envases y embalajes. Nuestro programa *Green to Pack* busca optimizar la utilización de estos elementos, extender su vida útil y favorecer su reciclabilidad posterior.

④ Más información en el apartado [5.3.4. Uso y fin de vida de nuestras prendas](#) de este Informe.

Los programas de reducción de residuos también contemplan el servicio de los comedores de nuestras sedes. Promovemos el uso de tazas, vasos y botellas de cristal que eviten la utilización de plásticos de un solo uso, diversas acciones contra el desperdicio alimentario y fomentar la correcta separación de restos alimentarios.

5.6. Proveedores

GRI 2-6; 3-3

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Transparencia y trazabilidad de la cadena de valor; Prácticas de compra responsable; Innovación; Derechos Humanos; Entornos productivos socialmente sostenibles; Minimización de la huella ambiental.



5.6.1. Gestión de la cadena de suministro

GRI 2-4; 2-6; 2-24; 3-3; 303-2; 305-6; 308-1; 308-2; 407-1; 408-1; 409-1; 413-2; 414-1; 414-2; AF3; AF6; AF8; AF9; AF10; AF11; AF12; AF13; AF14; AF15; AF16; AF17; AF18; AF19; AF20; AF24

Una cadena de suministro ágil y flexible, que nos permita responder a las demandas de nuestros clientes y a los estándares sociales y medioambientales más elevados, es una de las claves de nuestro modelo de negocio. En 2022, trabajamos con un total de 1.729 proveedores⁴¹ directos, situados en 50 mercados, que a su vez utilizaron 8.271 fábricas⁴² para la fabricación de nuestros productos, dando empleo a más de tres millones de personas (1.790 proveedores, 44 mercados y 8.756 fábricas en 2021; 1.805 proveedores, 50 mercados y 8.543 fábricas en 2020 y 1.985 proveedores, 51 mercados y 8.155 fábricas en 2019)⁴³.

Una de las características diferenciadoras de nuestro modelo es la fabricación en proximidad, que nos permite una mayor agilidad en nuestra respuesta al mercado. En 2022, el 49 % de las fábricas que confeccionaron nuestras prendas⁴⁴ estaban situadas en países como España, Portugal, Marruecos o Turquía.

La cadena de suministro de Inditex en 2022

Proveedores con compra en 2022

Unión Europea
332 proveedores
1.591 fábricas

Europa no Comunitaria
230 proveedores
1.736 fábricas

América
11 proveedores
39 fábricas

Asia
955 proveedores
4.458 fábricas

África
201 proveedores
447 fábricas

Fábricas declaradas por los proveedores en 2022

3.200
Hilatura, tejeduría y otros procesos de materia prima

106
Corte

4.023
Confección

165
Tintado y lavado

200
Estampación

263
Acabado

314
Productos no textiles

⁴¹ Proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades/año en las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2022. Los proveedores con producción inferior representan el 0,22 % de la producción total.

⁴² Fábricas declaradas por los proveedores en el sistema de gestión de fabricantes para los pedidos de 2022.

⁴³ Los datos publicados en 2018 no son comparables con los de 2021, 2020 y 2019 debido a la ampliación del alcance en el reporte del número de proveedores y fabricantes efectuado en 2019.

⁴⁴ Incluye fábricas de corte, confección, tintado y lavado, estampación y acabado.

| La cadena de suministro en Inditex en 2022 | | | | |
|--|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| | Proveedores con compra en 2022 | Proveedores nuevos en 2022 | Proveedores no utilizados en 2022 | Proveedores con compra en 2021 |
| África | 201 | 30 | 23 | 194 |
| América | 11 | 0 | 1 | 12 |
| Asia | 955 | 156 | 179 | 978 |
| Europa no comunitaria | 230 | 39 | 32 | 223 |
| Unión Europea | 332 | 37 | 88 | 383 |
| Total | 1.729 | 262 | 323 | 1.790 |

Entendemos la relación con nuestros proveedores como un proceso de apoyo continuo y acompañamiento. En este sentido, nuestros clústeres de proveedores son una herramienta clave para desarrollar nuestra estrategia de sostenibilidad, ya que funcionan como espacios de diálogo y cooperación con los principales actores de la industria, como sindicatos, patronales, administraciones y ONG, entre otros. Contamos con doce clústeres en España, Portugal, Marruecos, Turquía, Brasil, Argentina, India, Pakistán, Bangladés, China, Camboya y Vietnam, zonas de fabricación en las que se concentró el 98 % de nuestra producción en 2022.

En línea con este compromiso de colaboración con los grupos de interés, compartimos el listado completo y actualizado de nuestros fabricantes y su grado de cumplimiento de nuestras políticas con la federación internacional de sindicatos *IndustriALL Global Union*, en el marco de nuestro Acuerdo Marco Global. Además, facilitamos el acceso a *IndustriALL* y a sus afiliados locales a todas las fábricas de nuestra cadena de suministro.

También proporcionamos información relevante de nuestra cadena de suministro a distintas organizaciones, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en aquellos países en los que participamos en el programa *Better Work*, ZDHC o el IPE de China con quienes compartimos información de índole medioambiental, además de diversas ONG, inversores e índices.

📄 Más información en el documento *Alianzas* disponible en la página web corporativa de Inditex.

Es importante remarcar también nuestro compromiso con mantener un flujo de comunicación constante con nuestros clientes sobre cualquier cuestión relacionada con nuestras prendas. En este sentido, en 2022 contestamos a las 1.309 peticiones de información relacionadas con la fabricación de nuestros artículos, nuestras políticas de sostenibilidad o las materias primas empleadas.

5.6.1.1. Principales estándares, políticas y principios en los que basamos la gestión de la cadena de suministro

El principal marco que rige la relación con todos nuestros proveedores es nuestro **Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores** (aprobado en 2001, actualizado por última vez en 2014 y disponible en nuestra página web corporativa). Este documento establece los estándares de obligado cumplimiento en materia de derechos laborales, salud y seguridad de los productos y aspectos medioambientales.

Para garantizar que siempre esté alineado con las mejores prácticas, Inditex ha concebido este Código de Conducta como un documento dinámico sujeto a revisiones periódicas para asegurar su vigencia. Su marco conceptual se basa en los principios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el *Base Code de Ethical Trading Initiative*, los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, entre otros, los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): 1, 14, 26, 29, 79, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 142, 155, 164 y 182.

Además, para impulsar la reducción del impacto medioambiental de nuestra cadena de suministro, en Inditex contamos con el estándar propio *Green to Wear*, de aplicación principalmente a las fábricas que realizan procesos húmedos. A través de la aplicación de este estándar también se busca mejorar aspectos de salud y seguridad de los artículos, al tiempo que se promueven las mejores prácticas. Con este fin, ***Green to Wear* incluye aspectos como la gestión sostenible y eficiente en materias primas, agua, tecnología y procesos, productos químicos, residuos y aguas residuales.**

Todo fabricante o proveedor que quiera formar parte de la cadena de suministro de Inditex debe cumplir con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores (en adelante CCFP o Código de Conducta), con el estándar *Green to Wear*, en el caso de que le sea de aplicación y con nuestros requisitos de trazabilidad. Su incumplimiento, que se verifica a través de diversas auditorías periódicas y regulares, puede suponer el cese de la relación comercial.

Por nuestra parte, estamos comprometidos a implementar prácticas de compra responsable, que guían la manera en la que nuestros compradores y equipos de producto interactúan y negocian con los proveedores. Estas prácticas abarcan la planificación estratégica, el aprovisionamiento, el desarrollo, la compra y los valores y principios subyacentes que afectan a los trabajadores, facilitando así tanto la obtención de salarios dignos y mejores condiciones laborales como el desarrollo sostenible en el sector de la confección, el textil y el calzado. En este sentido, nuestra participación en la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*) es clave.

📄 Más información en el apartado [5.6.2. Trabajador en el Centro](#) de este Informe.

5.6.1.2. Trazabilidad de la cadena de suministro

En Inditex entendemos la trazabilidad como **nuestra capacidad de identificar y rastrear el historial, la aplicación, la ubicación y la distribución de productos, piezas y materiales**, en consonancia con la recomendación nº. 46 de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa⁴⁵. Para ello, contamos con programas de gestión y evaluación de la trazabilidad.

Trabajamos también en ahondar en la trazabilidad de las materias primas, ya que conseguir la trazabilidad completa de toda nuestra cadena de suministro - incluyendo esta fase - es uno de los retos de nuestro sector.

En 2022, dimos un paso más en la gestión responsable de toda nuestra cadena de suministro con el desarrollo de nuevos requisitos de trazabilidad que incrementan el nivel de detalle de los requerimientos mínimos para nuestros proveedores, ya contemplados en el Código de Conducta. De esta forma, en estos requisitos se refleja que nuestros proveedores deben:

/ Conocer su cadena de suministro y trabajar en exclusiva con fabricantes e intermediarios previamente evaluados y autorizados por Inditex y que cumplen con todos nuestros estándares de Sostenibilidad.

/ Informar de todas las instalaciones e intermediarios involucrados en cada uno de los procesos productivos, desde la fibra o hilo hasta la prenda final para cada pedido, incluyendo tanto las instalaciones propias como las contrataciones gestionadas por ellos mismos o por terceros. En 2022 hemos ahondado en el conocimiento de su origen gracias al trabajo conjunto con nuestros proveedores.

/ Acreditar el uso de materias primas preferentes⁴⁶ a través de documentación que acredite su procedencia, así como certificaciones de las instalaciones si procede.

Para asegurar el entendimiento y correcta aplicación de estos nuevos requisitos, en el último año hemos llevado a cabo formaciones presenciales a más de 1.300 proveedores en 35 países.

Nos esforzamos en facilitar a los proveedores la aplicación de nuestros requisitos. Por este motivo, en 2022 hemos continuado con la implementación de nuestro sistema de gestión *i-Trust*, cuyo objetivo es que los proveedores puedan reflejar la realidad de su cadena de suministro de forma flexible, usable y simple.

Sistemas de evaluación

En Inditex verificamos el cumplimiento de nuestros requerimientos de trazabilidad mediante diversos mecanismos de control.

En concreto, mediante el **control de asignaciones** se comprueba que los proveedores hayan declarado su cadena de suministro antes de la fecha límite establecida, mientras que mediante la **revisión de certificados** de las materias primas se realiza una validación de las mismas.

Estos sistemas de control se acompañan de **auditorías de trazabilidad** que verifican la información declarada por nuestros

proveedores en el sistema de gestión de trazabilidad, confirmando *in situ* que la producción del Grupo tiene lugar en fábricas debidamente declaradas y autorizadas. La verificación se realiza en visitas sin previo aviso a las instalaciones de las fábricas, para comprobar los procesos productivos que puede realizar, las producciones en curso y las ya realizadas. El resultado de la visita es contrastado con la información registrada en la herramienta de trazabilidad, para evidenciar tanto los procesos como las unidades realizadas por la fábrica. Desde septiembre de 2022, todas las auditorías se realizan a través de la aplicación *In.Trace*, que facilita el acceso al auditor a toda la información relacionada con las producciones.

En 2022 se realizaron **10.796 auditorías de trazabilidad**, en las que se evidenciaron un total de 629 incumplimientos.

| | Auditorías de trazabilidad | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| África | 5.400 | 2.128 | 139 | 184 | 554 |
| América | 154 | 181 | 28 | 299 | 561 |
| Asia | 2.872 | 2.031 | 642 | 484 | 481 |
| Europa no comunitaria | 1.283 | 1.111 | 385 | 258 | 733 |
| Unión Europea | 1.087 | 668 | 148 | 171 | 217 |
| Total | 10.796 | 6.119 | 1.342 | 1.396 | 2.546 |

A partir de los resultados obtenidos a través de este sistema de evaluación, clasificamos a nuestros proveedores en tres categorías en base a sus incumplimientos de los requisitos de trazabilidad y su reincidencia:

| | | Proveedores en 2022 |
|----------------|--|---------------------|
| Apto | El proveedor controla la trazabilidad de sus producciones y, por lo tanto, puede seguir formando parte de la cadena de suministro de Inditex. | 975 |
| En seguimiento | El nivel de cumplimiento con los requisitos de trazabilidad no es el adecuado para Inditex y para mantener la relación comercial el proveedor deberá adherirse a un programa de mejora y superarlo con éxito | 403 |
| No apto | El proveedor no controla la trazabilidad de sus producciones y, por ello, no es apto trabajar con Inditex, por lo que es bloqueado y no puede ser utilizado para nuestras producciones. | 7 |

5.6.1.3. Acompañamiento, evaluación y mejora continua

La relación de largo plazo que mantenemos con nuestros proveedores se basa en un proceso de acompañamiento, evaluación y mejora que comienza incluso antes de que trabajen con nosotros. En total, durante el ejercicio se realizaron 12.152 auditorías a nuestros proveedores y fabricantes, tras las cuales en caso de detectarse incumplimientos se desarrollan Planes de Acción Correctivos. Para llevar a cabo esta labor de

⁴⁵ Recomendación n. 46 de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa: Mejora de la trazabilidad y transparencia de las cadenas de valor sostenibles en el sector de la confección y el calzado.

⁴⁶ Incluye materias primas preferentes atendiendo a la clasificación que establecen organizaciones de referencia como *Textile Exchange*.

verificación, además de nuestros equipos propios, trabajamos con un total de 990 auditores externos⁴⁷, de los cuales 679 fueron formados durante este ejercicio.

Pre-assessment

Para garantizar que solo aquellos que cumplen con nuestros estándares sociales y medioambientales forman parte de nuestra cadena de suministro, hacemos una primera verificación del cumplimiento de nuestros requisitos a todos los nuevos proveedores y fabricantes antes de que comiencen su relación con nosotros a través de las auditorías *pre-assessment*. En esta evaluación, verificamos si cumplen con nuestro Código de Conducta y únicamente los que obtienen un resultado apto pueden recibir pedidos de Inditex.

Cabe destacar que todos los proveedores para poder formar parte de nuestra cadena de suministro deben, como cuestión previa, aceptar todos los IMRs (*Inditex Minimum Requirements*) que les sean de aplicación. Los IMRs se componen de una serie de documentos (como el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, la Política de Derechos Humanos o los Requisitos de Trazabilidad de Proveedores y Fabricantes) donde se recogen los estándares sociales, medioambientales y de salud y seguridad de producto, entre otros, con los que deben cumplir nuestros proveedores y fabricantes.

En 2022 se realizaron 2.075 **auditorías de pre-assessment** (2.397, 3.062, 2.789 y 2.177 en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente). De ellas, 2.040 fueron realizadas por auditores externos.

| Auditorías pre-assessment en 2022 | | |
|-----------------------------------|---------------------------|-------------|
| | Auditorías pre-assessment | % Apto |
| África | 97 | 86 % |
| América | 16 | 88 % |
| Asia | 1.438 | 73 % |
| Europa no comunitaria | 245 | 66 % |
| Unión Europea | 279 | 82 % |
| Total | 2.075 | 74 % |

Evaluación ambiental preliminar

En octubre de 2022 hemos puesto en marcha una evaluación ambiental preliminar. Se trata de una evaluación remota llevada a cabo por auditores externos, que se realiza a las nuevas instalaciones de nuestra cadena de suministro que están sujetas al estándar *Green to Wear* una vez ya han superado el *pre-assessment* y de manera previa a las auditorías ambientales para garantizar que cumplen con nuestros requisitos. Desde su lanzamiento hasta el cierre del ejercicio, se han realizado 56 de estas evaluaciones.

Como resultado de esta auditoría, las instalaciones son clasificadas como aptas o no aptas, quedando las no aptas bloqueadas, por lo que no pueden recibir pedidos de Inditex.

Auditorías sociales

Una vez que las fábricas superan el *pre-assessment*, **se realizan auditorías sociales de forma periódica y regular** a

todos y cada uno de los proveedores y fábricas de nuestra cadena de suministro para comprobar el cumplimiento del Código de Conducta.

En 2022, realizamos un total de 5.955 auditorías sociales⁴⁸ a las fábricas de nuestra cadena de suministro siguiendo la metodología propia de Inditex. Estas auditorías pueden ser llevadas a cabo por auditores internos o externos, pero siempre se realizan sin previo aviso e incluyen una visita a las instalaciones para evaluar aspectos como el nivel de los salarios, la duración de las jornadas laborales o las condiciones de salud y seguridad, entre otros requisitos del Código de Conducta.

| Auditorías sociales | | | | | |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| África | 390 | 244 | 197 | 406 | 380 |
| América | 35 | 63 | 14 | 19 | 55 |
| Asia | 3.058 | 3.139 | 3.259 | 3.020 | 2.473 |
| Europa no comunitaria | 1.177 | 1.326 | 1.074 | 1.660 | 1.241 |
| Unión Europea | 1.295 | 1.068 | 1.145 | 1.306 | 1.210 |
| Total | 5.955 | 5.840 | 5.689 | 6.411 | 5.359 |

Además de nuestra metodología propia, también se realizan verificaciones siguiendo la metodología de la iniciativa *Social & Labor Convergence Program* (SLCP), de la que Inditex forma parte desde su inicio. Esta iniciativa aspira a eliminar la fatiga de auditoría en las cadenas de suministro globales sustituyendo la necesidad de realizar auditorías propias de cada marca, con el objetivo último de mejorar las condiciones de los trabajadores. El proceso consiste en una autoevaluación realizada por la propia fábrica la cual es verificada por un tercero autorizado por SLCP. Esta verificación es posteriormente compartida con los distintos grupos de interés.

En 2022 se han realizado 1.400 evaluaciones a fábricas de nuestra cadena de suministro en **China, Bangladés, Turquía, Pakistán, Vietnam e India** siguiendo la metodología de SLCP. Gracias a los esfuerzos desempeñados internamente en el ámbito tecnológico, que nos permiten una integración de nuestros sistemas con el *Gateway* de SLCP, 882 se han integrado satisfactoriamente en los sistemas de Inditex y sustituyen por tanto a las auditorías realizadas con nuestra propia metodología. Así, sumadas a las realizadas con nuestra propia metodología, se han llevado a cabo un total de 6.837 auditorías sociales a fábricas de nuestra cadena de suministro.

Además, este año también se han realizado auditorías sociales, siguiendo nuestra metodología propia, a más de 70 centros logísticos externos con los que trabajamos.

A partir de los resultados de estas evaluaciones, nuestros proveedores y fabricantes son clasificados en función de su grado de cumplimiento del Código de Conducta. En 2022, la clasificación de los proveedores activos ha sido la siguiente:

⁴⁷ Incluye auditores que, en 2022, realizaron auditorías sociales, ambientales, *pre-assessment*, evaluación ambiental preliminar, de trazabilidad o especiales. Los auditores están especializados según el ámbito de la auditoría.

⁴⁸ Una empresa puede recibir más de una auditoría social a lo largo del año fiscal. En la contabilización de auditorías se tiene en cuenta cada auditoría realizada.

| Clasificación | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|---------------|------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| | Número de proveedores ¹ | Porcentaje | Número de proveedores | Porcentaje | Número de proveedores | Porcentaje | Número de proveedores | Porcentaje | Número de proveedores | Porcentaje |
| A | 650 | 38 % | 653 | 37 % | 575 | 32 % | 784 | 40 % | 661 | 35 % |
| B | 1.018 | 59 % | 1.077 | 60 % | 1.152 | 64 % | 1.051 | 53 % | 1.045 | 56 % |
| C | 10 | 1 % | 18 | 1 % | 27 | 2 % | 44 | 2 % | 80 | 4 % |
| Sujeto a PAC | 30 | 2 % | 23 | 1 % | 24 | 1 % | 38 | 2 % | 47 | 3 % |
| PR | 21 | 1 % | 19 | 1 % | 27 | 1 % | 68 | 3 % | 33 | 2 % |
| Total | 1.729 | 100 % | 1.790 | 100 % | 1.805 | 100 % | 1.985 | 100 % | 1.866 | 100 % |

1. Se incluyen proveedores con más de 20.000 unidades de compra en las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2022. Los proveedores con producción inferior a 20.000 unidades representan el 0,22 %.

| Clasificación social | Resultado auditorías |
|----------------------|---|
| A | Cumple con el CCFP |
| B | Incumple algún aspecto no relevante del CCFP |
| C | Incumple algún aspecto sensible pero no concluyente del CCFP |
| Sujeto a PAC | Incumplimientos del CCFP desencadenan la inmediata implantación de un plan de acción correctivo |
| PR | En proceso de auditoría |

Porcentaje de cumplimiento del Código de Conducta en las fábricas activas⁴⁹ de proveedores con compra en 2022:

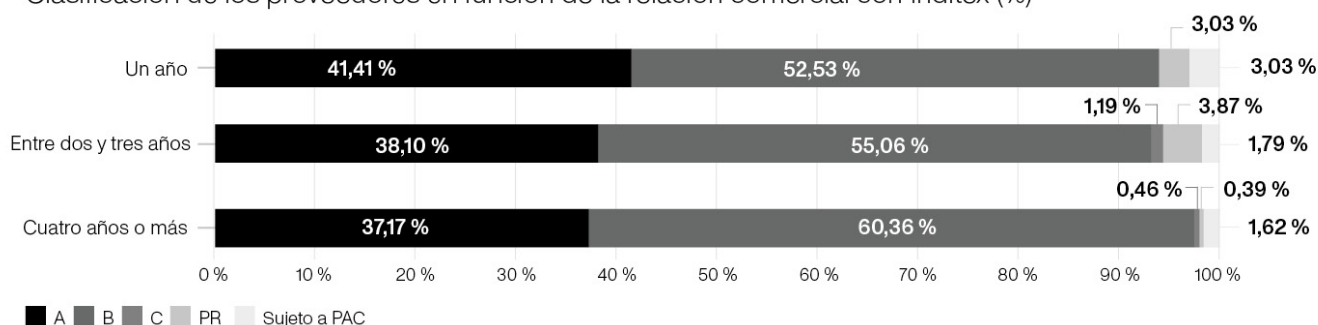
| | África | América | Asia | Europa no comunitaria | Unión Europea |
|---|--------|---------|------|-----------------------|---------------|
| Prohibición de trabajo involuntario | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Prohibición del trabajo juvenil o de menores ¹ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Prohibición de discriminación | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Prohibición de abuso o trato inhumano | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Higiene en el trabajo | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Cumplimiento en materia salarial | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Horas de trabajo | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Compromiso medioambiental | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Trabajo regular | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Implantación del Código ² | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

1. Incluye la inexistencia de sistemas adecuados de verificación de la edad de los trabajadores.
 2. Incluye la inexistencia de sistemas adecuados de registro y comunicación a los trabajadores.



El trabajo continuo con los proveedores se ve reflejado en cómo su clasificación mejora en función de la duración de la relación comercial con Inditex.

Clasificación de los proveedores en función de la relación comercial con Inditex (%)



⁴⁹ No se incluyen fábricas bloqueadas en 2022.

Auditorías ambientales

El cumplimiento de nuestro estándar *Green to Wear*, de aplicación a instalaciones que realizan principalmente procesos húmedos, se verifica regularmente a través de auditorías ambientales. Este tipo de auditorías son **ejecutadas por auditores externos independientes** en visitas anunciadas que incluyen una revisión de la documentación y un análisis no anunciado de muestras de aguas residuales siempre que sea aplicable. Compartimos estas evaluaciones de agua con el resto de nuestro sector en el marco de nuestra colaboración con ZDHC.

Durante el ejercicio 2022 se han realizado 2.065 auditorías ambientales⁵⁰.

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|
| África | 75 | 67 | 26 |
| América | 6 | 4 | 1 |
| Asia | 1.225 | 936 | 670 |
| Europa no comunitaria | 442 | 441 | 237 |
| Unión Europea | 317 | 265 | 189 |
| Total | 2.065 | 1.713 | 1.123 |

En 2022 el 78 % de los proveedores que están bajo el alcance del estándar *Green to Wear* están clasificados como A o B, las clasificaciones más elevadas de acuerdo a la metodología propia de Inditex.

Auditorías especiales

Para evaluar el cumplimiento de aspectos específicos, llevamos a cabo auditorías especiales, que pueden ser ejecutadas por auditores externos o internos. Durante el ejercicio 2022 se han llevado a cabo 1.045 auditorías especiales.

| Auditorías especiales | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|-----------------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| África | 117 | 91 | 36 | 57 | 130 |
| América | 41 | 5 | 2 | 112 | 132 |
| Asia | 795 | 1.066 | 673 | 1.117 | 1.398 |
| Europa no comunitaria | 51 | 233 | 43 | 236 | 201 |
| Unión Europea | 41 | 13 | 27 | 97 | 121 |
| Total | 1.045 | 1.408 | 781 | 1.619 | 1.982 |

Dentro de esta categoría, se realizan evaluaciones técnicas estructurales de las instalaciones, verificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores desde un punto de vista exclusivo de la salud y seguridad, o visitas de seguimiento de los Planes de Acción Correctivos que se desarrollan cuando se detecta un incumplimiento de nuestros códigos y/o estándares.

En concreto, en 2022, 424 de estas visitas fueron de temáticas relacionadas con el seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta, 540 estuvieron dedicadas a la implementación de los programas de Trabajador en el Centro y 81 a la verificación de la aplicación de la metodología de auditoría de Inditex.

Mejora continua

En Inditex creemos en la mejora continua como clave para avanzar en nuestros objetivos y estrategias. La gestión sostenible de la cadena de suministro también está alineada con esta filosofía. Una de las principales herramientas de Inditex para este fin son los **Planes de Acción Correctivos (PAC)**, en los que nuestros equipos apoyan y colaboran con los proveedores para corregir y prevenir los incumplimientos. Estos planes pueden ser llevados a cabo solo por los equipos de Inditex o en colaboración con otras organizaciones como ONG. En los casos más sensibles —con clasificación ‘Sujeto a PAC’—, el plan dura aproximadamente seis meses.

/ PAC de índole social: en 2022 se han llevado a cabo 487 Planes de Acción Correctivos. De ellos, 292 se han realizado en fábricas con clasificación Sujeto a PAC y 195 en fábricas con otras clasificaciones (570 Planes en 2021: 294 en fábricas con clasificación Sujeto a PAC y 276 en fábricas con otras clasificaciones y 715 Planes en 2020: 303 en fábricas con clasificación Sujeto a PAC y 412 en fábricas con otras clasificaciones)⁵¹.

/ PAC de índole ambiental: en 2022 se han llevado a cabo 547 Planes de Acción Correctivos. De ellos, 122 se han realizado en fábricas con clasificación Sujeto a PAC, y 425 en fábricas con otras clasificaciones (583 Planes en 2021: 171 en fábricas con clasificación Sujeto a PAC y 412 en fábricas con otras clasificaciones y 490 Planes en 2020: 132 en fábricas con clasificación Sujeto a PAC y 358 en fábricas con otras clasificaciones)⁵².

En Inditex creemos que una gestión responsable de nuestra compra implica acompañar a nuestros proveedores en la mejora de su desempeño social y medioambiental. Sin embargo, nuestro compromiso con el cumplimiento de nuestros estándares conlleva una política de tolerancia cero con aquellos que no muestran una voluntad de mejora, por lo que, si una vez finalizado el plan la auditoría de verificación muestra incumplimientos graves, la fábrica o proveedor será bloqueado y no podrá seguir trabajando para Inditex.

En 2022, 41 proveedores fueron descartados por incumplimientos relacionados con nuestro Código de Conducta u otros requisitos de sostenibilidad, tanto sociales como medioambientales (16, 23, 25 y 26 en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

⁵⁰ No se incluye el número de auditorías ambientales realizadas en 2019 y 2018 ya que, debido a la actualización del estándar *Green to Wear 2.0* realizada en 2020 y la consolidación en él de la anterior versión de *Green to Wear* y del programa *Ready to Manufacture*, el número de auditorías reportado en ejercicios anteriores no es comparable.

⁵¹ En 2019 y 2018 solo se reportaban los Planes de Acción Correctivos de índole social llevados a cabo en fábricas o proveedores con clasificación ‘Sujeto a PAC’ (400 y 417 en 2019 y en 2018, respectivamente).

⁵² 136 y 135 Planes de Acción Correctivos totales en 2019 y en 2018, respectivamente.

| | Proveedores con compra en 2022 ¹ | Descartados por incumplimiento del Código de Conducta | Descartados por motivos comerciales | Proveedores activos a 31/01/2023 |
|-----------------------|---|---|-------------------------------------|----------------------------------|
| África | 201 | 2 | 4 | 195 |
| América | 11 | 0 | 0 | 11 |
| Asia | 955 | 13 | 2 | 940 |
| Europa no comunitaria | 230 | 22 | 0 | 208 |
| Unión europea | 332 | 4 | 0 | 328 |
| Total | 1.729 | 41 | 6 | 1.682 |

1. Proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades en las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2022. Los proveedores con producción inferior representan el 0,22 % de la producción total.

Los Planes de Acción Correctivos se complementan con distintos proyectos de mejora y apoyo a proveedores y fabricantes como son los programas desarrollados en el marco de la estrategia Trabajador en el Centro. Además, en 2022 hemos lanzado un Programa de Colaboración para la Mejora Medioambiental y la transformación de la cadena de suministro, con especial foco en agua, vertidos, gestión de productos químicos y energía, involucrando a 208 instalaciones.

① Más información en los apartados [5.5.1 Nuestro enfoque en la gestión de la energía y a la reducción de emisiones](#) y [5.5.2 Nuestro enfoque en la gestión del agua](#) de este Informe.

① Más información en el documento *Cadena de suministro: gestión para transformar el sector* disponible en la página web corporativa de Inditex.

Innovación en procesos productivos

Desde Inditex estamos comprometidos con la transformación de nuestra industria, incluyendo la utilización de procesos productivos con un menor impacto en el consumo de agua y energía. En este sentido, colaboramos con diferentes organizaciones y empresas de diversos sectores para desarrollar soluciones innovadoras que supongan una reducción de los impactos.

Uno de los ejemplos más destacados del ejercicio es el desarrollo conjunto con el Grupo CHT de *PIGMENTURA by CHT*, una innovadora solución de tintura que reduce el consumo de agua hasta en un 96 %.

Este novedoso desarrollo, resultado inicial de la alianza en investigación con CHT iniciada en 2020 se basa en una tintura con pigmentos, que no necesita de los procesos de lavado y secado reduciendo el agua y la energía necesarias para calentar esos procesos. De esta forma se consiguen ahorros de hasta un 60 % de energía en comparación con otras tecnologías de tintura a la continua.

Este nuevo enfoque de tintura es de fácil implementación por su alta fiabilidad al reducir notablemente el tiempo y complejidad del proceso. Además, puede ser implementado en toda instalación de tintura a la continua existente sin necesidad de inversiones e, incluso, de aplicación a mezclas de fibras complejas incluyendo los tejidos reciclados cuyo proceso de tintura resulta más complejo.

En paralelo, también colaboramos con BASF en la implementación y optimización del primer sistema de lavado industrial en frío, *SOKALAN HP 56 A*, con contribuciones notables en la reducción del consumo de agua y energía en los sistemas de tintura por agotamiento.

5.6.2. Trabajador en el Centro

GRI 3-3; 413-1; 407-1; 403-6; 403-7; 403-8; AF1; AF2; AF3; AF24; AF27

➊ Más información en el informe *Trabajador en el Centro* disponible en la página web corporativa de Inditex.

Inditex cuenta con sólidas políticas, herramientas y prácticas para una gestión sostenible de la cadena de suministro. Su implementación a lo largo de los años nos ha permitido identificar las necesidades de los trabajadores en las distintas áreas geográficas en las que producimos y desarrollar una estrategia que pone al "Trabajador en el Centro". La estrategia se basa en el respeto y promoción de los derechos humanos y en la creación de valor social comunitario y en la industria.

➋ Más información en el apartado [5.6.1. Gestión de la cadena de suministro](#) de este Informe.

Colaboramos con grupos de interés en los retos compartidos de la cadena de suministro y nos situamos cerca del trabajador para entender sus necesidades y facilitarle las herramientas necesarias para su empoderamiento, participación y bienestar.

La estrategia surgió a partir del análisis y evaluación continua de nuestra cadena de suministro, y tras un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos desarrollado en colaboración con la organización *Shift*, líder en la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Está compuesta por siete **Áreas de Impacto Prioritarias (AIP)** identificadas a través de un proceso de debida diligencia. Estas áreas son: Participación de los Trabajadores; Salarios Dignos;

Género, Diversidad e Inclusión; Salud y Seguridad Laboral; Protección de Migrantes y Refugiados; Protección Social; y Protección de los Derechos Laborales en la Producción de Materias Primas.

Durante la implementación de la estrategia de cada una de las Áreas de Impacto Prioritarias se ha buscado profundizar en los impactos, entender el contexto y tejer una red de alianzas, proyectos e intervenciones dirigidos a promover cambios sistémicos en la industria y las comunidades.

Para lograr nuestro propósito

Identificamos, evaluamos y mejoramos las condiciones de trabajo en toda nuestra cadena de suministro

- / Cubrimos el 100 % de la cadena de suministro.
- / Proveedores sujetos al cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y de nuestros estándares.
- / Contamos con herramientas de evaluación y mejora continua.

Somos un catalizador para el cambio de la industria promoviendo la sostenibilidad

- / Dar respuesta a las necesidades del trabajador.
- / Herramientas para el empoderamiento, participación y bienestar.
- / Colaboración con grupos de interés.
- / Comunidades más prósperas.
- / Industria más sostenible a largo plazo.

El Trabajador en el Centro

La estrategia de Trabajador en el Centro 2019-2022 se basa en el **respeto de los Derechos Humanos** de los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Áreas de impacto prioritarias



Participación de los trabajadores

Desarrollar y mejorar el diálogo social para lograr relaciones industriales maduras y promover la satisfacción de los trabajadores.



Salarios dignos

Facilitar que los trabajadores de la cadena de suministro reciban un salario digno.



Género, diversidad e inclusión

Promover que todas las mujeres de la cadena de suministro disfruten de las mejores condiciones y oportunidades, a la vez que se fomenta la igualdad de una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.



Salud y seguridad laboral

Garantizar que los trabajadores de la cadena de suministro estén protegidos ante riesgos para su seguridad, salud y bienestar ocupacional.



Protección de los migrantes y los refugiados

Asegurar que los derechos de los refugiados y los migrantes son respetados y que en las fábricas se proporciona un entorno de trabajo decente en el que se apoya la cohesión.



Protección social

Posibilitar el bienestar de trabajadores felices y saludables en la cadena de suministro.



Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

Promover los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas a través de intervenciones proactivas a nivel de entorno laboral, comunidad e industria.

Tres elementos



/ El trabajador

El trabajador de la cadena de suministro **se sitúa en el centro como principal beneficiario** de las estrategias y programas basados en su empoderamiento y participación.



/ Las dimensiones

Entorno laboral

Nos aseguramos de que todas las instalaciones de la cadena de suministro cumplen con los estándares que garantizan el respeto a los derechos laborales y humanos.

Bienestar

Buscamos el desarrollo del trabajador junto con sus comunidades para impulsar un cambio social transformador.

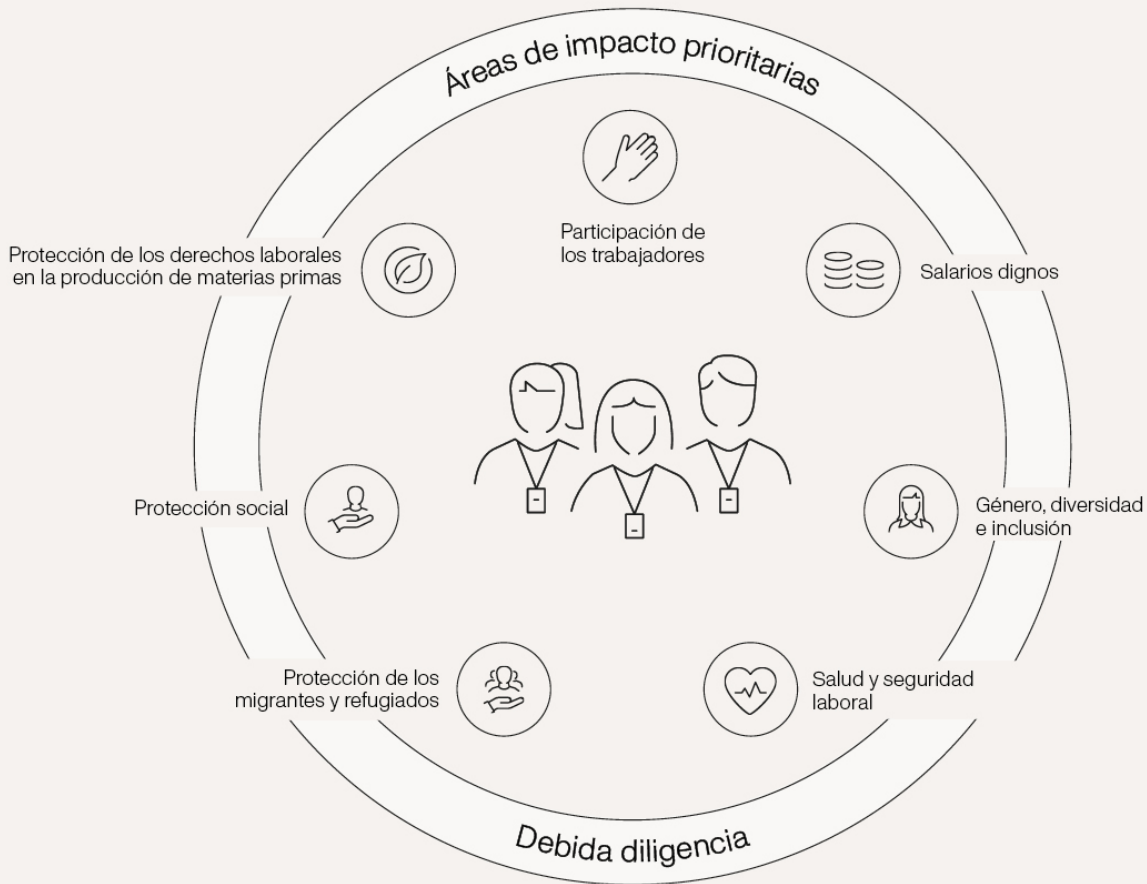
Industria

Creemos firmemente que la solución para muchos de los retos del sector es el compromiso y trabajo conjunto de los distintos actores de la industria.



/ La debida diligencia

Es un proceso continuo, con base en los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, que nos ha permitido identificar siete áreas de impacto prioritarias (AIPs) en torno a las que desarrollamos las líneas de acción de la estrategia.



1.576.549

Trabajadores

beneficiados por la estrategia "Trabajador en el Centro" en 2022

1.770

Proveedores y fábricas

alcanzados por la estrategia "Trabajador en el Centro" en 2022

47

Proyectos

desarrollados por la estrategia "Trabajador en el Centro" en fábricas y/o comunidad en 2022

100 %

Proveedores

cubiertos por la estrategia

36

Organizaciones

con las que colaboramos

En el año 2022 se ha culminado el ciclo actual de la estrategia Trabajador en el Centro. A lo largo de estos cuatro años se ha trabajado en el desarrollo de herramientas, proyectos y alianzas para fomentar el trabajo decente y los entornos productivos sostenibles.

Así, desde 2019 que se comenzó su implementación, sus programas y proyectos han alcanzado un total de 3.298 proveedores y fabricantes, beneficiando a 2.515.491 trabajadores. En particular, en 2022 se han llevado a cabo 47 proyectos en 1.770 proveedores y fábricas.

En 2023 lanzaremos nuestra nueva estrategia Trabajador en el Centro 2023-2025 en el marco de la cual seguiremos trabajando en el respeto y promoción de los derechos humanos, ampliando la ambición con el fin último de transformar la vida de los trabajadores y la industria en su conjunto.

Principales características de la estrategia Trabajador en el Centro

Del cumplimiento al compromiso

En el recorrido para la gestión socialmente sostenible de la cadena de suministro, enclavada en nuestra estrategia de derechos humanos, hemos ido incorporando nuevos elementos a lo largo de los años para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores de la cadena de suministro, evolucionando de un modelo basado en el cumplimiento a la actual estrategia, que incorpora la visión de transformación e impacto.

Cultura de colaboración

Los desafíos que plantea una cadena de suministro global son compartidos, por lo que es necesaria la colaboración para lograr un efecto multiplicador y un impacto duradero. En particular, nuestros objetivos de sostenibilidad para la cadena de suministro son compartidos con proveedores, fabricantes, empresas y marcas, y otros grupos de interés como ONG, sindicatos y organizaciones locales e internacionales.



Así, en Inditex apostamos decididamente por la colaboración, tejiendo redes de confianza con nuestros socios. Contamos con equipos en los principales mercados de producción en contacto directo con proveedores, trabajadores, sindicatos, ONG, las autoridades locales y nacionales, organizaciones internacionales e instituciones académicas, entre otros. Esta manera de trabajar localmente es lo que conocemos como **'clústeres'**. En 2022, Inditex ha contado con 12 clústeres en España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Argentina y Brasil.

Además, mantenemos un enfoque abierto y colaborador con diversos organismos y participamos activamente en iniciativas globales de la industria como eje tractor de transformación, siempre con el objetivo de que el sector adopte prácticas sostenibles de manera generalizada.

Una de las relaciones más relevantes es la que mantenemos con la federación internacional de sindicatos *IndustriALL*, con la que Inditex firmó un Acuerdo Marco Global en 2007 y que ha renovado de manera periódica desde entonces. Este Acuerdo Marco, que ha celebrado su 15 aniversario este año, es una de nuestras herramientas más valiosas para promocionar la participación de los trabajadores, el respeto a la libertad de asociación y el impulso a la negociación colectiva.

Trabajamos además con organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de acuerdos público-privados, la iniciativa *Better Work*, el Pacto Mundial de Naciones Unidas o *Ethical Trading Initiative*.

Finalmente, cabe destacar la relevancia de nuestra colaboración con **otras marcas** a través de distintas iniciativas como *ACT (Action, Collaboration, Transformation)*, que trabaja por la consecución de salarios dignos en la cadena de suministro a través de prácticas de compra responsable y la negociación colectiva.

Integración en el modelo de negocio

La sostenibilidad se entiende en Inditex como una **manera de actuar** y, como tal, permea en todo el modelo de negocio y en cada una de las áreas que lo desarrollan.

En particular, la involucración de los equipos de compra es esencial. Entre otros, hemos desarrollado sistemas de gestión que permiten a todos los equipos de compra conocer el desempeño de cada proveedor, favoreciendo unas **prácticas de compra responsable** que les permite tomar decisiones comerciales con una perspectiva de sostenibilidad.

Acompañamiento a nuestros proveedores

La sensibilización y capacitación de nuestros proveedores nos permite abordar los retos en la cadena de suministro como una responsabilidad compartida. Nuestros equipos de compra y de sostenibilidad tienen una relación muy cercana con los proveedores. Un claro ejemplo es la formación continua y especializada en temas como igualdad de género, libertad sindical, salarios dignos o seguridad y salud. En este 2022 hemos llevado a cabo formaciones a 1.042 proveedores.

Participación de los Trabajadores

Participación de los trabajadores

Objetivo

Desarrollar y mejorar el diálogo social para lograr relaciones industriales maduras y promover la satisfacción de los trabajadores.

Estrategia

- / Promover el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union
- / Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores
- / Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

ODS relacionados



Derechos humanos relacionados

- / Libertad de asociación
- / Negociación colectiva

Alianzas y colaboraciones

- / ACT (Action, Collaboration, Transformation)
- / BetterWork
- / Ethical Trading Initiative
- / IndustriALL Global Union
- / Universidad de Oxford
- / Universidad de Toronto

Principales indicadores 2022

- / 334.684 trabajadores beneficiados
- / 175 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, Camboya, Egipto, Indonesia, Marruecos, Pakistán, Túnez, Turquía y Vietnam

La satisfacción de los trabajadores mediante su continuo empoderamiento, el fomento de relaciones industriales maduras, y por tanto de la promoción del diálogo social, y la protección de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva a lo largo de la cadena de producción de Inditex son los ejes centrales sobre los que gira nuestra estrategia de participación de los trabajadores.

a) Promover el Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*

El Acuerdo Marco Global constituye la principal herramienta para la implementación de nuestra estrategia de participación de los trabajadores. Su evolución desde su firma en 2007 ha pivotado alrededor del respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en nuestra cadena de producción, pero también del empoderamiento de los trabajadores a través de las distintas actividades de capacitación y la relación de transparencia entre ambas organizaciones, con herramientas como el Comité Sindical Global.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Colaboración en el terreno con *IndustriALL* y sus afiliados locales (Bangladés, Marruecos, Túnez y Turquía)

b) Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores

El diálogo social se sustenta en la capacidad de empleadores y trabajadores para entablar un proceso de comunicación e interacción sobre cualquier aspecto que pueda ser considerado relevante. Así, fomentamos la participación de los trabajadores para entender sus necesidades, preferencias y expectativas.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Preferencias de los trabajadores (Marruecos)

c) Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

La promoción efectiva de diálogo social en nuestra cadena de suministro parte de la premisa de garantizar mecanismos efectivos de representación tanto a nivel sectorial como de centro de trabajo. En este sentido trabajamos activamente en iniciativas como ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de su programa *Better Work* o *Ethical Trading Initiative* (ETI).

Proyectos desarrollados en 2022

/ Programa *Better Work* (Bangladés, Camboya, Egipto, Indonesia, Pakistán y Vietnam)

/ Programa de diálogo social y género (Bangladés)

XV aniversario del Acuerdo Marco Global con *IndustriALL*

Con la celebración del XV aniversario del Acuerdo Marco con *IndustriALL Global Union* se marca un hito relevante en la historia de Inditex con la apuesta de ambas organizaciones por crear un marco de colaboración pionero que establece el respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y la capacitación de trabajadores, sus legítimos representantes y proveedores como núcleo central a partir del que desarrollar todo tipo de actividades enfocadas en la mejora continua de las condiciones laborales en la cadena de producción de Inditex.

Desde la firma del Acuerdo Marco Global en 2007 y sus sucesivas renovaciones en 2014 y 2019, hemos sido capaces de consolidar una serie de principios basados en la transparencia y empoderamiento de los trabajadores, reforzando cada vez más el rol que juegan los afiliados de *IndustriALL Global Union* en los distintos mercados de aprovisionamiento. En este sentido, en este XV aniversario se ha firmado un nuevo protocolo que promueve el diálogo social a través del establecimiento de nuevos mecanismos que refuerzan el papel de los sindicatos locales y avanzan hacia una mejor comprensión de las necesidades de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Se establece también un nuevo procedimiento de acceso a los centros de trabajo, que tiene como objetivo profundizar en el conocimiento y monitorización de las condiciones laborales en las fábricas de la cadena de suministro de Inditex.



Salarios Dignos

Salarios dignos

Objetivo

Facilitar que los trabajadores de la cadena de suministro de Inditex reciban un salario digno.

Estrategia

- / Promover la negociación colectiva .
- / Prácticas de compra responsables.
- / Mejorar sistemas y métodos de organización de la producción.
- / Mejorar sistemas de gestión y digitalización de los salarios.

ODS relacionados



Derechos humanos relacionados

- / Condiciones de trabajo justas y favorables
- / No discriminación
- / Nivel de vida adecuado
- / Educación
- / Salud
- / Vida
- / Negociación colectiva
- / Propiedad

Alianzas y colaboraciones

- / ACT (Action, Collaboration, Transformation)
- / Better than Cash Alliance
- / BSR (Business for Social Responsibility)
- / East China University of Political Science and Law (ECUPL)
- / IndustriALL Global Union
- / Organización Internacional del Trabajo
- / Universidade do Minho

Principales indicadores 2022

- / 98.903 trabajadores beneficiados
- / 105 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladesh, China, Camboya, Egipto, India, Pakistán, Portugal, Turquía y Vietnam

Nuestra definición de salario digno está completamente alineada con la de la iniciativa ACT: “un salario digno es el ingreso mínimo necesario para que un trabajador cubra sus necesidades básicas y las de su familia, incluidos algunos ingresos discrecionales. Esto debe ganarse durante los límites legales de horas de trabajo (sin horas extraordinarias)”.

a) Promoción de la negociación colectiva

Nuestra estrategia se basa en el principio de que el salario digno y, en general, las condiciones de trabajo dignas son aquellas que resultan de las negociaciones y acuerdos colectivos entre los empleadores y los trabajadores a través de sus representantes libremente elegidos. Este enfoque es compartido con la iniciativa ACT, que proporciona un marco para todos los grupos de interés para trabajar hacia acuerdos de negociación colectiva a nivel de industria. Esta visión se fortalece aún más a través de nuestro Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*, que es uno de los instrumentos más efectivos para implementar nuestra estrategia de salarios dignos.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Colaboración con ACT (Bangladés, Camboya y Turquía)

b) Prácticas de compra responsable

Las prácticas de compra responsable pueden ayudar a crear un entorno que permita mejorar las condiciones de trabajo, salarios y beneficios de los trabajadores de la cadena de suministro. Conscientes de ello, desde 2018 estamos adheridos como miembros de ACT a cinco compromisos en relación con las prácticas de compra. Para implantar estos compromisos y ayudar a nuestros equipos comerciales a tomar decisiones de compra responsable, les formamos para que puedan adoptar las mejores prácticas y desarrollamos y ponemos a su disposición sistemas de gestión que miden el desempeño de cada proveedor y fábrica en sostenibilidad.

c) Mejora de sistemas y métodos de organización de la producción

La mejora de las habilidades y de la productividad juegan un papel relevante en la mejora de los salarios y beneficios para los trabajadores. Las fábricas con mejor productividad son más flexibles para, no solo compartir los beneficios adicionales con los trabajadores, sino también para seguir siendo competitivas en la industria y, por lo tanto, mantener el empleo de los trabajadores, un aspecto crucial desde la perspectiva de los salarios dignos.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Proyecto *Lean* (Bangladés, China y Portugal)
- / Programa SCORE (China)

Proyectos desarrollados en 2022

- / Capacitación en digitalización de salarios (Vietnam)
- / *HERfinance* – pagos digitales (Camboya, China, Egipto, India y Vietnam)
- / Análisis de salarios (Bangladés, China, India y Pakistán)

d) Mejora de sistemas de gestión y digitalización de los salarios

Llevamos a cabo un proceso de monitorización y fortalecimiento de los sistemas de gestión salarial en la cadena de suministro de Inditex. En este proceso incluimos la promoción del acceso de los trabajadores a pagos y servicios digitales y a su capacitación en el uso de tecnologías y servicios disponibles.

Género, diversidad e inclusión

Género, diversidad e inclusión

Objetivo

Promover que todas las mujeres de la cadena de suministro disfruten de las mejores condiciones y oportunidades, a la vez que se fomenta la igualdad de una forma transversal, y creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

Estrategia

- / Salud: facilitar servicios de atención médica, principalmente maternidad y salud reproductiva.
- / Protección: Promover políticas de tolerancia cero y prácticas de prevención y gestión del acoso laboral.
- / Empoderamiento: involucrar a las trabajadoras en programas financieros, de liderazgo y de empoderamiento.

ODS relacionados

Derechos humanos relacionados

Alianzas y colaboraciones



- / Condiciones de trabajo justas y favorables
- / No discriminación
- / Nivel de vida adecuado
- / Educación
- / Salud
- / Vida
- / No ser sometido a tratos degradantes
- / No sufrir acosos
- / Igualdad salarial
- / Libertad de movimiento
- / Libertad y seguridad de la persona
- / Participar en la vida pública
- / Derechos de las personas con discapacidad
- / Derechos reproductivos

- / Anne Cocuk Egitim Vakfi (ACEV)
- / Associação Plano i
- / BSR (Business for Social Responsibility)
- / Casal dels infants
- / International Center for Research on Women (ICRW)
- / Medicus Mundi Sur
- / St Johns Medical College

Principales indicadores 2022

- / 189.958 trabajadores beneficiados
- / 86 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, India, Marruecos, Pakistán, Portugal, Sri Lanka, Turquía y Vietnam

A través de esta estrategia, hemos desarrollado un marco con perspectiva de género que se materializa en alianzas, acciones y proyectos para promover la igualdad de género. Asimismo, desarrollamos ámbitos de trabajo para la inclusión de otros colectivos como el LGTB+.

a) Salud: facilitar servicios de atención médica, principalmente de maternidad y salud reproductiva

Desde Inditex abogamos por mejorar el acceso a los servicios de salud de las mujeres, como la planificación familiar y la salud materna. Apalancándonos en su activa presencia en nuestra cadena de suministro, conseguimos llevar estas medidas a un gran número de mujeres que, de otro modo, tendrían dificultades para acceder a servicios y productos.

Proyectos desarrollados en 2022

/ *Medicus Mundi Salud* (Marruecos)
/ *Sakhi Salud* (India)
/ *Sakhi Menstrual Rights* (India y Sri Lanka)
/ *HERhealth* (Vietnam)

b) Protección: promover políticas de tolerancia cero y prácticas de prevención y gestión del acoso laboral

Prevenir y gestionar el acoso, el abuso y la violencia cuando se produzca e implantar políticas de tolerancia cero hacia estas conductas forma parte de la estrategia de derechos humanos que defendemos en Inditex. En este sentido, además de estar atentos a cualquier práctica de este tipo en nuestras auditorías y visitas regulares a las fábricas de la cadena de suministro, también promovemos, a través de distintas actividades, proyectos y formaciones, el desarrollo e implementación de políticas de tolerancia cero con el acoso laboral y sexual, así como prácticas de prevención.

Proyectos desarrollados en 2022

/ *Medicus Mundi Protección* (Marruecos)
/ *HERrespect* (Bangladés)
/ *LGBTI+ Awareness* (Portugal)

c) Empoderamiento: involucrar a las trabajadoras en programas financieros, de liderazgo y de empoderamiento

A pesar de que las mujeres son una pieza clave en las cadenas de suministro, su representación en trabajos con alta especialización o en puestos de supervisión sigue siendo minoritario. Por ello, tratamos de facilitar el acceso a las herramientas necesarias para que las mujeres puedan participar activamente en el entorno laboral involucrándolas en programas financieros, de liderazgo y de empoderamiento.

Proyectos desarrollados en 2022

/ *Together Strong* (Turquía)
/ *HERessentials* (Pakistán)
/ *Herramienta de Auto-Diagnóstico* (Global)
/ *Conciliación para madres trabajadoras* (Marruecos)



Salud y Seguridad Laboral

Salud y seguridad laboral

Objetivo

Garantizar que los trabajadores de la cadena de suministro estén protegidos ante riesgos para su seguridad, salud y bienestar ocupacional.

Estrategia

- / Seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta y legislación aplicable.
- / Preparación y respuesta ante emergencias.
- / Participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de salud y seguridad laboral.
- / Implantación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral.

ODS relacionados



Derechos humanos relacionados

- / Condiciones de trabajo justas y favorables
- / Educación
- / Salud
- / Vida
- / Libertad de asociación

Alianzas y colaboraciones

- / AKUT
- / International Accord For Health And Safety In The Textile And Garment Industry
- / RMG Sustainability Council (RSC)
- / Medicus Mundi Sur
- / St. Johns Medical College

Principales indicadores 2022

- / 683.532 trabajadores beneficiados
- / 579 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, China, India, Italia, Marruecos, Pakistán, Turquía y Vietnam

La protección de las personas a través del firme compromiso con entornos laborales más seguros y saludables es esencial para lograr condiciones de trabajo decentes y sostenibles.

a) Seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta y legislación aplicable

Dentro de esta línea estratégica llevamos a cabo proyectos e iniciativas orientadas a reforzar la evaluación, acompañamiento y mejora del cumplimiento de nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y la legislación aplicable. Además, tomamos como referencia publicaciones como el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Seguridad y Salud en los Sectores de los Textiles, el Vestido, el Cuero y el Calzado de la OIT, que nos sirven de guía para abordar las temáticas y riesgos relevantes en esta industria.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Evaluación estructural, antiincendios y eléctrica (Bangladés, Turquía, India, Italia y China)
- / Monitorización del cumplimiento de los planes de acción correctivos del *Accord RSC* (Bangladés)
- / Seguridad de calderas (Marruecos)
- / Plan de refuerzo de salud y seguridad laboral (Global)

b) Preparación y respuesta ante emergencias

Trabajamos con nuestros proveedores para desarrollar sus capacidades de prevención, planificación y respuesta ante emergencias. Formación a trabajadores y, en particular, a responsables de salud y seguridad; evaluación de instalaciones de fabricantes y proveedores; y planes de mejora para la reducción del riesgo de accidente o emergencia son algunas de las iniciativas realizadas en este sentido.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Seguridad estructural, antiincendios y eléctrica con técnicas avanzadas de diagnóstico (India y Pakistán)
- / Programa de formación para la preparación ante emergencias (Turquía)
- / Formación, evaluación y mejora de respuesta ante emergencias, riesgo eléctrico y de incendio (Pakistán)

c) Participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de salud y seguridad laboral

Los trabajadores tienen un papel fundamental a la hora de mejorar los entornos laborales en materia de salud y seguridad. Su participación efectiva, a través de comités de salud y seguridad y otras posibles vías, mejora entre otros factores la identificación y evaluación de riesgos, la vigilancia de los mismos y la organización interna. A través de esta línea

estratégica se busca asegurar que tanto los trabajadores como sus representantes son consultados, informados y capacitados en materia de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con su trabajo.

Proyectos desarrollados en 2022

/ Apoyo y acompañamiento a los Comités de Salud y Seguridad (Marruecos)

/Desarrollo y participación en la mejora de salud física y mental (Vietnam)

fabricantes con la salud y seguridad laboral y capacitar a su estructura organizativa para el establecimiento de sistemas de gestión orientados a una mejora continua.

Proyectos desarrollados en 2022

/ *WISH: Workplace Improvement for Safety and Health* (China)

/ *HOPE: Salud – Oportunidad de Proteger y Comprometerse* (India)

d) Implantación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral

En esta línea estratégica llevamos a cabo proyectos orientados a reforzar el compromiso de nuestros proveedores y

Expansión del *International Accord* a Pakistán

Una de las principales novedades del *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*, firmado en 2021, era el compromiso a expandir a otros mercados los aprendizajes y logros de los acuerdos previos en la industria textil de Bangladés. A lo largo de 2022, Inditex ha trabajado con el *International Accord Secretariat*, otras marcas firmantes y los sindicatos globales *IndustriALL Global Union* y *UNI Global Union* en los estudios de viabilidad de expansión de este acuerdo a otros países.

El *Accord* de Pakistán comenzó en enero de 2023, con un periodo de tres años de implementación que se realizará en fases, con el apoyo de organismos gubernamentales y la estrecha colaboración entre asociaciones industriales, sindicatos y marcas. Como parte de la implementación, se trabajará en el establecimiento de un organismo de gobierno nacional del acuerdo. Dicho acuerdo cubrirá de manera progresiva más de 500 fábricas en las provincias de Sindh y Punjab, donde se fabrica la mayor parte de las exportaciones anuales de prendas de vestir y textiles de Pakistán.



Protección de Migrantes y Refugiados




Protección de migrantes y refugiados

Objetivo

Asegurar que los derechos de los refugiados y los migrantes son respetados y que en las fábricas se proporciona un entorno de trabajo decente en el que se apoya la cohesión.

Estrategia

- / Planes de remediación para refugiados y migrantes.
- / Prácticas de empleo y contratación justas para migrantes y refugiados.
- / Fortalecer la cohesión social y laboral.

| ODS relacionados | Derechos humanos relacionados | Alianzas y colaboraciones |
|--|---|---|
|    | <ul style="list-style-type: none"> / No discriminación / Educación / Vida / Libertad de movimiento / Libertad de asociación / Prohibición de trabajo forzoso / Libertad de pensamiento, conciencia y religión / Privacidad / Protección contra la violencia / Atención Médica / Libertad de opinión y expresión / Propiedad | <ul style="list-style-type: none"> / Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants (ASAM) / Organización Internacional del Trabajo (ILO) / Pratham / Refugee Support Centre (MUDEM) / Social Awareness and Voluntary Education (SAVE) / United Work |

Principales indicadores 2022

- / 22.983 trabajadores beneficiados
- / 81 proveedores y fábricas involucrados
- / India y Turquía

Inditex brinda protección especial a todos los migrantes, especialmente a los refugiados en Turquía, debido a su especial vulnerabilidad como consecuencia del conflicto sirio, pero también en países como India y China, donde encontramos un alto porcentaje de migración interna y los trabajadores enfrentan desafíos como la falta de cobertura de los sistemas de protección social o la desconexión familiar. En este contexto, nuestro objetivo es garantizar que se respeten los derechos de los refugiados y migrantes y que se proporcione un lugar de trabajo decente en las fábricas, apoyando la cohesión social.

a) Planes de remediación para refugiados y migrantes

En el caso de que nuestras evaluaciones revelen trabajadores migrantes o refugiados en alguna de las instalaciones productivas con las que trabajamos, examinamos las circunstancias caso por caso con el objetivo de realizar una evaluación eficaz de las condiciones laborales y de vida de las personas refugiadas y migrantes. Teniendo en cuenta sus necesidades, implementamos planes de remediación en colaboración con organizaciones expertas con el fin de brindarles apoyo a ellos y a sus familias. Estos planes son especialmente significativos en Turquía, donde trabajamos con

la organización local MUDEM en su implementación desde 2016.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Planes de remediación (Turquía)
- / *Sankalp* (India)

b) Prácticas de empleo y contratación justas para migrantes y refugiados

Establecer sistemas de gestión efectivos para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los migrantes y refugiados, sean contratados de manera justa y se beneficien de condiciones de trabajo decentes es relevante para garantizar el bienestar profesional y personal de los migrantes y refugiados.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Worker Support Centre (Turquía)
- / *Sowbhagyam* (India)

c) Fortalecer la cohesión social y laboral

Trabajamos en proyectos y alianzas que se enfocan en desarrollar la capacidad de la gerencia para mantener la coexistencia pacífica; fortalecer la comunicación y la interacción entre refugiados, migrantes y comunidades de acogida; y contribuir positivamente al bienestar. Aspiramos así a lograr una mayor cohesión social en el lugar de trabajo y que, como efecto indirecto, esta se extienda a las comunidades locales.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Proyecto de formación para trabajadores migrantes (Turquía)
- / Programa de Adaptación Laboral (Turquía)
- / Hacia un lugar de trabajo inclusivo para refugiados (Turquía)

Protección social**Protección social****Objetivo**

Posibilitar el bienestar de los trabajadores en la cadena de suministro.

Estrategia

- / Acceso a protección social y beneficios sociales.
- / Aliviar la pobreza y prevenir el abandono escolar.
- / Salud y bienestar personal.
- / Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable.

ODS relacionados**Derechos humanos relacionados**

- / Nivel de vida adecuado
- / Educación
- / Salud
- / Protección social

Alianzas y colaboraciones

- / Alive & Thrive
- / Covid-19 Action in the Global Garment Industry
- / Network of Organizations Working for People with Disabilities Pakistan (NOWPDP)
- / Organización Internacional del Trabajo
- / Swasti

Principales indicadores 2022

- / 17.919 trabajadores beneficiados
- / 15 proveedores y fábricas involucrados
- / Camboya, China, India, Pakistán y Vietnam

A lo largo de los años, Inditex ha promovido activamente la protección social como medio para posibilitar el bienestar de los trabajadores en nuestra cadena de suministro, participando en iniciativas e implementando proyectos en los principales mercados productores teniendo en cuenta el contexto local.

a) Acceso a protección social y beneficios sociales

Nos involucramos en garantizar el acceso a una seguridad social adecuada y suficiente en la cadena de suministro, evaluando periódicamente el desempeño del cumplimiento de

las fábricas y proveedores y, si fuera necesario, implementando y monitorizando planes de acción correctivos.

Además, participamos de la iniciativa *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*, surgida en 2020 como respuesta conjunta a los efectos de la covid-19, y que tiene como objetivo “trabajar en sistemas sostenibles de protección social para una industria de la confección más justa y resiliente”.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Revisión del programa de cumplimiento para reforzar los sistemas de gestión en materia de protección social (Global)
- / Participación en *Covid -19: Action in the Global Garment Industry* (Global)
- / PARVAAZ. Gestión de la discapacidad en el puesto de trabajo (Pakistán)

b) Aliviar la pobreza y prevenir el abandono escolar

Esta línea de acción extiende su impacto a las familias y comunidades de los trabajadores de la cadena de suministro. Por ejemplo, contamos con planes de remediación del trabajo de menores pero también con un importante trabajo proactivo para prevenir el abandono escolar y sensibilizar acerca de los derechos de los menores. Asimismo, trabajamos en proporcionar habilidades y herramientas para apoyar la comunicación entre padres e hijos y, en consecuencia, mejorar el bienestar de las familias.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Prevención del abandono escolar (Global)
- / Separación sin distancia para padres y madres trabajadoras (China)

c) Salud y bienestar personal

Esta línea de trabajo estratégica específica tiene como objetivo promover proyectos de bienestar con socios como Swasti para crear proyectos en beneficio de los trabajadores de la cadena

de suministro y la comunidad. La colaboración con el área de impacto prioritaria de salud y seguridad laboral permite un diseño e implementación más completos a través de una visión integral de la salud.

Proyectos desarrollados en 2022

- / *Happiness for all* (India)

d) Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable

El acceso a agua potable segura y la nutrición adecuada representan necesidades básicas de los trabajadores, y es aún más sobresaliente para ciertos grupos más vulnerables. A través de nuestra colaboración con *Alive & Thive*, abogamos por la protección de la maternidad y el acceso a la nutrición infantil en países como Camboya y Vietnam, siguiendo un conjunto de enfoques que incluyen la adopción de políticas para proteger los derechos relacionados con la lactancia materna, la creación de un espacio de lactancia seguro e higiénico y la promoción de un ambiente favorable a partir del conocimiento y la concienciación de las trabajadoras y la gerencia.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Madres en el trabajo - Entornos laborales que favorezcan la lactancia materna (Vietnam y Camboya)



Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

Objetivo

Fortalecer los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas a través de intervenciones proactivas a nivel de entorno laboral, comunidad e industria.

Estrategia

- / Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas.
- / Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro sobre la sostenibilidad.
- / Establecer buenas prácticas y recomendaciones para la cadena de suministro de materias primas.

ODS relacionados



Derechos humanos relacionados

- / Condiciones de trabajo justas y favorables
- / Nivel de vida adecuado
- / Libertad de movimiento
- / Libertad de asociación
- / Medioambiente sano
- / Prohibición de trabajo forzoso
- / Derechos colectivos de las comunidades
- / Libertad de pensamiento, conciencia y religión
- / Privacidad
- / Protección contra la violencia
- / Atención médica
- / Libertad de opinión y expresión
- / Propiedad

Alianzas y colaboraciones

- / Better Cotton
- / Organic Cotton Accelerator (OCA)
- / Organización Internacional del Trabajo
- / Responsible Sourcing Network (RSN)

Principales indicadores 2022

India, Mali y Pakistán

La materia prima juega un papel importante al ser la base de cualquier producto comercializado por Inditex. Teniendo en cuenta las complejidades de esta etapa de la cadena de suministro, adoptamos un enfoque holístico para, no solo identificar las necesidades de los trabajadores asociados en esta parte de nuestra cadena de suministro a través de la debida diligencia correspondiente, sino también para asegurar que sus derechos fundamentales sean fortalecidos y respetados a través de compromisos y alianzas.

a) Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas

Nuestro trabajo en el desarrollo del acuerdo público-privado que se firmó en 2017 con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro del algodón en India, Pakistán y Mali. El proyecto ha creado un ecosistema en el sector productor de algodón, utilizando estructuras y procesos únicos de diálogo social para el respeto de los derechos laborales fundamentales.

Proyectos desarrollados en 2022

- / Acuerdo público-privado con la OIT (India, Pakistán, Mali)

b) Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro sobre la sostenibilidad

La concienciación entre todas las partes interesadas es fundamental para reforzar el respeto y la protección de los derechos humanos en el sector de la producción de algodón. Esto se puede lograr a través del diálogo social, la acción colectiva para la defensa y el compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo a nivel de la industria. Un ejemplo de colaboración es con *Responsible Sourcing Network* en el proyecto YESS (*Yarn Ethically & Sustainably Sourced*), que utiliza el enfoque de identificación de riesgos mediante la debida diligencia de la OCDE.

Proyectos desarrollados en 2022

- / *Yarn Ethically & Sustainably Sourced* (Global)

c) Establecer buenas prácticas y recomendaciones para la cadena de suministro de materias primas

Colaboramos con iniciativas globales para identificar impactos y buenas prácticas en materias primas con una visión sistémica, englobando aspectos sociales y medioambientales. En este ámbito, colaboramos con organizaciones como *Organic Cotton Accelerator* (OCA) o *Better Cotton*.

En estos últimos años se han publicado varios informes que denunciaban prácticas o incumplimientos en materia social en algunas regiones de Asia en las que Inditex no opera. En Inditex analizamos seriamente cualquier información en referencia a prácticas abusivas o inadecuadas en cualquier eslabón de la cadena de suministro del sector textil, y ponemos en práctica los mecanismos necesarios para prevenirlas o, en su caso, remediarlas.

En 2022, con base en nuestro proceso de debida diligencia y en colaboración con diversas organizaciones, hemos continuado trabajando para garantizar la ausencia de trabajo forzoso, hacia el cual tenemos un enfoque de tolerancia cero, así como para asegurar el cumplimiento de los distintos estándares internacionales y de nuestro Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores también en la cadena de suministro de las materias primas. Inditex ha desarrollado y aplica estrictas políticas y acciones con el objetivo final de promocionar el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Nuestro programa de auditorías, junto con los proyectos y programas enmarcados en nuestra estrategia de sostenibilidad social *Trabajador en el Centro 2019-2022*, así como la colaboración estrecha y permanente con determinados grupos de interés como *Ethical Trading Initiative* o la OIT, refuerza nuestro compromiso con la prevención del trabajo forzoso. En este sentido, seguimos comprometidos con el proceso de participación y diálogo con las partes interesadas relevantes (tanto locales como internacionales) para identificar oportunidades para prevenir impactos negativos en la vida de los trabajadores.

Proyectos desarrollados en 2022

/ *Organic Cotton Accelerator* (India, Pakistán)

/ *Better Cotton* (Global)



5.7. Comunidades

GRI 2-28; 3-3; 413-1; 413-2; AF33; AF34

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Generación de valor.



① Más información en el informe *Inversión en la comunidad* disponible en la página web corporativa de Inditex.

En Inditex consideramos la inversión en la comunidad como una oportunidad de contribuir al desarrollo de la sociedad y al cuidado del planeta, poniendo un especial foco en las áreas geográficas donde desarrollamos nuestra actividad. Para ello, realizamos estas inversiones a través de colaboraciones en iniciativas que priorizan proyectos estratégicos a largo plazo, sujetos a un exhaustivo proceso de seguimiento y rendición de cuentas, frente a aportaciones esporádicas a causas sociales o medioambientales.

En 2022 hemos actualizado nuestra Política de Inversión en la Comunidad, disponible en nuestra página web, para alinearla con las mejores prácticas y recomendaciones en la materia. Esta política, que sustituye a la anterior del 2014, ha sido aprobada el 13 de diciembre de 2022 y desarrolla el contenido sobre inversión en la comunidad recogido en el Código de Conducta y Prácticas Responsables, la Política de Sostenibilidad y la Política de Derechos Humanos.

Uno de los objetivos de la actualización de nuestra Política de Inversión en la Comunidad es alinear las iniciativas que realizamos con nuestra estrategia corporativa, el Acuerdo de París sobre cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, los cuales representan el eje tractor de nuestro programa de inversión en la comunidad.

Estos compromisos se articulan a través de proyectos concretos en los que invertimos recursos tanto monetarios y en especie, como en tiempo de nuestros empleados, y que, como se especifica en la propia política, ponen el foco en:

/ Educación: iniciativas que buscan asegurar el derecho a una educación de calidad en todas las etapas de la vida y generar oportunidades de empleo digno, desde un enfoque de inclusión y equidad.

/ Ayuda humanitaria: acciones solidarias para la protección de la vida, la salud y el bienestar de las personas migrantes forzadas y refugiadas, así como otros colectivos en situación de vulnerabilidad, que afrontan situaciones de emergencia provocadas, entre otros, por catástrofes naturales, conflictos armados o situaciones análogas.



/ Medioambiente: actividades que fomentan la preservación y resiliencia de los ecosistemas naturales como base fundamental de salud para comunidades y otros seres vivos, a través de acciones de conservación y restauración, fomento de prácticas regenerativas, la apuesta por la economía circular y el uso eficiente de recursos, desde un enfoque de justicia climática y justicia intergeneracional.

La igualdad de género, más allá de ser un derecho humano fundamental, es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Por ello, además de un objetivo, la **perspectiva de género** es una prioridad transversal en nuestra estrategia de inversión en la comunidad. Como parte de esta línea transversal de intervención, entendemos las actividades que tienen como objetivo avanzar en el respeto a la diversidad y la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres en todas las facetas de la vida (económica, social, cultural, laboral, política...), desde un enfoque integral que aborda las raíces de los problemas y contribuye a atajar sus actuales consecuencias.

Además, las iniciativas que impulsamos deben ser **voluntarias; sin ánimo de lucro y enfocadas a un beneficio social y/o medioambiental;** y abiertas a todos los posibles beneficiarios, sin clasificaciones previas que les discriminen o favorezcan por su pertenencia o relación con Inditex.

Por otra parte, creemos que es fundamental medir de forma rigurosa los logros e impactos de las iniciativas que integran nuestro programa de inversión en la comunidad. Para ello, empleamos, entre otros, la metodología de medición *Business for Societal Impact* (B4SI), basada en asignar cuidadosamente las contribuciones en la comunidad, medir los logros obtenidos y evaluar el impacto de los distintos componentes del proyecto, para así valorar tanto el beneficio como el programa en su conjunto.



En total, este año hemos puesto en marcha 725 iniciativas sociales y medioambientales que han beneficiado de manera directa a más de 3,3 millones de personas. Nuestra inversión anual en la comunidad ha superado los 87 millones de euros⁵³ y se ha concentrado en aquellos objetivos de desarrollo sostenible más relacionados con nuestra actividad. Entre ellas, en 2022 destacan los siguientes proyectos:

- / Puesta en marcha de un programa de emergencia humanitaria, como consecuencia del conflicto armado en Ucrania, articulado a través del apoyo al “*Ukraine Flash Appeal*” y al “*Regional Refugee Response Plan*” lanzado por Naciones Unidas, la provisión de ropa y abrigo a través de ACNUR y la generación de empleo dentro de la plantilla de Inditex en Europa.
- / Establecimiento de alianza estratégica con *World Wide Fund for Nature* (WWF) para la restauración de ecosistemas amenazados en Europa, Asia, África y América Latina. En virtud de esta nueva alianza, se han puesto en marcha nueve proyectos centrados en la conservación de bosques, la restauración de cuencas hidrográficas y la protección de especies en peligro de extinción y sus ecosistemas.
- / Apoyo al *Water & Climate Fund* de Water.org para el desarrollo de proyectos de mejora de la infraestructura de agua y saneamiento con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y ahorro, mejorando además el acceso de las comunidades locales a este recurso, en países como Bangladés, India o Filipinas.
- / Colaboración con *Action Social Advancement* (ASA), junto a *Laudes Foundation*, *IDH The Sustainable Trade Initiative* y *WWF* India, para impulsar la agricultura regenerativa, la restauración de ecosistemas y el bienestar de las comunidades en una zona de 300.000 hectáreas en los estados de Madhya Pradesh y Odisha (India).
- / Refuerzo de la colaboración en materia de ayuda humanitaria, a partir del apoyo a la Unidad de Emergencias de Médicos Sin Fronteras y sus programas de atención a población refugiada y migrante en Bangladés y México.
- / Impulso de la cooperación al desarrollo, mediante el lanzamiento del programa “Generando oportunidades: educación e inclusión para un mundo sostenible”, en colaboración con Fundación Entreculturas. Los proyectos fruto de este nuevo programa trienal, con actividades en 12 países, se centran en la reducción de la brecha educativa y digital, en la creación de medios de subsistencia dignos y sostenibles y en la protección de las víctimas de las migraciones forzadas.
- / Fortalecimiento de la acción social en España, a partir de la colaboración con Cáritas para impulsar su programa de recogida y reutilización de ropa (Programa Moda Re-) y para seguir desarrollando proyectos de empleabilidad, formación e inclusión de personas en situación de vulnerabilidad.

- / Inauguración de la primera tienda Zara Home perteneciente al programa *for&from*, iniciativa social de Inditex para la integración de personas con discapacidad. La tienda, que ofrece artículos de colecciones de Zara Home de temporadas anteriores a precios reducidos, está gestionada por la Fundación Prodis, organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es proporcionar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida.
- / Promoción del talento investigador en el ámbito universitario con la puesta en marcha de la segunda edición del Programa InTalent, que permite a la Universidade da Coruña (UDC) abordar la contratación de investigadores de excelencia.
- / Renovación del acuerdo trienal con la Universidad Pontificia de Comillas para el desarrollo de la Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes Forzados, con el objetivo de promover el estudio e investigación académica sobre la realidad de las personas que se ven obligadas a huir de sus hogares.
- / Incremento de las contribuciones en especie de artículos de nuestras colecciones para causas sociales; especialmente a través de nuestra alianza con ACNUR.

Nuestro objetivo 2022-2025

En 2021 superamos nuestro objetivo de alcanzar a 6 millones de personas entre 2019 y 2022. Por ello, en 2022, hemos fijado un nuevo compromiso, elevando nuestro nivel de ambición. Nos comprometemos a ayudar a 10 millones de personas a través de nuestro programa de inversión en la comunidad durante el periodo 2022-2025.⁵⁴

⁵³ La inversión en la comunidad realizada por Inditex se encuentra reflejada en el epígrafe [Gastos de Explotación de la Cuenta de Resultados Consolidada](#).

⁵⁴ Datos calculados de acuerdo a metodología B4SI a partir del cómputo de los beneficiarios directos de las distintas iniciativas anuales para el periodo 2022-2025.

Inversión en programas sociales 2022*

Impactos / ¿Qué cambia?

Impacto en las personas - Profundidad ***

- 12% conexión
- 77% mejora
- 11% transformación

Impacto en las personas - Tipo ***

- 20% cambio positivo en su comportamiento
- 1% adquisición nuevas habilidades
- 87% impacto positivo en su calidad de vida

Impacto en las organizaciones sociales****

- 94% mejoraron sus servicios
- 96% mejoraron sus sistemas de gestión
- 88% aumentaron su capacidad de emplear más personas
- 97% aumentaron su reconocimiento

Impacto en nuestros empleados*****

- 99% mejoraron sus habilidades
- 98% mejoraron su desarrollo personal
- 99% cambio positivo en su actitud con respecto a la Compañía

(*) Datos calculados de acuerdo a metodología B4SI a partir de los desembolsos voluntarios realizados por Inditex a programas sociales durante el ejercicio 2022. Para la conversión de contribuciones a euros se ha aplicado tipo de cambio promedio del ejercicio. (**) Recursos adicionales atraídos a una actividad o proyecto social, como resultado de la contribución por parte de terceros – empleados, clientes y proveedores, entre otros- a una determinada iniciativa empresarial en la comunidad. (***) Evaluación de impacto realizada sobre 3.283.404 beneficiarios directos. (****) Evaluación realizada sobre 255 organizaciones sin ánimo de lucro apoyadas por Inditex en 69 proyectos estratégicos a largo plazo. (*****) Evaluación de impacto realizada a 181 empleados voluntarios en 16 países.



Inversión en programas sociales 2022

Incremento de la inversión

Colaboración más allá de la contribución monetaria



34%

incremento donaciones de ropa para causas sociales respecto a 2021



52%

incremento contribuciones en tiempo de empleados respecto a 2021

Hemos impulsado notablemente las contribuciones en especie, superando los 7,9 millones de artículos donados durante el ejercicio 2022, así como las contribuciones en tiempo de empleados en horario laboral, las cuales han superado por primera vez las 300 mil horas anuales.

38%

de aumento de la inversión en la comunidad respecto a 2021

Hemos aumentado de manera relevante nuestra inversión en la comunidad, alcanzando los 87,9 millones de euros.

Maximización de la efectividad de las contribuciones

Concentración de la inversión en programas estratégicos



Un año más, hemos concentrado la inversión en proyectos estratégicos de carácter proactivo (inversión social e iniciativas alineadas con el negocio), frente a las aportaciones puntuales de índole reactivo para fines generales de las organizaciones comunitarias.

98%

de las contribuciones en proyectos estratégicos

Maximizamos la efectividad y el impacto de nuestros programas comunitarios, adoptando un enfoque estratégico.

Alineación con los ODS y la estrategia corporativa

Enfocamos nuestra inversión para incrementar el impacto

ODS

88% de la inversión concentrada en iniciativas que han tenido los ODS 3, 4, 5, 8, 10, 12 y 13 como objetivo principal.

Área de actuación

76% de la inversión concentrada en las áreas de actuación prioritarias definidas por la Política de Inversión en la Comunidad: ayuda humanitaria, educación y medioambiente.

88%

de la inversión concentrada en 7 ODS

76%

de la inversión concentrada en 3 áreas de actuación

Incremento del alcance

Aumento del número de beneficiarios directos



Más allá del incremento de personas beneficiadas, el número de organizaciones apoyadas a través de proyectos de inversión en la comunidad ha alcanzado 469 entidades, 10% más que el año anterior.

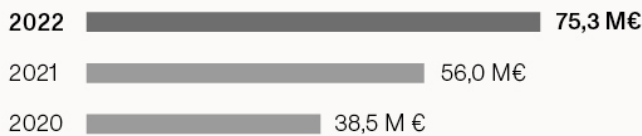
51%

de aumento en el número de personas beneficiadas

En 2022, el programa de inversión en la comunidad ha beneficiado a un 51% más de personas respecto al año anterior.

Ampliación del efecto multiplicador

Maximizando la captación de recursos adicionales para la comunidad



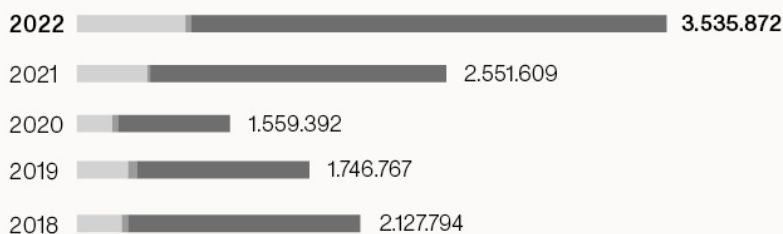
En 2022, los recursos adicionales atraídos por nuestros programas, como resultado de la contribución por parte de terceros - empleados, clientes, etc... - ascendieron a 75 millones de euros, lo cual representa un 34% más respecto al ejercicio anterior.

34%

de aumento del efecto multiplicador

Mayor impacto generado

Maximizando el impacto en las personas



- Cambio positivo en el comportamiento
- Desarrollo de habilidades
- Mejora en la calidad de vida

3.535.872 cambios positivos experimentados por los beneficiarios directos de los programas, que han ganado en calidad de vida, desarrollo de habilidades y mejora de su actitud, frente a los 2.551.609 del año anterior.

39%

de aumento en el número de impactos positivos sobre los beneficiarios directos

5.7.1. Contribuciones

GRI 413-1; 413-2; AF33; AF34

En 2022, el Grupo Inditex hemos dedicado 87,9 millones de euros a iniciativas de inversión en la comunidad aportados en distintas formas:

/ Contribuciones en dinero: cuantía monetaria total destinada por Inditex a la realización de los programas sociales y medioambientales.

/ Contribuciones en tiempo: coste proporcional de las horas de trabajo remuneradas de los empleados que han realizado actividades de índole social o medioambiental durante su horario laboral.

/ Contribuciones en especie: donaciones de productos, principalmente ropa, a organizaciones sin ánimo de lucro.

/ Costes de gestión: gastos estimados de la gestión general de los programas.

En 2022, en sintonía con la estrategia definida en nuestra Política de Inversión en la Comunidad, hemos incrementado de manera relevante las contribuciones en especie. Además, hemos impulsado notablemente las contribuciones en tiempo de empleados durante su jornada laboral.

En total, **hemos donado 7,9 millones de artículos y nuestros empleados han dedicado 313.778 horas de su horario laboral a iniciativas sociales o medioambientales.** Los costes de gestión generales se han incrementado de forma proporcional a la inversión total, respecto al ejercicio anterior.

Asimismo, reportamos nuestras aportaciones voluntarias a la comunidad, de acuerdo con las siguientes categorías:

/ Aportaciones puntuales, donaciones de índole institucional a los objetivos generales de organizaciones sin fines lucrativos.

/ Inversión en la comunidad, entendida como el compromiso del Grupo a largo plazo en colaboraciones con la comunidad para apoyar actividades sociales y medioambientales específicas.

/ Iniciativas alineadas con el negocio, con el apoyo a programas de interés social relacionados directamente con nuestra actividad ordinaria.

En 2022, las contribuciones consideradas como estratégicas de acuerdo con nuestra Política de Inversión en la Comunidad (inversión en la comunidad e iniciativas comerciales en la comunidad) han representado un 98 % de la inversión total. Esto nos permite maximizar la eficacia y amplificar el impacto de los proyectos en los que participamos.

En cuanto a las áreas de actividad prioritarias definidas en la nueva Política de Inversión en la Comunidad, un 76 % de la inversión se ha destinado a proyectos relacionados con la educación, la ayuda humanitaria y el medioambiente.

En relación con el ámbito geográfico, en Inditex priorizamos las contribuciones regulares en aquellas áreas geográficas donde desarrollamos nuestra actividad, especialmente en los denominados clústeres de Inditex (definidos y enumerados en

el apartado 5.6. Proveedores de este Informe). Asimismo, el ámbito de actuación de las marcas y filiales del Grupo en materia social y medioambiental se circunscribe a su ámbito local y nacional, respectivamente, desarrollando proyectos de proximidad que maximizan el impacto positivo en su ámbito de influencia.

| Distribución de la inversión en programas sociales 2022 | |
|---|------|
| Por área de actividad | |
| Ayuda humanitaria | 37 % |
| Medio Ambiente | 23 % |
| Educación | 16 % |
| Otros (bienestar social, salud, desarrollo económico, arte y cultura) | 24 % |
| Por ámbito geográfico | |
| Europa (sin España) | 26 % |
| España | 33 % |
| América | 16 % |
| Asia y resto del mundo | 25 % |
| Por ODS | |
| ODS 3. Salud y bienestar | 9 % |
| ODS 4. Educación de calidad | 8 % |
| ODS 5. Igualdad de género | 6 % |
| ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico | 9 % |
| ODS 10. Reducción de las desigualdades | 21 % |
| ODS 12. Producción y consumo responsables | 26 % |
| ODS 13. Acción por el clima | 8 % |
| Otros | 12 % |

Hemos identificado el ODS primario (y el secundario, si aplica) relativo a las iniciativas que Inditex ha desarrollado en 2022, lo que nos proporciona una visión de nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Como resultado, y en sintonía con nuestra actividad, hemos contribuido significativamente con los ODS 5, 8, 12 y 13. Asimismo, también hemos contribuido relevantemente con los ODS 3, 4 y 10. En concreto, hemos destinado un 87 % de la inversión a iniciativas que tenían alguno de estos siete ODS como objetivo principal.

| Evolución de la inversión en programas sociales 2022-2018 (M€) | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Inversión total en programas sociales | 87,9 | 63,5 | 71,8 | 49,2 | 46,2 |
| Por tipo de aportación (costes de gestión incluidos) | | | | | |
| Dinero | 46,3 | 31,8 | 50,2 | 33,2 | 30,1 |
| Tiempo | 9,4 | 6,2 | 5,3 | 3,7 | 3,5 |
| En especie | 30,3 | 24,2 | 15,0 | 11,7 | 11,9 |
| Costes de gestión | 1,9 | 1,3 | 1,2 | 0,6 | 0,6 |
| Por categoría (costes de gestión excluidos) | | | | | |
| Aportación puntual ¹ | 1,8 | 1,7 | 1,9 | 1,6 | 1,8 |
| Inversión social ² | 58,7 | 45,7 | 55,2 | 36,7 | 36,2 |
| Iniciativa alineada con el negocio ³ | 25,5 | 14,8 | 13,5 | 10,3 | 7,6 |

1. Donaciones de índole institucional a los objetivos generales de organizaciones sin fines lucrativos

2. Compromiso estratégico a largo plazo para apoyar actividades sociales específicas.

3. Iniciativas de interés social relacionadas directamente con la actividad comercial de la Empresa.



5.7.2. Logros

GRI 413-1; 413-2; AF33; AF34

En 2022, hemos desarrollado 725 **iniciativas sociales y medioambientales**. Estas iniciativas han beneficiado de manera directa a más de **3,3 millones de personas**. Estos beneficiarios directos pueden desglosarse, en base a las circunstancias en las que se encontraban, de la siguiente manera:

| Distribución de las personas beneficiarias de los programas comunitarios 2022 por su situación | |
|--|------|
| 96 % | |
| Viven en países en vías de desarrollo | 15 % |
| De bajos ingresos | 24 % |
| Refugiadas | 53 % |
| En situación de vulnerabilidad | 3 % |
| Inmigrantes | 1 % |
| 4 % | |
| Otros perfiles ¹ | |

1. 'Otros perfiles' hace referencia a personas que sufren alguna discapacidad, víctimas de una catástrofe o desastre natural, en situación de desempleo, o que pertenecen a minorías étnicas, entre otros.

En cuanto al **número de organizaciones** apoyadas por Inditex en 2022, hemos realizado contribuciones a un total de 469 entidades. En 2021, 2020, 2019 y 2018, el número de organizaciones beneficiarias fueron 427, 439, 421 y 413, respectivamente.

➊ Más información en el apartado [5.7.4. Programas clave](#) de este Informe.

Respecto al **efecto multiplicador**, los recursos adicionales atraídos por nuestros programas de inversión en la comunidad en 2022 como resultado de la contribución por parte de terceros (empleados, clientes, etc.) ascendieron a 75,3 millones de euros. La mayor parte del efecto multiplicador generado corresponde a las iniciativas Water.org —a partir del capital adicional liberado por entidades microfinancieras—, Moda Re—a través de la recogida de ropa— y a las donaciones efectuadas por nuestros empleados a través de sus nóminas.



5.7.3. Impactos

GRI 413-1; 413-2; AF33; AF34

a) Comunidad

Impacto en las personas

Con el fin de evaluar la efectividad de las iniciativas en las que colaboramos, medimos recurrentemente el impacto de nuestro programa de inversión en la comunidad. En 2022, evaluamos el impacto generado sobre 3.283.404 beneficiarios directos de los programas (2.184.117, 3.272.473, 2.406.380 y 2.401.131 beneficiarios directos en 2021, 2020, 2019 y 2018 respectivamente). Analizamos las iniciativas tanto desde una perspectiva de profundidad como por el tipo de impacto.

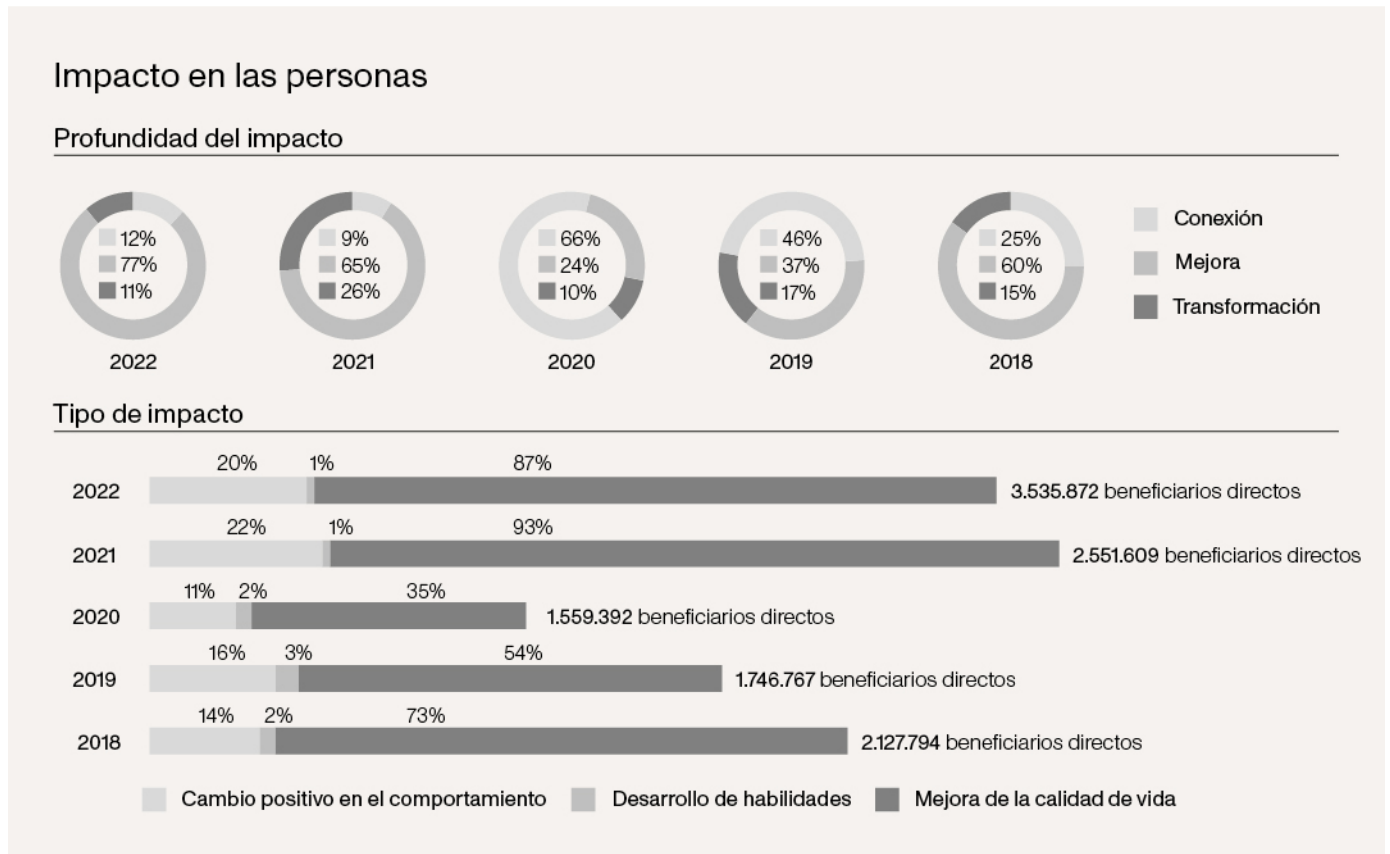
En cuanto a la **profundidad**, los efectos sobre los beneficiarios de las iniciativas en las que participamos se desglosan en tres categorías:

- / **La conexión**, que representa a las personas sensibilizadas que han percibido un cambio limitado como resultado de un programa.
- / **La mejora**, entendida como las personas que han experimentado una mejora sustancial en sus vidas como resultado del proyecto.
- / **La transformación**, que se refiere a las personas que han vivido un cambio fundamental en sus circunstancias como resultado de las mejoras experimentadas.

En relación con el **tipo de impacto**, clasificamos los cambios producidos sobre los beneficiarios en las siguientes tres categorías:

- / El **cambio positivo en el comportamiento**, cuando la actividad ha contribuido a generar cambios de comportamiento que mejoren la vida de las personas. Puede también traducirse en que el programa ha permitido cambiar actitudes negativas o prejuicios y ha facilitado que las personas tomen mejores decisiones.
- / El **desarrollo de habilidades**, que determina que la actividad ha contribuido a desarrollar nuevas capacidades o mejorar las existentes permitiendo a las personas desenvolverse en un contexto académico, social o físico.
- / La **mejora en la calidad de vida o bienestar**, que señala que la actividad ha contribuido a que las personas estén más sanas o felices, ya que han mejorado su bienestar físico, emocional o social.

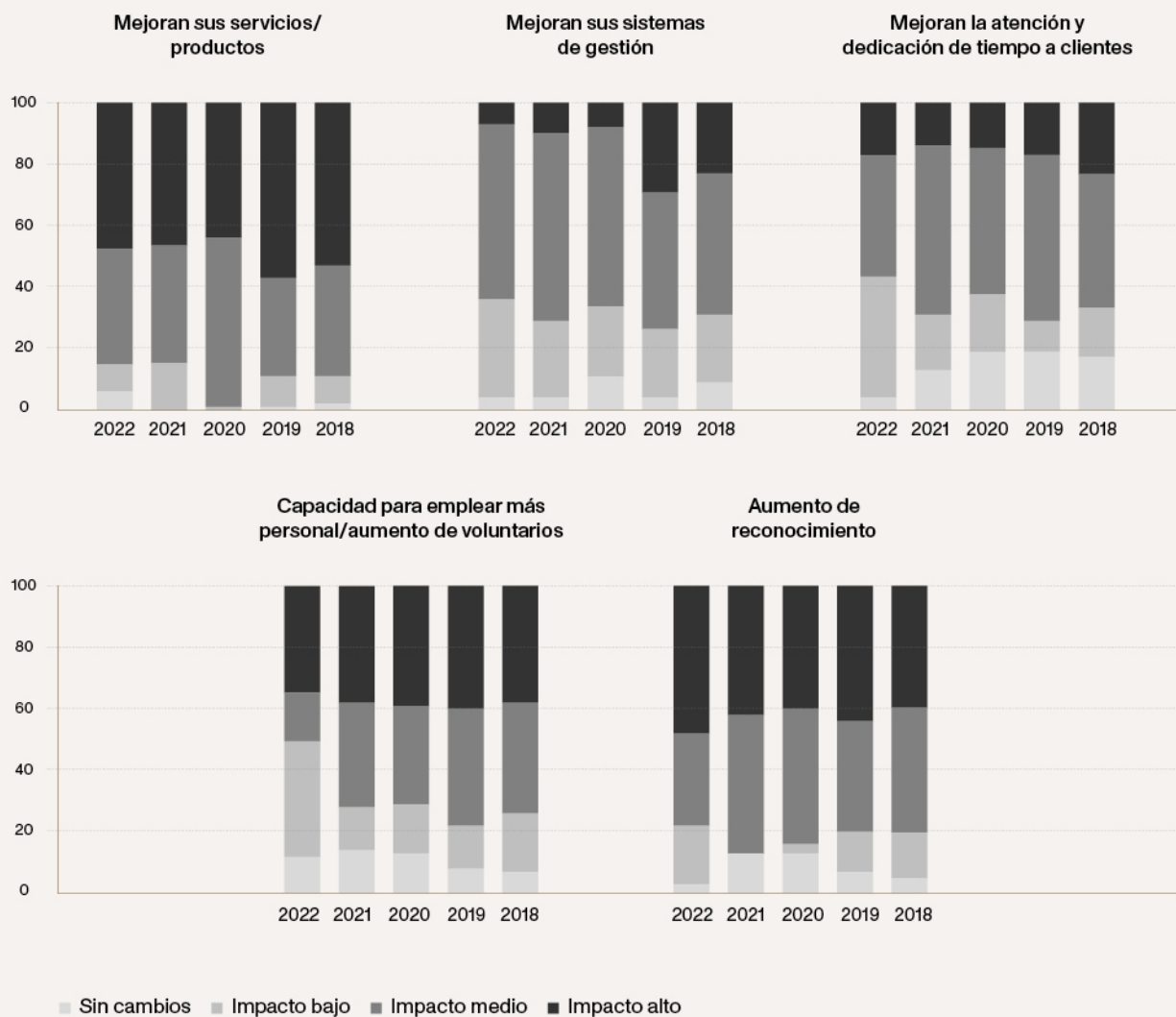
En determinados casos, puede ocurrir que un mismo beneficiario haya experimentado varios tipos de impacto, sin embargo, en el caso del indicador de la profundidad, las cifras computadas en cada nivel son mutuamente excluyentes.



Impacto en las organizaciones sociales

Además del análisis del impacto sobre las personas beneficiarias de los proyectos de inversión en la comunidad, también evaluamos los efectos provocados en las organizaciones beneficiarias como consecuencia de los proyectos desarrollados. En 2022 el análisis se realizó sobre 255 organizaciones sin ánimo de lucro apoyadas por Inditex en 69 proyectos estratégicos a largo plazo (230, 241, 207 y 237 organizaciones y 71, 75, 72 y 81 proyectos en 2021, 2020, 2019 y 2018 respectivamente).

Impacto en las organizaciones sociales y medioambientales



b) Compañía

Además de evaluar el impacto sobre la comunidad, tanto en las personas como en las organizaciones, analizamos el retorno que nuestra inversión en programas de inversión en la comunidad supone para nuestra Compañía, tanto desde la perspectiva de los empleados participantes como de la propia Compañía.

Impacto en los empleados

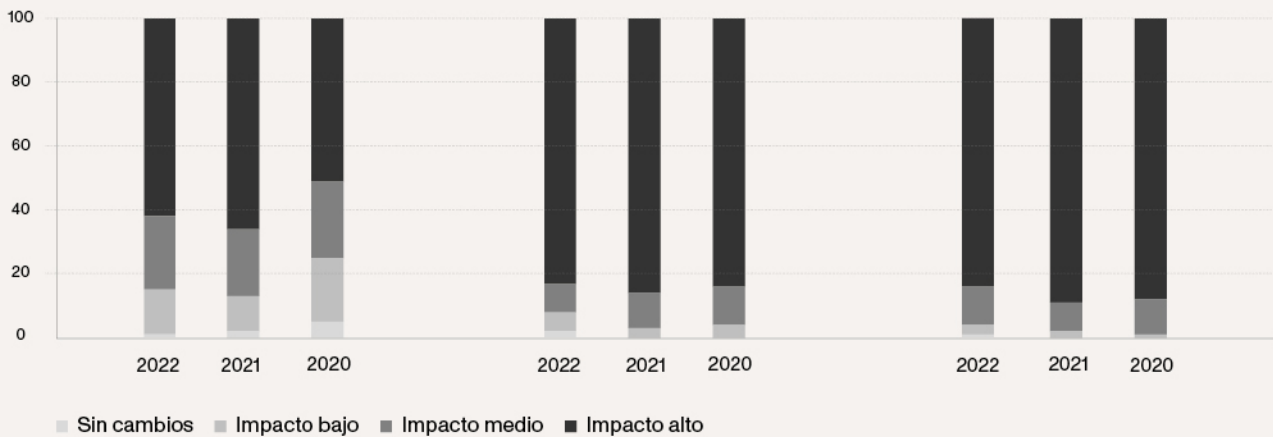
El impacto en los empleados que participan es los distintos proyectos en los que colaboramos se relaciona con el cambio producido una vez realizada la iniciativa. La evaluación se realiza en base a encuestas con 15 cuestiones, las cuales agrupamos en tres indicadores clave: desarrollo de habilidades, mejora personal y cambio positivo en la percepción de la Empresa. En 2022 se realizaron encuestas a 181 voluntarios en 16 países (100 y 75 voluntarios en 9 y 7 países en 2021 y 2020 respectivamente).

Impacto en los empleados

Mejora de las habilidades personales: competencias, habilidades o conocimientos técnicos desarrollados por los empleados tales como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, etc.

Mejora del desarrollo personal: cambio personal experimentado por el empleado en términos de autoestima, orgullo de pertenencia, etc

Cambio positivo en su actitud con respecto a la Empresa: cambio que el empleado puede haber obtenido respecto a su actitud en relación con la empresa como mayor compromiso con el proyecto empresarial o más participación en voluntariado, etc.



Impacto en la Compañía

Además del impacto en los empleados participantes, evaluamos el impacto que la colaboración de Inditex en los proyectos tiene en nuestra propia Compañía. En 2022, la evaluación se realizó sobre las 725 iniciativas desarrolladas en el ejercicio (725 y 703 en 2021 y 2020 respectivamente).

El impacto sobre la Compañía se evalúa en función de cinco áreas: beneficios de recursos humanos, mejora de las relaciones y de la percepción de los grupos de interés, negocio generado, otras mejoras operativas y aumento del reconocimiento de marca.

Impacto en la empresa

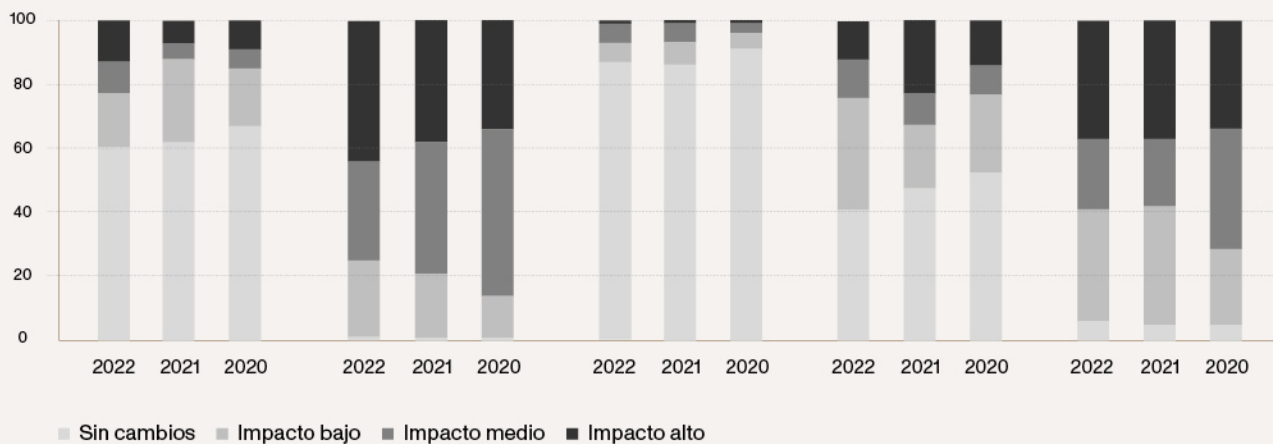
Beneficios de Recursos Humanos: mejoras en la Compañía a través del aumento del compromiso, la contratación o el desempeño, vinculados a la iniciativa social realizada.

Mejora de las relaciones y de la percepción de los grupos de interés: mejora de la percepción por parte de los grupos de interés externos, especialmente formadores de opinión a partir de la iniciativa social desarrollada.

Negocio generado: contribución a nuevos negocios tales como el aumento de las ventas vinculadas a actividades de marketing con causa o nuevas oportunidades de mercado.

Otras mejoras operativas: generación de beneficio gracias a una mejora en el conocimiento de la marca a través, por ejemplo, de una mayor cobertura en medios.

Aumento del reconocimiento de marca: generación de beneficio gracias a una mejora en el conocimiento de la marca a través, por ejemplo, de una mayor cobertura en medios.



5.7.4. Programas clave

GRI 203-2; 413-2; AF33; AF34

Educación

EPGO (Educar Personas, Generar Oportunidades)

EPGO es un programa de cooperación en colaboración con Entreculturas cuyo objetivo es ofrecer educación y formación profesional a personas en riesgo de exclusión. En 2022 el programa ha beneficiado de forma directa a más de 66.415 personas, especialmente niñas y mujeres vulnerables, en Argentina, Brasil, Bolivia, Ecuador, España, Líbano, México, Paraguay, Perú, Sudáfrica, Uruguay y Venezuela.

En noviembre, renovamos la colaboración con Entreculturas, a partir del lanzamiento del programa trienal **“Generando oportunidades: educación e inclusión para un mundo sostenible”**, dotado por Inditex con 10 millones de euros. Los proyectos fruto de este nuevo programa, con actividades en 12 países, se centran en la reducción de la brecha educativa y digital, en la creación de medios de subsistencia dignos y sostenibles y en la protección de las víctimas de las migraciones forzadas. Desde 2001, la inversión social de Inditex en los proyectos educativos y de desarrollo comunitario de Entreculturas ha superado los 60 millones de euros y ha beneficiado directamente a 1,4 millones de personas.

Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes Forzados de la Universidad Pontificia Comillas

Esta cátedra fue creada en 2016 con el objetivo de favorecer la investigación académica en el campo de las migraciones, mejorar la ayuda a inmigrantes y refugiados sobre el terreno y crear conciencia social. Adicionalmente, lleva a cabo proyectos de integración de refugiados en ciudades europeas.

En 2022, **renovamos la colaboración con la Universidad Pontificia de Comillas para el periodo 2023-2025**, con el objetivo de continuar promoviendo becas doctorales a personal investigador para el diagnóstico de la realidad de los procesos de incorporación, acogida y, especialmente, integración social de los refugiados en España y Europa. Asimismo, la Cátedra ofrece a alumnos de los programas oficiales de Cooperación y Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas periodos de prácticas profesionales en organizaciones nacionales e internacionales que trabajan directamente con refugiados.

Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA en la Universidad Miguel Hernández de Elche

Colaboramos en la creación de esta cátedra en 2015 para potenciar la investigación y la formación en el ámbito de las discapacidades desde una perspectiva multidisciplinar. Expertos jurídicos, economistas y psicólogos estudian las fórmulas más adecuadas para incrementar la empleabilidad de personas con discapacidad. Además, el Título de Experto Universitario en Tareas de Auxiliar de Tienda refuerza las destrezas y habilidades de personas con discapacidad para acceder al mercado laboral.

Cátedra Inditex de Lengua y Cultura Españolas en la Universidad de Daca (Bangladés)

Con la colaboración de las universidades de Santiago de Compostela y A Coruña, esta cátedra promueve la lengua y cultura españolas, y fomenta el intercambio académico entre España y Bangladés desde 2011. Los estudiantes bangladesíes con mejor evaluación tienen la oportunidad de participar en cursos intensivos de castellano en España. Al mismo tiempo, se desarrollan actividades culturales de promoción de la cultura española en Daca abiertas a los universitarios del país.

Programa de colaboración con la Universidad de Tsinghua

En 2019, la Universidad de Tsinghua e Inditex establecieron el Fondo de Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo es apoyar a esta institución china en la promoción de la investigación, la difusión y el apoyo social de prácticas de Desarrollo Social Sostenible.

Adicionalmente, a través del programa de colaboración, se llevan a cabo viajes de estudios en A Coruña (España) para que los estudiantes del centro amplíen sus conocimientos y experiencia en moda, logística, protección del medioambiente y desarrollo sostenible a través de Inditex y de otras empresas. La colaboración prevé también el desarrollo profesional del personal académico y la promoción de actividades culturales en el campus de Tsinghua.

Programa de colaboración con el Massachusetts Institute of Technology (MIT)

El programa de colaboración con el MIT en el ámbito de la educación y la investigación se articula a través de varias áreas de actuación: la constitución de cátedras de Inditex en áreas como la sostenibilidad y la investigación de operaciones; la investigación y mejora del conocimiento en materias como la inteligencia artificial, el aprendizaje automatizado o el data science; un programa de becas de Inditex para los estudiantes del MIT; y la creación de líneas de investigación en áreas como el reciclaje textil o la creación de nuevas fibras con tecnologías sostenibles.

Programa de colaboración con la Universidad de A Coruña (UDC)

El programa se materializa en la ejecución de los siguientes proyectos: Cátedra Inditex-UDC de Sostenibilidad para la promoción de un espacio de reflexión comunitaria, formación académica e investigación aplicada sobre la sostenibilidad e innovación social; Programa *InTalent*, que permite a científicos con amplia trayectoria internacional desarrollar sus proyectos de innovación en los centros de investigación de la UDC; y ayudas para estancias predoctorales en el extranjero, que permiten completar la formación doctoral de los estudiantes a nivel internacional.

En 2022, hemos reforzado las actividades de promoción del talento investigador en el ámbito universitario con la puesta en marcha de la segunda edición del Programa *InTalent*, que permite a la Universidad de A Coruña (UDC) abordar la contratación de investigadores de excelencia a partir de la contribución de 1,5 millones de euros por parte de Inditex.



Programa de Empleo y Formación en España

Inditex apoya el Programa de Empleo de Cáritas desde 2011, con el objetivo de promover el acceso a un empleo digno de las personas en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa, a la que hemos contribuido con 16,5 millones de euros desde el inicio de la colaboración, se articula a través de diversas líneas de actuación: el fomento de empresas de economía social, el apoyo al autoempleo y la mejora de la capacitación profesional. Gracias a este programa, ampliado en enero de 2023 con una contribución de 5 millones de euros para los próximos tres años, 8.570 personas en situación o riesgo de exclusión han mejorado su empleabilidad y 2.958 personas han encontrado un empleo.

for&from

for&from es un programa de integración sociolaboral para personas con discapacidad, que se articula a partir de la puesta en marcha de establecimientos comerciales con la imagen de las diferentes marcas de Inditex. Estas tiendas están gestionadas por entidades sin fines lucrativos y atendidas por personas con discapacidad. Inditex realiza un desembolso inicial para la construcción de la tienda y, a partir de ahí, las organizaciones sociales gestionan un modelo autosostenible a través de la venta de productos de temporadas anteriores. Los beneficios generados reierten íntegramente en las organizaciones gestoras, para dotar de recursos a proyectos de atención a personas con discapacidad. El programa cuenta actualmente con 15 tiendas, incluida la apertura en 2022 de la primera tienda Zara Home for&from en Madrid, que han generado oportunidades laborales para más de 700 personas y beneficios económicos para las organizaciones gestoras por valor de 7,5 millones de euros.

Salta

SALTA es un programa de integración laboral de Inditex que ofrece oportunidades de formación y empleo a personas en riesgo o situación de exclusión social. Su objetivo es la inserción laboral de personas vulnerables en nuestros equipos de tiendas, fábricas o centros logísticos. Más de 1.600 personas se han formado e incorporado a Inditex a través de SALTA. Actualmente, el programa ha sido desplegado en 16 mercados: Alemania, Brasil, Corea del Sur, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, India, Italia, Kazajistán, México, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Turquía.

Ayuda Humanitaria

Programa Emergencia Ucrania

A raíz de la guerra en Ucrania, Inditex puso en marcha un **programa de emergencia en materia humanitaria** con el objetivo de apoyar a las personas más vulnerables en la zona de conflicto y a quienes se han visto obligados a huir de Ucrania. Este programa se ha materializado en las siguientes iniciativas:

- **Contribución económica:** donación de 3 millones de euros a ACNUR para provisión de bienes de primera necesidad en Ucrania y países limítrofes.
- **Ayuda médica:** despliegue de la Unidad de Emergencias de Médicos Sin Fronteras, financiada de manera estable por Inditex, en Ucrania y Eslovaquia para asistencia a heridos.
- **Contribución en especie:** donación de 313 mil artículos de nuestras colecciones para su distribución a desplazados internos en Ucrania y población refugiada en países limítrofes.
- **Creación de empleo:** más de 500 puestos de trabajo generados por Inditex para personas refugiadas ucranianas en 22 mercados europeos.

Programa MSF

MSF e Inditex colaboramos desde 2008 en el desarrollo de numerosos proyectos de acción médico-humanitaria en diversas partes del mundo. Como resultado de esta colaboración, a la que Inditex ha destinado 35 millones de euros en este periodo, seis millones de personas amenazadas por conflictos armados, epidemias, enfermedades o desastres naturales han recibido atención médica.

Apoyo a la Unidad de Emergencias de MSF

Desde 2011 colaboramos con Médicos Sin Fronteras (MSF) con el objetivo de garantizar una respuesta inmediata ante crisis médico-humanitarias en cualquier parte del mundo. Desde entonces, hemos atendido a más de cuatro millones de personas vulnerables y sin acceso a la atención médica en alrededor de 70 países. En 2022, hemos financiado la estructura de la Unidad de Emergencias con sede en Barcelona, que ha sido desplegada en Ucrania y Mozambique, entre otros países, y parte de los equipos regionales de emergencias con base en República Democrática del Congo y República Centroafricana.



Acceso a la salud para la comunidad rohingya asentada en Bangladés

Como respuesta a las necesidades médicas y humanitarias de la comunidad rohingya en Bangladés, Inditex apoya los proyectos de Médicos Sin Fronteras desde 2017. En virtud de nuestra colaboración, se han atendido a cientos de miles de personas, sobre todo mujeres y menores de cinco años. En concreto, y gracias al apoyo en 2022, los equipos de MSF han llevado a cabo, entre otras actividades, consultas externas (pediatría, ginecología, obstetricia, violencia sexual, salud mental), urgencias pediátricas, hospitalización pediátrica, nutrición y cuidados intensivos pediátricos. Adicionalmente, se ha proporcionado atención médica básica a mujeres embarazadas y niños menores de 15 años.

Acceso a la salud para la población migrante que cruza México

Inditex apoya a MSF en proyectos de atención humanitaria a personas de origen centroamericano que cruzan el territorio mexicano hacia Estados Unidos. En concreto, en 2022 y a partir del apoyo de Inditex, los profesionales de MSF están presentes en diversos albergues y puntos de parada de los migrantes, donde ofrecen consultas médicas básicas y psicológicas. Adicionalmente, MSF dispone de clínicas móviles que se acercan a los puntos más concurridos por los migrantes donde, además de atenderles a nivel médico y psicológico, también reparten productos de higiene, agua y mantas. Por otro lado, cuentan con un Centro de Atención Integral en la Ciudad de México donde se ofrece atención médica especializada a migrantes y refugiados.

Programa ACNUR

Inditex y ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, implementaron por tercer año consecutivo su ambicioso programa de donaciones en especie, con el objetivo de satisfacer las necesidades de ropa de las personas refugiadas y desplazados internos. A través de esta iniciativa, desarrollada en colaboración con varios proveedores, Inditex apoya a ACNUR en la tarea de abrigar y ayudar a recuperar la dignidad de personas refugiadas que se han visto forzadas a abandonar sus hogares, dejando atrás todas sus pertenencias. En 2022 se donaron a ACNUR más de 2 millones de artículos de nuestras colecciones para satisfacer las necesidades de ropa de personas refugiadas en Uganda y Sudán del Sur, entre otros países. También se han atendido las necesidades en contextos de emergencia humanitaria a consecuencia de la guerra en Ucrania.



Programa de atención a población desplazada en América del Sur

Desde 2009 colaboramos con Entreculturas en un programa para afrontar la situación de las personas desplazadas forzadas en Colombia y en sus fronteras (Panamá, Ecuador y Venezuela), debido al conflicto armado que durante esos años provocó el éxodo de millones de colombianos en la región. Para ello, establecimos una alianza con el Servicio Jesuita para los Refugiados en Latinoamérica y Caribe (JRS LAC, por sus siglas en inglés), que ha ayudado a 100.000 personas refugiadas o desplazadas, especialmente NNAJ (Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes) en riesgo de vinculación, uso o reclutamiento forzado, a personas refugiadas o desplazadas con discapacidad y a minorías étnicas, comunidades negras e indígenas y mujeres cabeza de familia con menores. En 2021, dada la crisis humanitaria derivada del contexto en Venezuela, Inditex decidió apoyar un nuevo programa trienal de atención a población desplazada que será ejecutado en Venezuela, Colombia, Ecuador y Brasil.

A Flote

La Fundación Emalcsa, el Ayuntamiento de A Coruña e Inditex trabajan conjuntamente desde 2017 en el Programa A Flote de integración y prestaciones sociales en el ámbito de proximidad de la sede central de Inditex. En 2022, se han gestionado 344 prestaciones de emergencia social, 315 solicitadas por mujeres y 29 por hombres. Estas ayudas de emergencia han sido destinadas, principalmente, a gastos de vivienda, becas de comedor escolar y ayudas de acogida de refugiados ucranianos. Además, se ha concertado un servicio de acogida a los refugiados de Ucrania (traducción, asesoramiento, apoyo al empleo, etc.) del que se han beneficiado decenas de familias.

Programa Every Mother Counts

Programa para el suministro de cuidados prenatales y atención a mujeres embarazadas en Bangladés y Estados Unidos. El apoyo de Inditex ha permitido a la ONG Every Mother Counts trabajar junto a la Fundación HOPE para Mujeres y Niños de Bangladés en la región de Cox's Bazar, al sureste del país asiático. Además, ha proporcionado atención médica y cuidados prenatales y de posparto en Estados Unidos a miles

de mujeres y a sus hijos con bajo nivel de renta y en situación de exclusión social.

Programa Medicus Mundi

Medicus Mundi e Inditex colaboran en Marruecos desde 2015 en la mejora del bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la confección en las regiones de Tánger-Fez-Guercif -Taza y Casablanca-Settat. En el año 2022, nuestra alianza con Medicus Mundi se ha visto reforzada tras la firma de un nuevo convenio trienal dotado por Inditex con 1,2 millones de euros. Esta intervención profundiza en actividades como la prevención de riesgos laborales, e incorpora la implementación de protocolos contra el acoso sexual y moral en el lugar de trabajo. También ahonda en la mejora del contexto sociosanitario del sector con actividades de inserción sociolaboral de grupos vulnerables, el apoyo al sistema público local de salud y la promoción de la salud sexual y reproductiva. Asimismo, el programa prevé extender sus actividades a países del entorno, como Túnez.

Medioambiente

Moda Re-

Moda Re- es un programa de Cáritas, impulsado por Inditex, dedicado a la recogida de textiles usados para su valorización y reutilización a través de un modelo de negocio sostenible, basado en la economía circular. Su finalidad es generar empleo para personas vulnerables a través de la recogida, reciclaje y reutilización de ropa usada. En virtud del apoyo de Inditex a esta iniciativa, se han donado 2,3 millones de artículos a personas

vulnerables, se han instalado 2.628 contenedores sensorizados de recogida de ropa usada en España, se han recogido más de 93.000 toneladas de ropa y se han abierto o actualizado 84 establecimientos de venta de ropa de segunda mano. En la actualidad, el programa genera más de 1.200 puestos de trabajo, 512 de ellos empleos de inserción. Asimismo, la iniciativa se ha convertido en un referente en la dignificación de la entrega gratuita de ropa a los colectivos más necesitados, a partir de las donaciones realizadas a través de las 129 tiendas solidarias que componen actualmente el programa Moda Re-. En enero de 2023, Inditex ha renovado su apoyo a este programa, a partir de una contribución de 3,5 millones de euros en el periodo 2023-2025.

Programa Water.org

Colaboramos con Water.org desde 2015 para mejorar el acceso al agua potable y al saneamiento de familias vulnerables a través de microcréditos en países como Bangladés, Camboya, India. De este modo, personas con bajos ingresos obtienen acceso a préstamos asequibles para cubrir sus necesidades de agua y saneamiento. En 2022, a partir de la contribución filantrópica realizada por Inditex, las instituciones financieras locales movilizaron 62 millones de euros adicionales, que permitieron otorgar 197 mil préstamos. Como resultado, más de 750 mil personas han mejorado su acceso al agua y al saneamiento en 2022.



#TRAETUBOLSA

Usar bolsas reutilizables reduce la generación de residuos y minimiza el consumo de materias primas, agua y energía. Con el objetivo de potenciar su reutilización, las marcas de Inditex comenzaron en 2021 a cobrar las bolsas y sobres de papel en sus tiendas, alcanzando a 59 mercados con esta iniciativa en 2022. Inditex no obtiene ningún beneficio económico con esta medida. El importe íntegro equivalente se invierte en iniciativas medioambientales y sociales.

A través de la colaboración con diversas organizaciones sin ánimo de lucro, potenciamos proyectos que promuevan la protección y restauración de los ecosistemas, que ayuden a prevenir su degradación, que pongan en valor el conocimiento y la comprensión de los mismos o que avancen en la utilización de técnicas de producción regenerativas. Estos son los primeros proyectos de esta iniciativa, a las que se irán sumando nuevos programas de forma continua.

Programa WWF

Inditex y WWF firmamos en diciembre un acuerdo de colaboración para los próximos tres años centrado en la restauración de la naturaleza, además de un trabajo conjunto en proyectos transformadores. Esta alianza ha arrancado con un total de nueve proyectos de WWF en el norte de África, Europa, Asia y América Latina centrados en la restauración y conservación de bosques y cuencas hidrográficas y la protección de especies en peligro de extinción y sus ecosistemas.

El Grupo destinará a estos proyectos parte de los fondos obtenidos por el cobro de las bolsas y sobres de papel que puso en marcha en 2021 con el objetivo de impulsar el uso de alternativas reutilizables. Inditex realizará una contribución mínima anual de 3 millones de euros a WWF, con 4,2 millones de euros fijados para 2022, por lo que su contribución total hasta 2025 superará los 10 millones de euros

Programa ASA

Colaboramos con *Action for Social Advancement (ASA)*, junto a *Laudes Foundation*, *IDH The Sustainable Trade Initiative* y *WWF India*, para impulsar la agricultura regenerativa, la restauración de ecosistemas y el bienestar de las comunidades en una zona de 300.000 hectáreas en los estados de Madhya Pradesh y Odisha (India). La iniciativa, dotada por Inditex con 3,5 millones de euros, busca mejorar la calidad del suelo y la biodiversidad, optimizar la gestión del agua y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Water & Climate Fund by Water.org

En Bangladés, India o Filipinas, se estima que más del 30 % del agua suministrada a través de la red de saneamiento pública se pierde a causa del estado de las tuberías. Esta situación no sólo supone una merma de recursos, sino también una limitación en el acceso al agua de las comunidades locales. Por ello, en marzo firmamos un nuevo acuerdo con Water.org para apoyar su Water & Climate Fund, fondo global que tiene como objetivo desarrollar proyectos de mejora de la infraestructura de agua y saneamiento. A través de este fondo, dotado por Inditex con 5 millones de euros, Water.org busca lograr una mayor eficiencia y ahorro, mejorando además el acceso de las comunidades locales a este recurso.

Forestas Sostenibles y Montes Demostrativos

Forestis, la Asociación Forestal de Galicia e Inditex hemos puesto en marcha este proyecto en 2022 para desarrollar intervenciones forestales en Galicia (España) y Portugal, en las que se aplicarán modelos silvícolas que aumenten la resiliencia y mejoren la sostenibilidad de los ecosistemas. Este enfoque busca hacer compatible la función de sumidero biológico de gases de efecto invernadero con el aprovechamiento de productos forestales de calidad y con el uso social de los montes. El programa, dotado por Inditex con 2 millones de euros, contempla también actividades de investigación dirigida a prospectar la viabilidad de iniciativas de alcance en el ámbito de la sostenibilidad de los recursos forestales y ambientales.

Otras áreas de actividad

Además de los programas descritos anteriormente, hemos destinado en 2022 un 24 % de nuestra inversión en programas sociales a iniciativas relacionadas con el bienestar social, el desarrollo socioeconómico, la salud, el arte y la cultura. De igual modo, en 2022, hemos continuado dando apoyo a instituciones que trabajan en el ámbito de la investigación como Fundación PROCNIC, Real Instituto Elcano o Fundación Carolina, entre otros. La vinculación de Inditex con el arte y la cultura se ha materializado en colaboraciones con instituciones como la Real Academia Española, el Museo Nacional de Arte Reina Sofía o el Teatro Real, entre otros.

Igualmente, Inditex realiza aportaciones puntuales a nivel corporativo y aportaciones desde las marcas y filiales de nuestro Grupo a los fines generales de organizaciones sin ánimo de lucro. De este modo, destinamos 1,75 millones de euros en 2022 para aportaciones de carácter puntual, relacionadas con peticiones por parte de entidades sin fines lucrativos, que se distribuyeron entre más de 150 organizaciones.



6. Nuestra manera de actuar

6.1. Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de *Compliance* / 6.2. Responsabilidad y transparencia fiscal / 6.3. Gestión responsable del riesgo

Nuestra manera de actuar se basa en una cultura ética corporativa, que transmitimos tanto a nuestros grupos de interés internos como externos, y que se asienta sobre un sistema normativo interno y de gestión responsable del riesgo que favorece el desarrollo de un modelo de negocio ético, eficiente y competitivo.

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

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



6.1.1. Buen gobierno corporativo

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-16; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20; 2-21; 2-23; 2-24; 3-3; 201-3; 405-1; 405-2

Inditex cuenta con un Sistema de Gobierno 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 vela por el **cumplimiento por parte de la Sociedad de sus deberes sociales y éticos**, de su deber de actuar de buena fe en sus relaciones con los empleados y con terceros, y de 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 Compañía a largo plazo en interés común de todos nuestros accionistas**, lo que no deberá impedir la consideración de los demás intereses legítimos, públicos o

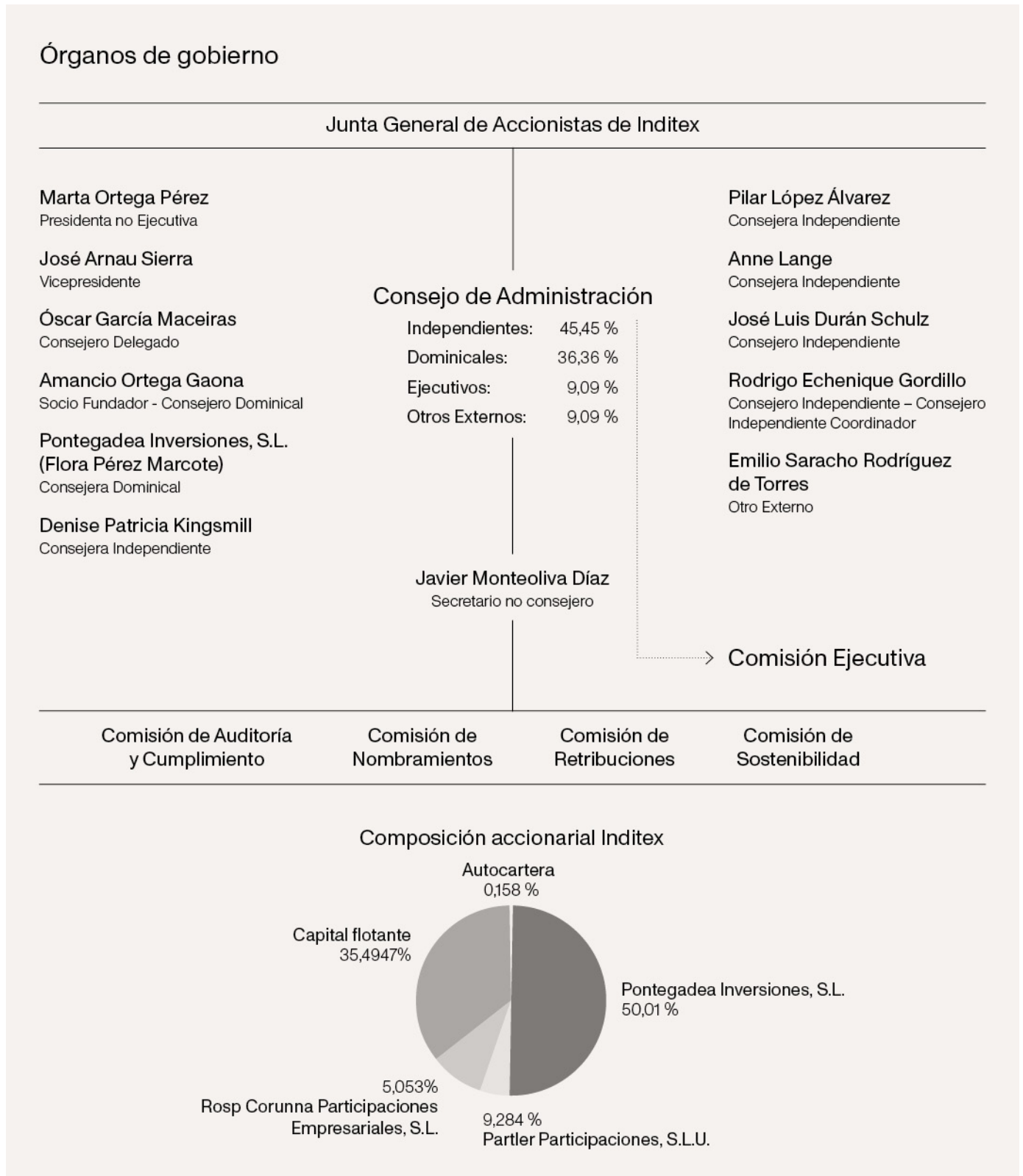
privados, que confluyen en el desarrollo de nuestra actividad empresarial y, especialmente, los de nuestros grupos de interés: nuestros empleados, clientes y proveedores, y la sociedad civil en general.

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

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 y 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.

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

6.1.1.1. Organización y funcionamiento de los órganos sociales



La Junta General de Accionistas de Inditex en 2022 se celebró de manera híbrida, de forma presencial y por medios de asistencia y participación telemática. En ella se ratificaron los nombramientos de Marta Ortega Pérez, como presidenta, y de

Óscar García Maceiras, como consejero delegado. Asimismo, se realizó el nombramiento de E&Y como nuevos auditores de cuentas. Se implementa así la nueva estructura de gobierno corporativo, en la que el rol de presidente y de consejero

delegado están separados, y con un único consejero ejecutivo, en línea con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors* en Europa.

La información detallada sobre la Junta General de Accionistas y 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 del Consejo de Administración y de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad, relativa al ejercicio 2022, se encuentra desarrollada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), correspondiente al ejercicio 2022, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de marzo de 2023, y que se encuentra disponible en nuestra web corporativa (en la sección de *Inversores*, en el apartado *Gobierno Corporativo > Informes y Normativa*) y en la web de la CNMV.

[Más información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de este Informe.](#)

Comité de Dirección

Inditex cuenta con un Comité de Dirección, 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.

Su composición a 31 de enero de 2023 es la que sigue:

| Miembro | Cargo |
|-----------------------------|--|
| Pablo del Bado Rivas | Director General, Pull&Bear |
| Miguel Díaz Miranda | Director Financiero y de Operaciones, Zara |
| Ignacio Fernández Fernández | Director General de Finanzas, Inditex |
| Javier García Torralbo | Director de Digital, Inditex |
| Begoña López-Cano Ibarreche | Directora General de Personas, Inditex |
| Javier Losada Montero | Director de Sostenibilidad, Inditex |
| Beatriz Padín Santos | Directora de Mujer, Zara |
| Jorge Pérez Marcote | Director General, Massimo Dutti |
| Óscar Pérez Marcote | Director General, Zara |

6.1.1.2. Principales líneas de actuación de los órganos sociales de Inditex durante el ejercicio 2022:

/ La agenda de asuntos tratados por los órganos sociales de Inditex sigue estando marcada por la sostenibilidad:

- Seguimiento de los objetivos de Sostenibilidad para el periodo 2020-2025.
- Revisión por el Consejo de Administración de la Estrategia de Sostenibilidad.
- Aprobación de la nueva estrategia "Trabajador en el Centro".
- Revisión de proyectos de inversión en innovación y sostenibilidad.

- Análisis del impacto financiero y del riesgo del cambio climático.

/ La agenda del Consejo también ha estado determinada por:

- La situación de negocio ante la coyuntura económico-social derivada del conflicto Rusia/Ucrania.
- La implementación en los distintos niveles de la Organización de los cambios producidos en la estructura corporativa, lo que se ha traducido en:

(i) La formalización de los cambios correspondientes en los órganos sociales y en el Comité de Dirección.

(ii) La modificación de la normativa interna y diversas políticas corporativas a fin de adecuarlas a esta nueva estructura organizativa.

En este sentido, merece especial mención la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 para:

- El establecimiento de una **remuneración fija** para el cargo de **presidente** del Consejo de Administración (no ejecutivo), hasta la fecha no retribuido.
- La adecuación del **importe máximo de las remuneraciones** que anualmente puede satisfacer la Sociedad al **conjunto de los consejeros en su condición de tales**.
- El establecimiento del **paquete de retribución total del nuevo consejero delegado** por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como primer ejecutivo en la nueva estructura de gobierno corporativo, incluyendo las condiciones de su contrato.

/ Y se procedió a la aprobación de una Matriz de Competencias en el Consejo de Administración.

6.1.1.3. La diversidad en nuestros órganos de gobierno

En Inditex contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, 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.

[Más información en el apartado 5.1.1. Diversidad, inclusión, igualdad y conciliación de este Informe.](#)

En Inditex también contamos con la Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros, aprobada por el Consejo de Administración el 9 de diciembre de 2015 y modificada, por última vez, el 8 de junio de 2021.

A través de esta política se establecen criterios orientativos en materia de selección de consejeros con el fin de guiar la actividad de los órganos sociales correspondientes.

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, edad, experiencia internacional o procedencia geográfica y, en especial, de género.

En 2022 esta Comisión ha formulado una **Matriz de Competencias**, como instrumento para la revisión de los criterios que deben seguirse para garantizar la apropiada y diversa composición del Consejo de Administración y la selección de los posibles candidatos.

En lo que a diversidad de género se refiere, la Comisión ha mantenido un esfuerzo constante por conseguir las más altas cotas de representatividad femenina. En 2019 se superó el objetivo del 30 % recogido en la Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros vigente en ese momento y recomendado entonces por el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. En 2022, ya con cinco mujeres en el Consejo, se ha superado el **nuevo objetivo fijado en 2020 del 40 % de mujeres consejeras sobre el total de miembros del Consejo**.

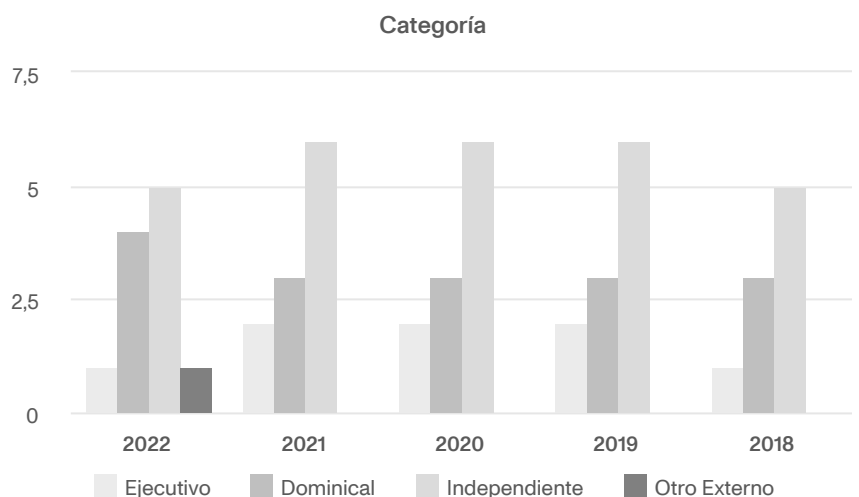
Con ello también se supera el objetivo, a alcanzar en junio de 2026, de que el 33% de los consejeros no ejecutivos o del 40%

del total de consejeros, con independencia de que estos sean o no ejecutivos, esté compuesto por el sexo menos representado, previsto en la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**.

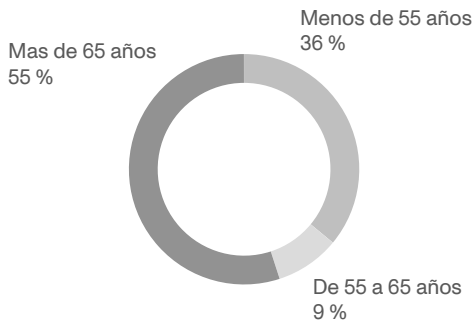
| Órganos de Gobierno | % mujeres | | | | |
|--------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Consejo de Administración | 45,45% | 36,36% | 36,36% | 36,36% | 33,33% |
| Comisión de Auditoría y Cumplimiento | 42,86% | 42,86% | 42,86% | 36,36% | 33,33% |
| Comisión de Nombramientos | 40,00% | 40,00% | 40,00% | 40,00% | 33,33% |
| Comisión de Retribuciones | 20,00% | 20,00% | 20,00% | 20,00% | 33,33% |
| Comisión de Sostenibilidad | 60,00% | 60,00% | 60,00% | 60,00% | NA |

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**.

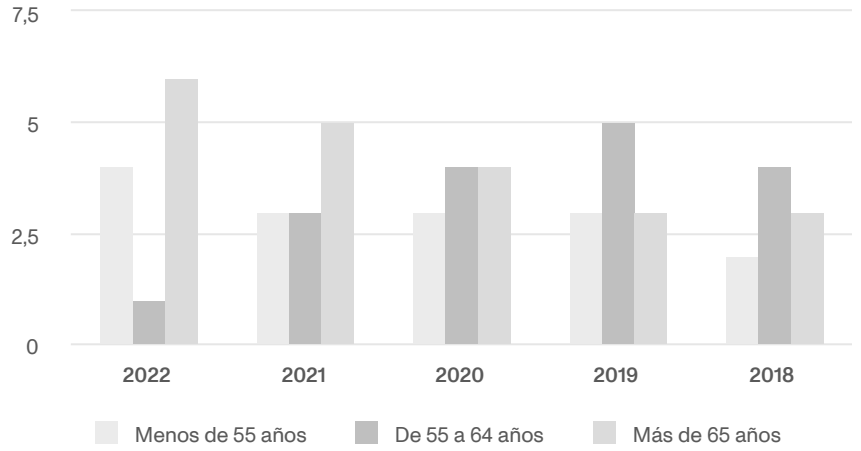
Principales indicadores de diversidad en el Consejo de Administración de Inditex correspondiente a los últimos cinco últimos ejercicios sociales (2018, 2019, 2020, 2021 y 2022)



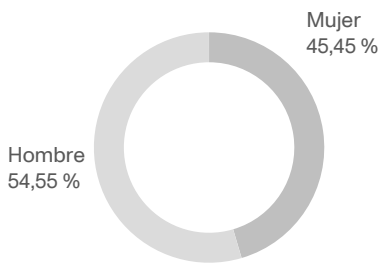
Edad 2022



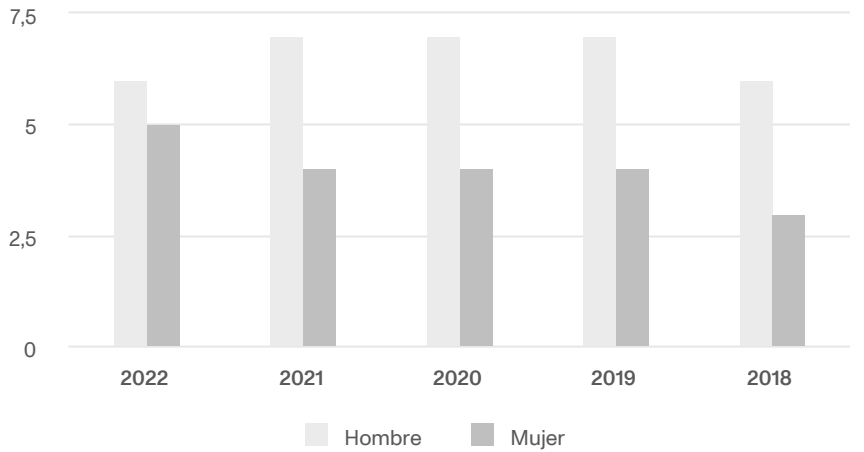
Edad



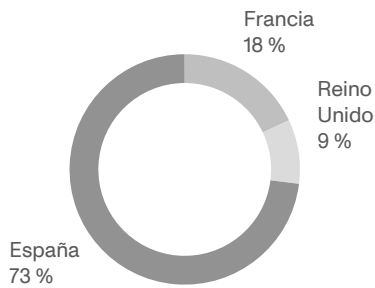
Género 2022



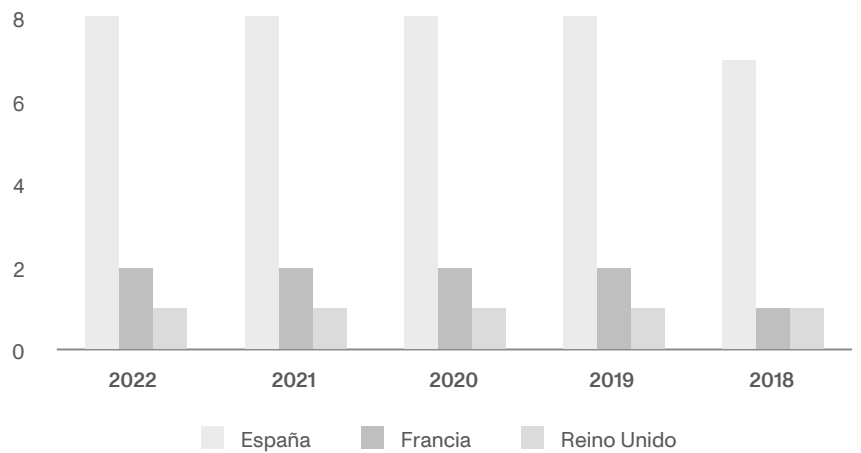
Género

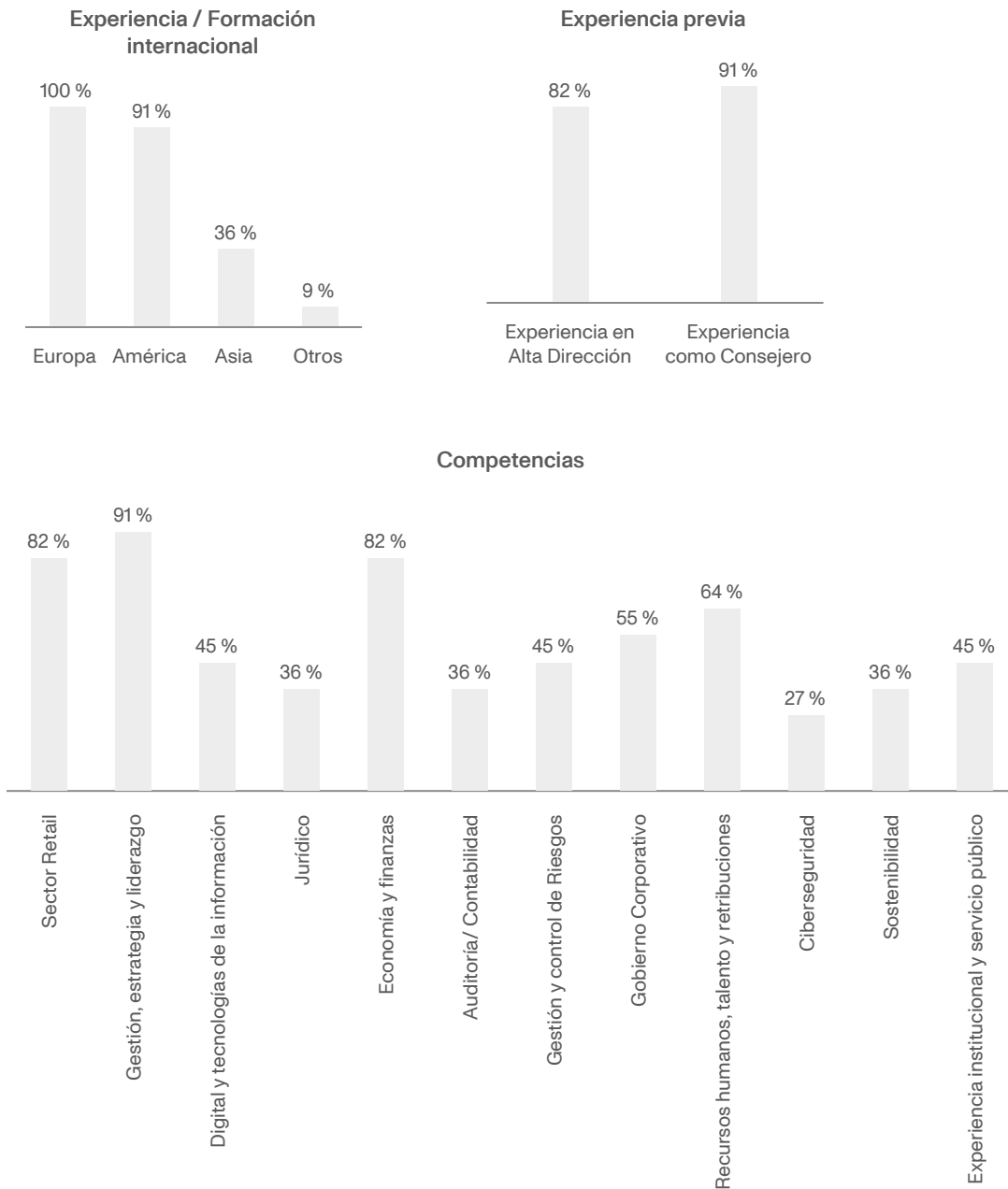


Procedencia geográfica 2022



Procedencia geográfica





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.

6.1.1.4. Otros indicadores del Sistema de Gobierno Corporativo de Inditex

| Concepto | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|-------|-------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Quórum de asistencia a la Junta General de Accionistas | 88 % | 89 % | 89 % ¹ | 88 % ² | 88 % ³ |
| Número de consejeros | 11 | 11 | 11 | 11 | 9 |
| Consejeros ejecutivos | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Consejeros independientes | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| Consejeros dominicales | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Otros externos | 1 | - | - | - | - |
| Consejero Independiente Coordinador | SI | SI | SI | SI | SI |
| Reuniones del Consejo | 10 | 7 | 7 | 5 | 5 |
| % de asistencia | 98 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| % de asistencia | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Reuniones de la Comisión de Nombramientos | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| % de asistencia | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Reuniones de la Comisión de Retribuciones | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| % de asistencia | 100 % | 67 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Reuniones de la Comisión de Sostenibilidad | 6 | 4 | 3 | 0 | 0 |
| % de asistencia | 100 % | 100 % | 100 % | 0% | 0% |

1. De los que es capital flotante el 24,37 %.

2. De los que es capital flotante el 23,28 %.

3. De los que es capital flotante el 28,95 %.

6.1.1.5. Retribuciones de los consejeros y de la Alta Dirección

La información detallada sobre la **Política de Remuneraciones de los Consejeros** vigente para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023, sus principios, fundamentos y elementos, así como su aplicación en el ejercicio 2022 se encuentra desarrollada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2022, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de marzo de 2023. Este Informe se encuentra disponible en nuestra web corporativa (en la sección de *Inversores*, en el apartado *Gobierno Corporativo > Informes y Normativa*) y en la web de la CNMV.

➔ Más información en el [Informe Anual de Remuneraciones](#) de este Informe.

Retribución total Consejo de Administración del ejercicio 2022 (en miles de euros)

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|--------|--------|--------|-------|--------|
| Remuneración total Consejo de Administración | 38.698 | 21.232 | 10.935 | 9.458 | 11.419 |

➔ Más información en el apartado [C.1.13 Informe Anual de Gobierno Corporativo](#) y en el [Informe Anual de Remuneraciones](#) de este Informe.

No se incluye información relativa a la remuneración media de los consejeros desagregada por sexo por cuanto no existe brecha salarial en los órganos de gobierno de Inditex. La retribución de los consejeros en su condición de tales consiste

en una remuneración fija anual para cada uno de ellos por su pertenencia al Consejo y a sus distintas comisiones delegadas y otra adicional por el desempeño de los cargos de Presidente y Vicepresidente del Consejo o por ejercer la presidencia de las comisiones. En la actualidad, tanto el Consejo de Administración como dos comisiones delegadas de Inditex están presididos por mujeres. Tan solo el Consejero Delegado recibe un paquete retributivo (con distintos elementos fijos y variables), por el desempeño de sus funciones ejecutivas, por lo que no resultan conceptos ni importes equiparables con el resto de consejeros.

Retribución media de la Alta Dirección del ejercicio 2022 (en miles de euros)

La retribución media anual devengada por los 22 miembros que formaban parte de la Alta Dirección a 31 de enero de 2023 es la siguiente:

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Remuneración media devengada Alta Dirección | 4.044 | 3.294 | 1.324 | 1.434 | 1.944 |

➔ Más información en el apartado [C.1.13 Informe Anual de Gobierno Corporativo](#) de este Informe.

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hombres | 4.149 | 3.455 | 1.427 | 1.556 | 2.008 |
| Mujeres | 3.753 | 2.801 | 993 | 1.033 | 1.726 |

6.1.1.6. Visión y retos: hacia una gobernanza sostenible

La sostenibilidad constituye uno de los elementos configuradores esenciales del Sistema de Gobierno Corporativo de Inditex. Este 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 del impacto medioambiental, social y reputacional de nuestra actividad, con el objeto de maximizar el interés social a largo plazo a través de la continua creación 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.

Gobernanza en Sostenibilidad



La 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

La **Comisión de Sostenibilidad**, como comisión de carácter informativo y consultivo del Consejo, se encarga de realizar el seguimiento de nuestra estrategia y de las prácticas de sostenibilidad social y medioambiental, así como de fomentar el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para ello, mantiene una interlocución directa con la Dirección de Sostenibilidad, que se encarga de definir la estrategia de sostenibilidad del Grupo y que reporta, al menos con una periodicidad trimestral, sobre el grado de consecución de los objetivos estratégicos y las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos de derechos humanos, social, medioambiental y de salud y seguridad de nuestros productos.

Además, el director de Sostenibilidad es miembro del Comité de Dirección de Inditex, que revisa la estrategia y planes de negocio e inversión también en esta materia y, al mismo tiempo, mantiene una interlocución directa con las distintas áreas corporativas y de negocio, responsables de la ejecución de la estrategia y las propuestas de sostenibilidad.

Por su parte, una de las principales funciones de la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento** es 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.

Este sistema de interlocución en diferentes niveles dentro de la Organización, llegando al más alto nivel, contribuye a una mejor identificación de los riesgos, oportunidades e impactos de sostenibilidad de nuestras operaciones comerciales.

En 2022 el Consejo de Administración ha evaluado la nueva Estrategia de Sostenibilidad del Grupo presentada por la Dirección de Sostenibilidad. Esta visión y estrategia en materia de sostenibilidad ya fue definida en la **Política de Sostenibilidad** del Grupo, inicialmente aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de diciembre de 2020. Además, en 2022, dentro del proceso de definición de la estrategia del cambio climático, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha analizado los escenarios y riesgos derivados del mismo.

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 tanto la estrategia de comunicación y relación con los distintos grupos de interés, como los procedimientos y canales de comunicación de los que disponemos en Inditex para garantizar la correcta y continua comunicación con los mismos.

Además, Inditex cuenta con un **Consejo Social**, órgano externo permanente de la Compañía de carácter asesor y consultivo en materia de sostenibilidad, tanto social como medioambiental. Está integrado por personas 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.

La existencia de sólidos mecanismos de supervisión en materia de sostenibilidad

La **Comisión de Sostenibilidad** 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.

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

La percepción de la retribución variable del consejero delegado, tanto la anual como la plurianual, está vinculada al cumplimiento de determinados objetivos de sostenibilidad (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo), alineados con la estrategia de sostenibilidad del Grupo, lo que supone un incentivo más para el desarrollo de dicha estrategia.

La retribución variable anual del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2022 está vinculada a, entre otros criterios, los avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los indicadores actualizados en la Junta General de Accionistas de 2022, con un peso máximo de hasta el 15 % del total de la retribución variable anual. Los objetivos son los siguientes:

| Ponderación | Objetivo | Criterios de Medición |
|-------------|--|--|
| 15 % | Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores: | <ul style="list-style-type: none"> (i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: <ul style="list-style-type: none"> (a) Materias primas más sostenibles: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas. (b) Prendas bajo la etiqueta de sostenibilidad <i>Join Life</i>. (ii) Número de auditorías y control de vertido de tintorerías (<i>wet processes</i>) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (<i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i>); (iii) Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>); (iv) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>); (v) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias); (vi) Grado de avance en el despliegue del proyecto <i>Reusable shopping bag</i>; (vii) Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes; y (viii) Proyectos de innovación relacionados con la reciclabilidad textil. |

Por otro lado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, el peso de las métricas de sostenibilidad a las que se vincula la retribución plurianual puede alcanzar hasta el 25 %. Las métricas a las que se encuentran vinculados los planes de incentivo a largo plazo actualmente vigentes son las siguientes:

| Ponderación | Objetivo | Criterios de Medición |
|--------------------------------------|--|--|
| Entre el 10 % y el 25 % ¹ | Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores) | <ul style="list-style-type: none"> (i) Producto sostenible, medido como el porcentaje de prendas sostenibles. (ii) Gestión de residuos, medido como el porcentaje de instalaciones de Inditex (sedes, fábricas, centros logísticos y tiendas) que disponen de sistema de gestión de residuos para que los mismos sean debidamente recogidos y gestionados para ser recursos disponibles para un nuevo uso a través de su reutilización o reciclaje. (iii) Descarbonización, medido como la reducción del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias (scope 1 y 2). (iv) Social, medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con <i>ranking</i> social A o B. |

1. Teniendo en cuenta que durante el ejercicio 2022 han estado vigentes dos planes de incentivos a largo plazo distintos, en los que el peso del índice de sostenibilidad varía del 10% al 25%.

En consecuencia, en el ejercicio social 2022, 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 del Consejo Delegado se recogen en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2022, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de marzo de 2023 y disponible en la web corporativa (en la sección de

Inversores, apartado *Gobierno Corporativo > Informes y Normativa*) y en la web de la CNMV.

➤ Más información en el [Informe Anual de Remuneraciones](#) incluido de este Informe.

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

6.1.2. Cultura ética corporativa interna

GRI 2-9; 2-24; 205-1; 407-1; 3-3; AF1; AF7

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 (el '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 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** la norma 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 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.

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.

- ☑ Todas las operaciones de Inditex se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable.
- ☑ El cumplimiento de la legislación vigente en cada país es presupuesto necesario del Código de Conducta.
- ☑ El comportamiento de los empleados de Inditex se ajustará al espíritu y a la letra del Código de Conducta.
- ☑ Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con Inditex, recibirán un trato justo y digno.
- ☑ Todas las actividades de Inditex se realizarán de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

Durante el ejercicio 2022 se ha iniciado un proceso de revisión y actualización del Código de Conducta a fin de alinear sus contenidos, estructura y enfoque a las nuevas realidades y retos regulatorios, a los compromisos asumidos por la Compañía - especialmente en materia de sostenibilidad -, así como a la transformación digital de la Sociedad.

En línea con las buenas prácticas aplicables, en el proceso se está contado con la colaboración de distintas áreas de la Compañía, asesores externos y del Consejo Social de Inditex, como interlocutor principal con los diferentes grupos de interés del Grupo.

Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores

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 en el apartado [5.6. Proveedores](#) de este Informe.

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

GRI 2-9; 2-12; 2-15; 2-18; 2-24; 2-26; 205-2; 205-3; 3-3; AF4

Estrategia y gobernanza

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 función de *Compliance* gestiona el sistema global de cumplimiento del Grupo, y coordina las áreas y departamentos de la Compañía con responsabilidades de *Compliance*.

El **Comité de Ética** y la **Secretaría General-Dirección de Cumplimiento** conforman la denominada **función de *Compliance***. La Secretaría General-Dirección de Cumplimiento, 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. 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, y del resto de modelos de prevención de la corrupción, así como de monitorizar la efectividad de los controles.

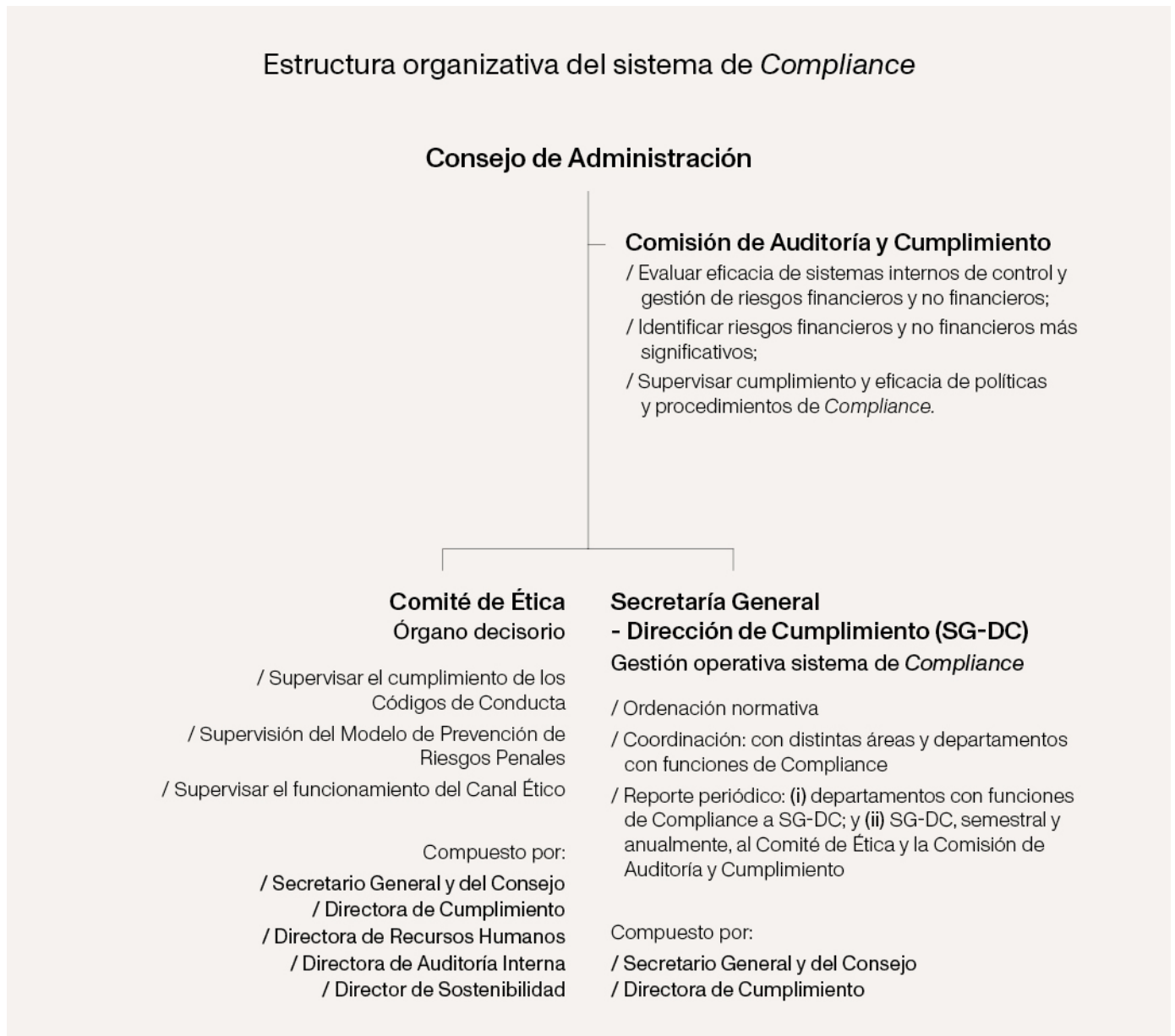
La independencia de la función de *Compliance* de la Alta Dirección se garantiza por la interlocución directa de la Dirección de Cumplimiento, con el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, asegurando que el control último de la eficiencia del Sistema de *Compliance* dependa exclusivamente del Consejo.

Por su parte, 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.

La Directora de Cumplimiento reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento que, a su vez, informa al Consejo de Administración, trimestralmente y siempre que éste lo solicite, sobre el funcionamiento de los elementos fundamentales del Sistema de *Compliance* y cómo se gestionan los riesgos de *Compliance* de la Compañía. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento puede realizar propuestas para la adopción de medidas tendentes a mejorar el funcionamiento del Sistema de *Compliance*.

En este sentido, durante el ejercicio 2022, se ha revisado la metodología del sistema de reporte de la Función de *Compliance* enfocándolo en la identificación de los potenciales riesgos de *Compliance* más significativos, a través de nuevos criterios de severidad, y en la recopilación de información más exhaustiva sobre los planes de acción dirigidos a evitar o mitigar dichos riesgos.

Así, los órganos de gestión y supervisión del Sistema de *Compliance* y, en particular, del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, son:



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 cumplimiento, reforzando una cultura de cumplimiento ético.

/ La normativa en materia de anticorrupción: nuestras **Políticas de Integridad**.

Inditex cuenta con un conjunto de normas internas, aprobadas por el Consejo de Administración que formaliza 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. Las Políticas de Integridad enlazan con los valores éticos de nuestro Grupo y están formadas por:

/ **Política de Donaciones y Patrocinios.**

/ **Política de Regalos y Hospitalidades.**

/ **Política de Relaciones con Funcionarios Públicos.**

/ La **Política de Conflictos de Interés**: que 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.

/ La **Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**: que 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 que se menciona a continuación.

/ La **Política de Due Diligence**: Inditex tiene un firme compromiso con el control y la prevención de los riesgos de *Compliance* de los terceros con los que se relaciona. Para ello, se ha implementado un sistema de control de terceros que se recoge en la Política de *Due Diligence* y su normativa de desarrollo. La citada Política recoge los principios y criterios de actuación con los que se persigue 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;
- la normativa en materia de anticorrupción; y
- la normativa aplicable en materia de prevención de blanqueo de capitales.

Además, tiene como finalidad garantizar el cumplimiento del régimen de sanciones y restricciones comerciales aprobado e implementado en, al menos, la Unión Europea, Estados Unidos, el Reino Unido y las Naciones Unidas.

Normativa interna esencial

Normativa básica

2012

- / Código de Conducta y Prácticas Responsables
- / Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores

2016

- / Norma Cero
- / Política de *Compliance*

Integridad y transparencia

2016-2017

- / Política de Regalos y Hospitalidades
- / Política de Relaciones con Funcionarios Públicos
- / Política de Donaciones y Patrocinios

2018-2020

- / Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo

Canal ético

2012-2019

- / Procedimiento del Canal Ético (aprobado en 2012 y revisado en 2019)
- / Reglamento del Comité de Ética (aprobado en 2012 y modificado en 2022)

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

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 **prevenir y gestionar 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.

Procedimiento de Prevención de Riesgos

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

- / Enumera los riesgos penales;
- / Desglosa los eventos de riesgos aplicables a la operativa de Inditex;
- / Establece los controles que se han establecido para evitar la comisión de dichos eventos de riesgo;
- / Asigna el área responsable de realizar los controles y reportar las evidencias de su ejecución;
- / Asigna la periodicidad con la que los mismos han de ser reportados.

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales, aprobado por el Consejo de Administración en 2016 y revisado periódicamente, 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 2022, se ha llevado a cabo una actualización integral de la Matriz de riesgos y controles. Esta actualización ha consistido en un análisis y revisión de los potenciales riesgos penales inherentes a las actividades del Grupo, de acuerdo con las novedades legislativas y los procesos y controles del Grupo. Como consecuencia de esta revisión, se han actualizado los riesgos y controles contenidos en la Matriz, focalizada en aquellos controles clave que evitan o mitigan por sí mismos los riesgos identificados.

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').

Principales riesgos identificados en materia de corrupción en el Mapa de Riesgos Penales:

| | 2022 |
|-----------------------|---|
| Riesgos de corrupción | Corrupción entre particulares |
| | Corrupción en las transacciones internacionales - Cohecho |
| | Tráfico de Influencias - Cohecho |

Hacia un modelo de *Compliance* Global

Durante el ejercicio 2022, se ha iniciado la revisión y transformación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y de los modelos de *Compliance* locales, en un Modelo Global de *Compliance*, con la finalidad de integrar las matrices de riesgos y controles existentes en una Matriz corporativa.

Este nuevo Modelo de *Compliance* global e integrado estará basado en requerimientos legales y en buenas prácticas internacionales y, cuando sea necesario, adaptado a la normativa local.

En 2022, 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.

Diligencia debida (*due diligence*)

Inditex cuenta con un sólido sistema de control definido en la **Política de *Due Diligence***, y su normativa de desarrollo.

El proceso de *due diligence* que establece la citada Política consiste en la **identificación y el análisis de todos los proveedores, socios de negocio y terceros** con los que se relaciona comercialmente Inditex, así como, en determinados supuestos, sus principales accionistas, directores y titular real. Con este proceso, se identifican potenciales riesgos relacionados con la corrupción, el fraude, la evasión fiscal, el blanqueo de capitales, las sanciones comerciales internacionales y/o cualesquiera otros riesgos reputacionales o de similar naturaleza que puedan relacionarse con esos terceros. Aquellos riesgos que se hayan identificado conllevarán la ejecución de un plan de acción coordinado por la función de *Compliance* y que podrá suponer desde alguna medida correctiva hasta la terminación de la relación comercial con el tercero en cuestión. La Política y su normativa de desarrollo, 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.

El proceso de *due diligence*, responsabilidad de la función de *Compliance*, es 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.

➤ Más información en el apartado [5.6. Proveedores](#) de este Informe.

El desarrollo y la implementación del proceso de *due diligence* 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.

Dicho proceso se desarrolla en dos fases:

- 1) Al inicio de la relación comercial con Inditex: todos aquellos proveedores y otros terceros que inician una relación comercial y/o profesional con el Grupo, 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.
- 2) Durante la relación comercial con Inditex: además, se analiza periódicamente a todos los proveedores ya existentes, sometiéndolos asimismo al flujo que les resultase de aplicación, de conformidad con la normativa de *due diligence* de Inditex.

Inditex cuenta también con el **Procedimiento de Limitación de Relaciones Comerciales con Terceros** aprobado en 2017, que establece limitaciones a la contratación con terceros, 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 y cobros a aquellos que, cumpliendo con el primer requisito, disponen además de cuentas bancarias domiciliadas en dichos mercados.

Además, Inditex garantiza que, por medio de la implementación de los *Inditex Minimum Requirements* (IMRs), todos los proveedores de producto con los que trabaja, aceptan cumplir con determinados estándares sociales, medioambientales y de salud y seguridad del producto, entre otros.

Mecanismo de reclamaciones: el 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 **Comité de Ética** es el órgano interno responsable de supervisar el funcionamiento del **Canal Ético** y el cumplimiento de su procedimiento, debiendo impulsar las investigaciones que sean necesarias. Este órgano interno funciona de acuerdo con lo establecido en el **Reglamento del Comité de Ética**, normativa actualizada durante el ejercicio 2022 a los efectos de, entre otros, reforzar las funciones de supervisión y gestión de dicho órgano respecto del Canal Ético, incluir determinadas modificaciones en su operativa y dotarle, en aquellos casos que sea necesario de conformidad con la normativa aplicable, de la capacidad de constituir órganos locales análogos al Comité de Ética. El funcionamiento del Canal Ético está desarrollado en el **Procedimiento del Canal Ético**.

Este Procedimiento, que fue modificado por el Consejo de Administración en diciembre de 2019, se encuentra alineado con 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. En este sentido, durante el ejercicio social 2022 se han monitorizado y analizado las sucesivas transposiciones nacionales de la referida Directiva a los efectos de garantizar la adecuación del Canal Ético a los requerimientos aplicables. 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

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

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

Previo 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, y salvo que el Comité de Ética decida ejercitar directamente esta competencia, las medidas serán determinadas por el departamento o área competente en función de la gravedad 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)

Canales Éticos Locales

Con carácter adicional al Canal Ético, Inditex cuenta con canales éticos locales en Estados Unidos, Puerto Rico y Canadá (*Ethics Line*), así como en Croacia y Suecia (este último desde el 15 de julio de 2022), con la finalidad de cumplir con los requerimientos y/o mejores prácticas aplicables en dichos mercados.

En línea con las mejores prácticas locales, la gestión la **Ethics Line para Canadá, Estados Unidos y Puerto Rico** 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 temática⁵⁵

| 2022 | 2021 |
|---|---|
| 209 Cuestiones laborales y de Recursos Humanos, diversidad y respeto en el lugar de trabajo: | 159 Cuestiones laborales y de Recursos Humanos, diversidad y respeto en el lugar de trabajo: |
| 90 relacionados con discriminación, acoso laboral/sexual u otras potenciales vulneraciones de derechos fundamentales; y | 54 relacionados con discriminación, acoso laboral/sexual u otras potenciales vulneraciones de derechos fundamentales; y |
| 119 relativos a discrepancias con condiciones de trabajo, motivos de despido o el desarrollo de los procesos de selección del personal. | 105 relativos a discrepancias con condiciones de trabajo, motivos de despido o el desarrollo de los procesos de selección del personal. |
| 73 Integridad en los negocios* | 72 Integridad en los negocios* |
| 6 Medioambiente, salud y seguridad | 3 Medioambiente, salud y seguridad |
| 0 Uso inapropiado de bienes de la Compañía | 7 Uso inapropiado de bienes de la Compañía |
| 0 Fraude financiero, contable o de auditoría y/o control | 0 Fraude financiero, contable o de auditoría y/o control |
| 24 Otros | 16 Otros |
| 80 No Competencia | 132 No Competencia |
| 392 Total de denuncias recibidas | 389 Total de denuncias recibidas |

* Incluye casos relacionados con potenciales conductas de aprovechamiento de la posición en Inditex para obtención de oportunidades de negocio propias u otros beneficios, conflictos de interés y/o fraude o incumplimiento de procedimientos.

⁵⁵ Según clasificación de Navex.

Durante el ejercicio 2022, el Comité de Ética ha tramitado un total de 312⁵⁶ expedientes (257, 315, 310 y 302 expedientes en 2021, 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

| | 2022 | 2021 |
|--|----------------|------|
| Denuncias recibidas | 392 | 389 |
| Denuncias tramitadas | 312 | 257 |
| Comunicaciones clasificadas como No Competencia | 80 | 132 |
| (i) Medidas disciplinarias o terminación relación laboral por casos de corrupción confirmados | 3 | 2 |
| (ii) Número total de casos confirmados en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción | 0 | 0 |
| Casos confirmados discriminación | 1 ¹ | 0 |
| Medidas disciplinarias o terminación relación laboral por casos de discriminación confirmados | 1 | 0 |
| Casos confirmados acoso | 1 | 0 |
| Medidas disciplinarias o terminación relación laboral por casos de acoso confirmados | 1 | 0 |

1. En dos (2) de los casos tramitados por el Comité de Ética en 2022 en relación con casos de discriminación y acoso, se confirmó 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 los dos supuestos supusieron la terminación de la relación laboral con los empleados.

En todo caso, de los expedientes actualmente en curso sobre posibles casos constitutivos de acoso laboral/sexual, discriminación, u otras potenciales vulneraciones de derechos fundamentales, 15 de ellos se refieren a situaciones potencialmente sufridas por empleados de proveedores de bienes y prestadores de servicios. Respecto de los casos confirmados de corrupción, en ninguno de ellos se han observado aspectos relevantes que afecten a la Compañía.

Durante los ejercicios 2022, 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 2022, tampoco se han registrado en el Grupo Inditex, ni a través del Canal Ético ni de otros canales disponibles, acciones legales (firmes) significativas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

Durante el ejercicio 2022, la *Ethics Line* ha tramitado un total de 149 expedientes (77, 74 y 76 en 2021, 2020 y 2019), 135 relativos a Estados Unidos, y 14 a Canadá (72, 59 y 64 relativos a Estados Unidos, y 5, 15 y 12 a Canadá, en 2021, 2020 y 2019, respectivamente).

Durante dicho periodo no se han reportado potenciales incumplimientos a través de los canales éticos de Croacia y Suecia.

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 facilitamos 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. Al mismo tiempo, a fin de garantizar nuestro **compromiso formal**, al más alto nivel, con el comportamiento ético y responsable, la **función de Compliance**, cuya gestión recae en **Secretaría General-Dirección de Cumplimiento**, 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. Asimismo, con anterioridad a la celebración de las sesiones del Consejo de Administración, la Secretaría General pone a disposición de los miembros del Consejo la normativa interna que se haya modificado o elaborado durante el trimestre.
- **Comunicar** puntualmente la **normativa de Compliance** a todos los **directivos y otros responsables de áreas y actividades** del Grupo, recordándoles su obligación de trasladar el contenido de la normativa a todas las personas incluidas en sus respectivas áreas de responsabilidad.

Durante el ejercicio social 2022, el Consejo de Administración ha aprobado la Política global de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o identidad de género en el trabajo y ha revisado y/o actualizado la Política de contratación del auditor de cuentas para la prestación de servicios distintos de auditoría de cuentas; la Política de Compras y Contrataciones; la Política de Sostenibilidad, la Política de Seguridad y Salud laboral; la Política de Inversión en la Comunidad y el Reglamento interno de Conducta en el mercado de valores. Además, se han aprobado y/o revisado 4 procedimientos y 9 reglamentos de funcionamiento de comisiones o comités o estatutos de funciones internas.

En particular, en materia de prevención de la corrupción, Secretaría General ha comunicado y publicado la siguiente normativa interna:

- (a) **Procedimiento de Gestión de Donaciones y Patrocinios:** la Secretaría General ha aprobado un nuevo Procedimiento que regula el proceso de gestión, aprobación y documentación de las iniciativas de Inversión en la Comunidad del Grupo (por ejemplo,

⁵⁶ 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 392.

donaciones), así como de mecenazgos y patrocinios. Su finalidad es asegurar que todas las iniciativas se alinean con los principios y valores éticos del Grupo y, en especial, prevenir y evitar cualquier tipo de práctica corrupta.

- (b) Política de Compras y Contrataciones:** el Consejo de Administración aprobó en septiembre de 2022 la nueva Política de Compras y Contrataciones del Grupo, que sustituye a la aprobada en 2015. La Política establece un marco global para la gestión de compras, alineada con los objetivos estratégicos del Grupo, así como para la mitigación de riesgos de la Compañía. La Política sigue los principios generales de transparencia, coordinación, segregación de funciones, flexibilidad y simplificación.

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), accesible desde cualquier dispositivo. Asimismo, en la web corporativa de Inditex, la pestaña "Compromiso Ético" recoge la principal normativa de *Compliance*, públicamente accesible para todos nuestros grupos de interés.

Además, con carácter anual, el Comité de Ética remite un correo electrónico a todos los empleados con correo electrónico corporativo del Grupo Inditex, recordando las previsiones recogidas en el Código de Conducta 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.

A continuación, se relacionan las personas a las que se comunicaron las Políticas y Procedimientos en materia anticorrupción indicados anteriormente, desglosados por categoría profesional y región a lo largo del ejercicio 2022:

| Procedimiento de Gestión de Donaciones y Patrocinios | |
|---|-----------------------|
| Categoría profesional | nº de personas |
| Dirección | 230 |
| Responsable | 35 |
| Especialista | 85 |
| Total | 350 |
| Región¹ | nº de personas |
| América | 27 |
| Asia y resto del mundo | 45 |
| España | 171 |
| Europa (sin España) | 107 |
| Total | 350 |
| Política de Compras y Contrataciones | |
| Órgano de gobierno | nº de personas |
| Consejo de Administración | 11 |
| Categoría profesional | nº de personas |
| Dirección | 648 |
| Responsable | 1.658 |
| Especialista | 1.015 |
| Total | 3.321 |
| Región¹ | nº de personas |
| América | 233 |
| Asia y resto del mundo | 369 |
| España | 1.881 |
| Europa (sin España) | 838 |
| Total | 3.321 |
| Recordatorio de regalos | |
| Categoría profesional | nº de personas |
| Dirección | 1.137 |
| Responsable | 10.188 |
| Especialista | 3.319 |
| Total | 14.644 |
| Región¹ | nº de personas |
| América | 685 |
| Asia y resto del mundo | 1.012 |
| España | 10.122 |
| Europa (sin España) | 2.825 |
| Total | 14.644 |

1. Sin Rusia y Ucrania: debido a la situación durante el ejercicio 2022 en ambos mercados, no se han tenido en cuenta a efectos del cálculo del dato.

Por último, todos los proveedores de producto del Grupo tienen a su disposición los IMRs que les son de aplicación en la extranet de proveedores. Entre toda esta normativa, destacan el Código de Conducta y Prácticas Responsables y el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, que recogen las obligaciones en materia de prevención de la corrupción con las que deben cumplir todos los proveedores.

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, durante el ejercicio social 2022 se ha reformulado el Plan de Formación sobre *Compliance* Penal, que respondía a las exigencias de formación en materia de prevención de riesgos penales para dar lugar a un Plan de Formación de *Compliance* (en adelante, el **Plan de Formación**), de carácter holístico, que recoge las acciones de formación, concienciación y sensibilización destinadas a dar cobertura a los riesgos prioritarios de *Compliance* a los que el Grupo se encuentra potencialmente expuesto. El Plan de Formación, dirigido tanto a empleados del Grupo como a terceros (ej. proveedores) abarca, principalmente, las siguientes materias:

- / Código de Conducta y Prácticas Responsables
- / Código de Conducta de Fabricantes y proveedores
- / Canal Ético
- / Anticorrupción e integridad (Políticas de Integridad y Política de Conflictos de Interés)
- / Prevención de riesgos penales
- / *Due Diligence*
- / Prevención de abuso de mercado y protección de la información privilegiada y/o confidencial

Por otro lado, el Plan de Formación abarca igualmente el rol de la función de *Compliance* en la coordinación y gestión del denominado Plan Marco de Formación de *Compliance*, puesto en marcha en 2022. Este Plan trata de ordenar, bajo un mismo paraguas, toda aquella formación impartida por las principales áreas corporativas expuestas a riesgos de *Compliance*. El objetivo es garantizar un control homogéneo y robusto de la formación para mitigar los riesgos de *Compliance* prioritarios y contribuir a la construcción de la cultura ética corporativa.

Formación a empleados en materia de *Compliance*

En el marco del Plan de Formación de *Compliance* se ha impartido, durante el 2022, formación específica (presencial o digital), 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 el ejercicio 2022 se creó un nuevo curso de formación de *Compliance* en "TraIn", la plataforma de e-learning corporativa, que cuenta con un espacio específico dedicado a "Cultura y valores".

A continuación, se relacionan las personas que recibieron formación (presencial o digital) en materia de anticorrupción, por categoría profesional y región, a lo largo del ejercicio 2022:

Colectivo prioritario

| Categoría profesional | nº de personas únicas formadas | % (sobre plantilla media anual 2022) |
|---------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| Dirección | 4.373 | 70,63 |
| Responsable | 2.882 | 72,18 |
| Especialista | 12.317 | 69,26 |
| Total | 19.525 | 69,82 |
| Región¹ | | |
| América | 1.044 | 87,19 |
| Asia y resto del mundo | 1.253 | 74,02 |
| España | 7.513 | 75,43 |
| Europa (sin España) | 9.717 | 64,28 |
| Total | 19.525 | 69,82 |

1. Sin Rusia y Ucrania: debido a la situación durante el ejercicio 2022 en ambos mercados, no se han tenido en cuenta a efectos del cálculo del dato dado que no se han llevado a cabo medidas de comunicación ni difusión de esta formación.

Asimismo, a finales de 2022 se ha puesto a disposición de más de 3.700 proveedores de *ITX Trading* en 50 mercados, un curso de formación *e-learning* de *Compliance* que permitirá trasladar a los principales proveedores de producto del Grupo los principios y pautas de comportamiento que esperamos de los mismos en el marco de nuestra relación comercial o profesional con ellos.

6.2. Responsabilidad y transparencia fiscal

GRI 3-3; 201-2; 201-4; 207-1; 207-2; 207-3; 207-4

Asuntos materiales relacionados: Generación de valor.



Para Inditex, el **cumplimiento estricto de las obligaciones tributarias en todos los mercados en los que opera** es un principio fundamental de su política fiscal. Concebimos la aplicación de buenas prácticas fiscales como una extensión de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

También es parte de nuestra **filosofía de creación de valor** y de nuestra determinación de lograr una **transformación social positiva** allí donde estamos presentes, ya que el pago de impuestos, tanto por parte de las empresas como de los individuos, permite el desarrollo económico y social de una comunidad. Además, favorece la construcción y consolidación de infraestructuras y servicios públicos que revierten en el bienestar de los ciudadanos y de la sociedad en general.

La **Política Fiscal de Inditex**, aprobada por el Consejo de Administración en 2015 establece que, en sus prácticas tributarias, Inditex aplica la legislación fiscal de los mercados en los que tiene presencia y, preferentemente, los criterios interpretativos fijados por las autoridades o tribunales de justicia de dichos mercados. Debido a la heterogeneidad de este marco normativo, Inditex afronta su gestión tributaria tomando como referencia los estándares de buenas prácticas de cada territorio.

El Grupo Inditex es un grupo verticalmente integrado que interviene en todas las fases de la cadena de valor de la industria textil (diseño, fabricación, aprovisionamiento, distribución y venta). El hecho de que estas actividades se desarrollen en distintos territorios supone que haya que determinar la parte del beneficio generado en la cadena de valor que se atribuye a cada uno de ellos. Esta atribución de beneficio se realiza de acuerdo con el principio de plena competencia, de conformidad con la normativa local y con las Directrices de la OCDE en materia de precios de transferencia.

Los principios de **colaboración, confianza mutua y buena fe** rigen la relación de Inditex con las autoridades fiscales. En línea con lo anterior, formamos parte del Foro de Grandes Empresas de España, cuyo principal objetivo es promover una mayor colaboración entre las grandes empresas y la Administración Tributaria del Estado, y estamos adheridos al Código de Buenas Prácticas Tributarias promovido en el seno de dicho Foro,

habiéndose seguido las recomendaciones incluidas en el mismo, así como en sus desarrollos posteriores. Concretamente es relevante destacar que el Grupo ha presentado el Informe de Transparencia Fiscal siguiendo la recomendación contenida en el apartado 2.4 de dicho Código.



A continuación, se muestra el detalle del resultado antes de impuestos por mercado para el ejercicio 2022 (en millones de euros)⁵⁷ :

| Mercados | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| América | 1.141 | 645 | (129) | 359 | 294 |
| Brasil | 122 | 61 | (30) | 63 | 74 |
| Canadá | 91 | 33 | (9) | 27 | 17 |
| Estados Unidos | 424 | 253 | (48) | 84 | 50 |
| México | 376 | 213 | (43) | 146 | 116 |
| Otros | 128 | 85 | 1 | 39 | 37 |
| Asia y resto del mundo | 376 | 393 | 60 | 657 | 561 |
| Australia | 33 | 14 | (2) | 13 | 11 |
| China | 105 | 198 | 1 | 375 | 364 |
| Corea del Sur | 50 | 34 | 6 | 57 | 24 |
| Japón | 11 | 44 | 17 | 83 | 56 |
| Kazajistán | 48 | 23 | 14 | 22 | 15 |
| Otros | 129 | 80 | 24 | 107 | 91 |
| España | 1.422 | 1.083 | 640 | 1.805 | 1.650 |
| España | 1.422 | 1.083 | 640 | 1.805 | 1.650 |
| Europa | 1.919 | 1.785 | 388 | 1.720 | 1.417 |
| Alemania | 64 | 44 | 1 | 51 | 14 |
| Bélgica | 34 | 36 | (2) | 26 | 83 |
| Francia | 145 | 127 | 28 | 101 | 139 |
| Grecia | 27 | 30 | 15 | 41 | 31 |
| Países Bajos | 586 | 202 | 9 | 328 | 274 |
| Hungría | 7 | 7 | (2) | 11 | 12 |
| Italia | 127 | 121 | (48) | 93 | 83 |
| Polonia | 9 | 25 | 3 | 44 | 38 |
| Portugal | 47 | 62 | (1) | 77 | 63 |
| Reino Unido | 154 | 98 | 30 | 78 | 34 |
| Rumanía | 75 | 66 | 31 | 67 | 67 |
| Suiza | 493 | 409 | 145 | 307 | 257 |
| Otros | 151 | 558 | 179 | 497 | 322 |
| Resultado antes de Impuestos | 4.858 | 3.906 | 959 | 4.541 | 3.922 |
| Consolidación | 500 | 293 | 442 | 140 | 506 |
| Resultado antes de Impuestos Cons. | 5.358 | 4.199 | 1.401 | 4.681 | 4.428 |

⁵⁷ El resultado antes de impuestos resulta de la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), incluyendo la aplicación de la norma de contabilización de arrendamientos IFRS16 y excluye el resultado de la distribución de dividendos de otras filiales del Grupo, de las plusvalías por ventas de participaciones intragrupo, así como de las provisiones por deterioros de cartera en filiales del Grupo. El resultado antes de impuestos está condicionado por el 'efecto sede' y el cumplimiento de la normativa internacional en materia de precios de transferencia (Directrices de la OCDE) por la cual se atribuye a determinados mercados el resultado derivado de las funciones de diseño, aprovisionamiento, logística y distribución, por tanto, no representa la rentabilidad del Grupo en cada mercado.

Durante el ejercicio 2022, el tipo impositivo efectivo del impuesto sobre beneficios global durante el ejercicio se situó en el 22,6%, siendo el Impuesto sobre beneficios devengado (en millones de euros) el siguiente:

| Mercados | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| América | 326 | 164 | 38 | 120 | 93 |
| Brasil | 51 | 17 | 0 | 14 | 18 |
| Canadá | 22 | 2 | 6 | 6 | 5 |
| Estados Unidos | 99 | 64 | 6 | 41 | 20 |
| México | 113 | 49 | 15 | 42 | 38 |
| Otros | 41 | 32 | 11 | 17 | 12 |
| Asia y resto del mundo | 58 | 59 | 62 | 123 | 119 |
| Australia | 11 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| China | (6) | 20 | 20 | 56 | 71 |
| Corea del Sur | 15 | 10 | 7 | 14 | 6 |
| Japón | 4 | 10 | 19 | 28 | 21 |
| Kazajistán | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| Otros | 24 | 14 | 7 | 16 | 14 |
| España | 267 | 195 | 103 | 372 | 360 |
| España | 267 | 195 | 103 | 372 | 360 |
| Europa | 479 | 383 | 222 | 392 | 383 |
| Alemania | 18 | 7 | (6) | 12 | 5 |
| Bélgica | 5 | 7 | (1) | 6 | 24 |
| Francia | 42 | 27 | 15 | 30 | 52 |
| Grecia | 5 | 7 | 1 | 10 | 12 |
| Países Bajos | 190 | 106 | 84 | 127 | 101 |
| Hungría | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Italia | 20 | 3 | 6 | 21 | 25 |
| Polonia | 3 | 10 | 18 | 14 | 12 |
| Portugal | 12 | 14 | 5 | 16 | 14 |
| Reino Unido | 22 | 18 | 8 | 15 | 7 |
| Rumanía | 10 | 7 | 1 | 9 | 10 |
| Suiza | 92 | 79 | 48 | 58 | 60 |
| Otros | 59 | 98 | 42 | 73 | 60 |
| | 1.130 | 800 | 425 | 1.007 | 955 |
| Consolidación | 95 | 80 | 42 | 116 | 110 |
| Impuesto sobre beneficios¹ | 1.225 | 880 | 467 | 1.123 | 1.065 |

1. El Impuesto sobre Beneficios de 2022 se corresponde con la obligación de pago del Impuesto sobre Sociedades, u otro de naturaleza análoga, satisfecho en el presente ejercicio, o a satisfacer en el ejercicio siguiente, vinculada con el resultado antes de impuestos por mercado, de acuerdo con lo dispuesto en la Guía Informativa en Materia de Información no Financiera y Diversidad publicada por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. En el presente ejercicio, la obligación de pago podría estar condicionada en algunos mercados por el efecto impositivo asociado a las pérdidas fiscales generadas en ejercicios anteriores.

La relación entre los resultados antes de impuestos y los impuestos sobre sociedades en cada mercado se deriva de aplicar el tipo impositivo vigente a la base imponible. Esta, a su vez, resulta de practicar determinados ajustes permanentes o temporales sobre dicho resultado contable antes de impuestos.

Estos ajustes corresponden, principalmente, a correcciones para evitar la doble imposición de rentas, a gastos no deducibles y a diferencias en los criterios de imputación temporal de ingresos y gastos entre la normativa fiscal y contable (amortizaciones, deterioros, etc.).

El Grupo está comprometido con la no utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias ni de sociedades instrumentales radicadas en territorios calificados como paraísos fiscales o no cooperantes por las autoridades fiscales españolas. En este sentido, la constitución de sociedades en territorios calificados como paraísos fiscales por la legislación española se limita a aquellos casos en que resulta imprescindible para el desarrollo de las actividades comerciales propias del Grupo, como es el caso de las sociedades que operan las tiendas ubicadas en Macao SAR y en Mónaco.

| | Venta de bienes y prestaciones de servicios (miles de euros) | Número de tiendas |
|--------------|--|-------------------|
| Macao SAR | 5.097 | 2 |
| Mónaco | 7.538 | 1 |
| Total | 12.635 | 3 |

En el presente ejercicio, teniendo en cuenta la totalidad de los mercados en los que opera, el Grupo ha recibido 10 millones de euros (31 millones en el ejercicio anterior) en concepto de subvenciones públicas, principalmente provenientes de China.

Al mismo tiempo, en el apartado [6.1.3. Sistema de Compliance y prevención de riesgos penales](#) de este Informe, se pueden consultar las medidas que Inditex ha adoptado en el marco de

la lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

En el ejercicio 2022, y en cumplimiento de nuestras obligaciones en materia fiscal, la contribución tributaria total de Inditex se situó en 7.479 millones de euros, de los que 3.200 millones de euros han sido impuestos directos pagados y 4.279 millones de euros en concepto de impuestos recaudados en nombre de terceros en los territorios y mercados donde opera la Compañía. Con el objetivo de estandarizar la información y denominación tributaria de estos territorios, utilizamos la metodología *Total Tax Contribution* de PwC. En ella, los impuestos se dividen en cinco categorías:

/ Impuestos sobre beneficios. Incluyen la tributación soportada sobre los beneficios obtenidos por las empresas —como el impuesto sobre sociedades o el impuesto sobre actividades económicas—, así como los impuestos recaudados y algunas retenciones por pagos a terceros.

/ Impuestos sobre propiedades. Los que se abonan sobre la titularidad, venta, transferencia u ocupación de la propiedad.

/ Impuestos personales. Son impuestos asociados al empleo, soportados y recaudados. Se incluyen las retenciones a cuenta del IRPF de los empleados, o los pagos a la Seguridad Social a cargo del empleado o de la Compañía.

/ Impuestos sobre productos y servicios. Los referidos a impuestos indirectos sobre la producción y consumo de bienes y servicios, como el IVA o los derechos arancelarios, entre otros.

/ Impuestos medioambientales. Tributos relacionados con el suministro, uso o consumo de productos y servicios que, de una u otra forma, afectan al medioambiente.

| Impuestos directos | | Impuestos recaudados | |
|---------------------------------------|--------------|---------------------------------------|--------------|
| Impuestos sobre beneficios | 1.185 | Impuestos sobre beneficios | 156 |
| Impuestos sobre propiedades | 102 | Impuestos sobre propiedades | 10 |
| Impuestos personales | 781 | Impuestos personales | 811 |
| Impuestos sobre productos y servicios | 1.119 | Impuestos sobre productos y servicios | 3.301 |
| Impuestos medioambientales | 13 | Impuestos medioambientales | 1 |
| Total | 3.200 | Total | 4.279 |
| Contribución tributaria total | | | 7.479 |

En relación a la contribución tributaria por mercados, como mercado sede de Inditex, España acoge las principales actividades de producto y las derivadas de esta condición. Por este motivo, y porque representa el 14,4 % de la venta global, es el mercado más importante de contribución tributaria directa del Grupo. En 2022, en España se han generado 1.809 millones de euros de contribución, lo que supone el 24% del total global.

Contribución tributaria

7.479 M€
contribución tributaria total

3.200 M€
impuestos propios

4.279 M€
impuestos recaudados

1.809 M€
España

3.962 M€
Europa
(no incluye España)

1.252 M€
América

456 M€
Asia y resto
del mundo

| Impuestos 2022 | Prop* | Rec** | Impuestos 2022 | Prop* | Rec** | Impuestos 2022 | Prop* | Rec** | Impuestos 2022 | Prop* | Rec** |
|----------------|------------|------------|----------------|--------------|--------------|----------------|------------|------------|----------------|------------|------------|
| Total | 949 | 860 | Alemania | 50 | 296 | Brasil | 146 | 82 | Australia | 11 | 26 |
| | | | Bélgica | 14 | 120 | Canadá | 54 | 52 | China | 42 | 64 |
| | | | Francia | 152 | 465 | Estados Unidos | 304 | 163 | Corea del Sur | 36 | 15 |
| | | | Grecia | 22 | 140 | Méxicos | 268 | 79 | Japón | 40 | 41 |
| | | | Países Bajos | 205 | 131 | Otros | 80 | 24 | Kazajistán | 32 | 7 |
| | | | Hungría | 2 | 45 | Total | 852 | 400 | Otros | 107 | 35 |
| | | | Italia | 67 | 450 | | | | Total | 268 | 188 |
| | | | Polonia | 13 | 116 | | | | | | |
| | | | Portugal | 52 | 225 | | | | | | |
| | | | Reino Unido | 144 | 255 | | | | | | |
| | | | Rumanía | 12 | 89 | | | | | | |
| | | | Suiza | 110 | 21 | | | | | | |
| | | | Otros | 288 | 478 | | | | | | |
| | | | Total | 1.131 | 2.831 | | | | | | |

* Impuestos propios
** Impuestos recaudados

| Mercados | Impuestos propios satisfechos durante los ejercicios 2022-2018 (en millones de euros) | | | | | Impuestos recaudados durante los ejercicios 2022-2018 (en millones de euros) | | | | |
|--------------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| América | 852 | 592 | 357 | 623 | 489 | 400 | 318 | 177 | 320 | 271 |
| Brasil | 146 | 90 | 53 | 108 | 100 | 82 | 47 | 34 | 84 | 79 |
| Canadá | 54 | 50 | 41 | 53 | 43 | 52 | 36 | 23 | 35 | 33 |
| Estados Unidos | 304 | 259 | 129 | 213 | 151 | 163 | 166 | 88 | 129 | 107 |
| México | 268 | 141 | 101 | 194 | 136 | 79 | 48 | 22 | 52 | 35 |
| Otros | 80 | 52 | 33 | 55 | 59 | 24 | 21 | 10 | 20 | 17 |
| Asia y Resto | 268 | 257 | 248 | 345 | 359 | 188 | 208 | 144 | 189 | 187 |
| Australia | 11 | 15 | 11 | 12 | 10 | 26 | 19 | 17 | 25 | 21 |
| China | 42 | 66 | 79 | 138 | 173 | 64 | 108 | 59 | 96 | 109 |
| Corea del Sur | 36 | 32 | 31 | 32 | 27 | 15 | 12 | 10 | 12 | 12 |
| Japón | 40 | 51 | 59 | 66 | 64 | 41 | 40 | 40 | 34 | 28 |
| Kazajistán | 32 | 19 | 12 | 14 | 14 | 7 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Otros | 107 | 74 | 56 | 83 | 71 | 35 | 25 | 15 | 18 | 14 |
| España | 949 | 780 | 620 | 1.049 | 928 | 860 | 721 | 581 | 825 | 764 |
| España | 949 | 780 | 620 | 1.049 | 928 | 860 | 721 | 581 | 825 | 764 |
| Europa | 1.131 | 794 | 691 | 1.023 | 988 | 2.831 | 2.423 | 1.871 | 2.375 | 2.180 |
| Alemania | 50 | 26 | 18 | 32 | 33 | 296 | 252 | 189 | 228 | 201 |
| Bélgica | 14 | 9 | 7 | 18 | 35 | 120 | 101 | 107 | 99 | 97 |
| Francia | 152 | 84 | 117 | 190 | 229 | 465 | 360 | 300 | 347 | 324 |
| Grecia | 22 | 16 | 12 | 31 | 23 | 140 | 107 | 80 | 135 | 124 |
| Países Bajos | 205 | 85 | 117 | 166 | 108 | 131 | 113 | 97 | 85 | 86 |
| Hungría | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 | 29 | 23 | 35 | 31 |
| Italia | 67 | 37 | 44 | 75 | 82 | 450 | 385 | 246 | 384 | 356 |
| Polonia | 13 | 17 | 24 | 22 | 11 | 116 | 85 | 82 | 111 | 98 |
| Portugal | 52 | 14 | 20 | 29 | 46 | 225 | 165 | 151 | 203 | 191 |
| Reino Unido | 144 | 120 | 16 | 65 | 72 | 255 | 173 | 91 | 132 | 129 |
| Rumanía | 12 | 6 | 2 | 10 | 13 | 89 | 73 | 56 | 78 | 73 |
| Suiza | 110 | 62 | 66 | 94 | 70 | 21 | 19 | 15 | 17 | 15 |
| Otros | 288 | 315 | 244 | 287 | 262 | 478 | 561 | 434 | 521 | 455 |
| Impuestos propios | 3.200 | 2.423 | 1.916 | 3.040 | 2.764 | 4.279 | 3.670 | 2.773 | 3.709 | 3.402 |

6.3. Gestión responsable del riesgo

Asuntos materiales relacionados: **Sistemas de gestión y control de riesgos; Cambio climático.**



6.3.1. Marco de gestión y control de riesgos

GRI 3-3

6.3.1.1. Sistema Integral de Gestión de Riesgos

El **Sistema Integral de Gestión de Riesgos (SIGR)** de Inditex establece el marco de gestión y control de riesgos del Grupo. El SIGR, basado en el marco COSO ERM, *Enterprise Risk Management*,⁵⁸ abarca a la totalidad de nuestro Grupo, tanto a nivel corporativo como en las distintas unidades de negocio y filiales, con independencia de su ubicación geográfica. Está incorporado en nuestro proceso de planificación estratégica, en la definición de los objetivos de negocio, así como en la operativa cotidiana del Grupo. El SIGR comprende los riesgos financieros y no financieros (incluidos los fiscales, operativos, tecnológicos, de ciberseguridad, legales o regulatorios, sociales, medioambientales, de cambio climático, políticos, reputacionales y los relacionados con la corrupción, entre otros). Consideramos riesgo cualquier evento potencial, con independencia de su naturaleza, que pueda afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos de negocio.

La **Política de Control y Gestión de Riesgos** establece los principios básicos, los factores de riesgo y el marco general de actuación para la gestión y control de los riesgos que afectan a nuestro Grupo. La determinación de esta Política es una facultad indelegable del Consejo de Administración, y corresponde su impulso a este órgano y a la Alta Dirección del Grupo, si bien, su implementación es responsabilidad de todos y cada uno de los que formamos parte de Inditex. Su aplicación puede extenderse, total o parcialmente, a cualquier persona física y/o jurídica vinculada con el Grupo. El objeto de la Política es proporcionar una seguridad razonable en la consecución de

los objetivos establecidos por el Grupo en respuesta a los distintos desafíos a los que se enfrenta, aportando a todos los grupos de interés un nivel de garantía adecuado que asegure la protección del valor generado.

El SIGR se fundamenta en esta Política y se desarrolla y complementa a través de normativas internas de diferente rango que regulan la gestión de distintos riesgos y que aplican a diferentes unidades o áreas del Grupo. Este sistema convive con otras funciones encargadas de supervisar áreas específicas de riesgo. Otras de las políticas o normativas en vigor relevantes para la gestión de riesgos se detallan más adelante. Nuestro SIGR se basa en el marco metodológico 'COSO ERM' y en los estándares ISO correspondientes, adaptados a nuestras propias necesidades y especificidades. Se utilizan además metodologías especiales de evaluación y cuantificación para algunos riesgos específicos, en particular los relacionados con el clima.

6.3.1.2. Órganos responsables de la elaboración y ejecución del Sistema de Gestión de Riesgos

El SIGR garantiza la adecuada segregación de funciones entre los distintos elementos que lo componen, es decir, entre las áreas o unidades de negocio que asumen y gestionan los riesgos, y las responsables de la coordinación, control y supervisión. Las responsabilidades entre las unidades y órganos implicados se basan en el modelo de **tres líneas de defensa**. Las responsabilidades de las áreas y órganos que intervienen en el SIGR se especifican a continuación:

⁵⁸ Marco COSO ERM, Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and Performance, publicado en septiembre de 2017 por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO).

Gestión de riesgos

Consejo de Administración

Aprobación de la Política de Control y Gestión de Riesgos, la cual establece los principios básicos, factores de riesgo clave y el marco general de actuación para su gestión.

Comisión de auditoría y cumplimiento

Supervisión

de la función de control y gestión de riesgos, verificando su funcionamiento en base a la política aprobada por el Consejo.

Evaluación

de la eficacia de los sistemas internos de control y gestión de riesgos financieros y no financieros, así como las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados.

Identificación y reevaluación,

al menos anual, de los riesgos financieros y no financieros más significativos y su nivel de tolerancia.

Mapa de Riesgos

identificando principales riesgos por categoría, y una evaluación de los mismos en función de su impacto potencial, su probabilidad, y el nivel de preparación del Grupo para hacerles frente.

Alta dirección

Concienciación y sensibilización

sobre la importancia del Sistema Integral de Gestión de Riesgos y su valor para todos los grupos de interés del Grupo.

Definición y validación

de funciones, atribuciones y responsabilidades en el marco del Sistema Integral de Gestión de Riesgos.

Validación de planes de acción

y de trabajo derivados del propio proceso de gestión de riesgos, y el seguimiento de actividad.

Fijación del nivel de riesgo

que la Sociedad considere aceptable, en función de los objetivos e intereses de la Sociedad y grupos de interés.

Tres líneas de defensa

1. Unidades de negocio *(reporte continuo)*

Reporting de los riesgos a los que está expuesto el Grupo en sus respectivas áreas de responsabilidad, incluidos los relacionados con la climatología.

2. Gestión de riesgos / función de **Compliance** *(reporte trimestral)*

Encargado de coordinar y actualizar el Sistema Integral de Gestión de Riesgos para mantener el máximo nivel de calidad.

3. Auditoría interna *(reporte trimestral)*

Supervisa de forma independiente y objetiva el Sistema Integral de Gestión de Riesgos.

6.3.1.3. Identificación, evaluación y priorización de riesgos

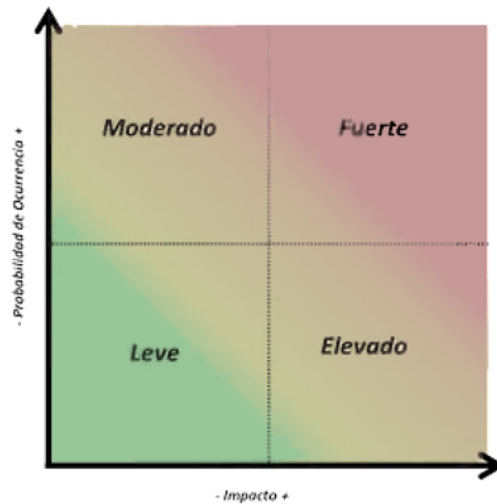
Existen procesos uniformes, estandarizados y sistemáticos de identificación, evaluación y priorización de riesgos, basados en los conceptos de apetito de riesgo, tolerancia al riesgo y objetivo de riesgo. Los factores de riesgo a los que está sometido el Grupo se clasifican en seis categorías que se subdividen en jerarquías inferiores atendiendo a su causalidad: riesgos financieros, geopolíticos, tecnológicos, medioambientales, sociales y de gobierno.

El proceso de identificación del riesgo tiene como objeto localizar, reconocer y describir los riesgos que pueden impedir a la Organización lograr sus objetivos. En la identificación se

intenta contar con la mejor información disponible, tomando como base fundamental el conocimiento y la experiencia de las áreas directamente responsables de la gestión de los riesgos, complementada, en su caso, con fuentes externas pertinentes. Se consideran además los riesgos emergentes, es decir, aquellos riesgos nuevos que están en proceso de transformación o son una combinación novedosa de riesgos, cuyo impacto, probabilidad de ocurrencia y coste todavía no es bien comprendido. En todo caso, se considera y evalúa el alcance o dimensión geográfica de los riesgos, especialmente de aquellos particulares a algunas geografías y de los relacionados con el clima.

Los criterios de riesgo deben ser fijados por la Alta Dirección en función de los objetivos e intereses del Grupo, así como de nuestros distintos grupos de interés, y se actualizan periódicamente. Los riesgos se evalúan en términos de riesgo residual, es decir, el riesgo remanente después de su tratamiento mediante la adopción de medidas de respuesta.

La evaluación considera tres magnitudes para cada uno de los riesgos: impacto, probabilidad de ocurrencia y nivel de preparación. El departamento de Gestión de Riesgos solicita de manera periódica, al menos anualmente, a las diferentes unidades gestoras la evaluación y revisión de los diferentes riesgos y de las medidas de mitigación implementadas y previstas mediante un sistema de entrevistas y cuestionarios. Se mantiene un registro de riesgos, los cuales se representan en un mapa de riesgos, evaluados de acuerdo con su impacto total (riesgos fuertes, elevados, moderados y leves). El mapa se reporta periódicamente al Consejo de Administración y contiene los riesgos críticos, que son aquellos que de materializarse podrían llegar a comprometer la consecución de nuestros objetivos estratégicos.



Para la evaluación de los riesgos relacionados con el cambio climático utilizamos además métodos encaminados a la evaluación financiera de los riesgos físicos (agudos y crónicos) y de transición a corto, medio y largo plazo utilizando una **metodología de escenarios**.

Marco de gestión y control de los riesgos

Impacto

Efecto que tendría un riesgo en caso de materializarse. Los gestores de riesgo consideran el peor escenario posible de impacto para la materialización del riesgo y realizan la valoración del impacto en cada objetivo estratégico en función de sus propios cálculos, salvo en el caso de la variable "Imagen y reputación corporativa", para cuya evaluación utilizan un cuestionario estándar de preguntas. Para obtener la evaluación total del Impacto del riesgo, se considera el resultado de la variable de mayor impacto y se incrementa en función de las otras variables afectadas de manera ponderada.

Probabilidad

Los gestores de riesgo consideran un escenario promedio para realizar la evaluación de la probabilidad de ocurrencia. Se evalúa la posibilidad estimada de que el riesgo se materialice, considerando el histórico de los últimos cinco años y las expectativas a un año vista. Se documentan los diferentes escenarios posibles en términos de impacto y probabilidad de ocurrencia.

Preparación

La valoración del nivel de preparación se efectúa mediante un cuestionario sobre aspectos relacionados con la capacidad de respuesta, los mecanismos y controles existentes, la realización de análisis de escenarios y los planes de contingencia.

Estas valoraciones son trasladadas a las escalas de tolerancia definidas por la Alta Dirección, para cada una de las variables para obtener el nivel de impacto total. Actualmente se evalúan diferentes umbrales para las siguientes variables financieras: variación de ventas, variación de margen bruto, variación de beneficio neto y variación de caja generada por operaciones de explotación.

➤ Mas información en el apartado [6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades](#) de este Informe.

La metodología de escenarios también se utiliza para la evaluación de riesgos de categorías no relacionadas con el cambio climático. Cada escenario se analiza considerando niveles crecientes de severidad para simular su probabilidad de ocurrencia, su evolución temporal, su curva de recuperación y su impacto agregado y desagregado. El propósito es el cálculo del 'beneficio en riesgo' (*Earning Value at Risk*) para un horizonte temporal de cinco años descontado para obtener su valor actual. Esto permite también evaluar los riesgos en términos intrínsecos y residuales, una vez consideradas las medidas de mitigación y transferencia del riesgo. Este método corresponde al proceso de evolución y desarrollo del SIGR.



6.3.2. Mapa de riesgos

GRI 3-3; 201-2; 308-2

El mapa de riesgos representa el inventario de los riesgos críticos para el Grupo. Existen además mapas relativos a categorías de riesgos específicos con mayor nivel de granularidad.

Mapa de riesgos críticos



| | # Riesgos | Fuerte | Elevado | Moderado | Leve |
|----------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| Social | 4 | 25% | 50% | 25% | 0% |
| Financiero | 8 | 50% | 0% | 50% | 0% |
| Geopolítico | 3 | 33% | 33% | 33% | 0% |
| Gobierno | 7 | 57% | 14% | 14% | 14% |
| Medioambiental | 4 | 50% | 0% | 25% | 25% |
| Tecnológico | 5 | 20% | 60% | 20% | 0% |
| Total | 31 | 39% | 26% | 28% | 7% |

Se describen a continuación los principales factores de riesgo, así como sus principales medidas de mitigación y la tendencia respecto al ejercicio anterior.

RIESGOS SOCIALES

Riesgos derivados de tendencias socioeconómicas, incluyendo la evolución de las preferencias de la sociedad, normas sociales y demografía, así como la prevalencia de enfermedades y el desarrollo de los sistemas sanitarios públicos.

| Riesgos principales | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
|-----------------------|---|--|---|
| Capital humano | <p>Los riesgos relativos a la gestión de talento y de personas están relacionados con la necesidad de adaptar nuestra cultura organizacional a las necesidades del personal derivadas de un entorno nuevo y complejo, donde la sostenibilidad del capital humano cobra más relevancia y que pretende asegurar la calidad del empleo, la salud y el bienestar del personal, la conciliación laboral y la diversidad entre otros factores.</p> <p>Actualmente, el mercado laboral es cada vez más exigente con la responsabilidad social de las compañías, lo que determina su atractivo como destino laboral preferido. Por ello, todos los años se evalúa el contenido e impacto de los riesgos de capital humano.</p> <p>Además, estamos más expuestos al potencial riesgo resultante de la paralización de procesos operativos críticos (actividad logística, transporte, servicios administrativos, entre otros) como resultado de conflictos laborales, huelgas, disturbios o protestas que limiten o perturben la productividad corporativa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Transmisión de conocimientos e involucración de todas las personas en nuestra cultura y manera de operar / Desarrollo del conjunto de los equipos, oportunidades de crecimiento a personas con mayor talento y retención de empleados clave mediante políticas de desarrollo profesional, formación y compensación / Contratación de nuevo personal, garantizando la entrada continua de talento / Medidas para desarrollar la Política de Diversidad e Inclusión / Desarrollo de planes de igualdad, estableciendo medidas para promover el compromiso y aplicación efectiva de igualdad entre hombres y mujeres, prevenir la discriminación laboral, garantizar un entorno de trabajo saludable y favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar / Implementación de programas y proyectos solidarios <p>① Más información en el apartado 5.1. Nuestras personas de este Informe.</p> |  |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Enfermedades infectocontagiosas</p> | <p>Dentro de esta categoría se incluye el riesgo que representan las enfermedades infectocontagiosas. Se corresponde con la potencial disrupción causada por una pandemia local, regional o global resultado de enfermedades infectocontagiosas contra las cuales existe poca o ninguna inmunidad preexistente en la población humana. Como ha enseñado la covid-19, los impactos de una pandemia pueden ser múltiples, complejos de prever y de intensidad variable, tanto en el tiempo como en el espacio. Pueden alcanzar carácter sistémico debido a cómo se manifiestan sus ramificaciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Establecimiento de un sistema de información que garantice el mejor conocimiento de las recomendaciones emitidas por las autoridades y organismos públicos / Mecanismos dirigidos a garantizar la continuidad de nuestras operaciones / Flexibilidad del modelo de negocio y fortalecimiento del canal <i>online</i> ① En cuanto al impacto y a las medidas de mitigación, ver el apartado 6.3.3 Riesgos que se han materializado durante el ejercicio de este Informe / Mantenimiento y actualización de medidas establecidas por las autoridades sanitarias: creación de comités de gestión de emergencia, recopilación de datos sobre la situación epidemiológica, información regular a empleados, instalación de mamparas protectoras en centros de trabajo, adaptación de los aforos, etc. ① Más información en el apartado 5.1.6. Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas de este Informe. |  |
| <p>Percepción de la marca</p> | <p>Riesgos que influyen directamente en la percepción de los grupos de interés (clientes, empleados, accionistas y proveedores) y la sociedad en general sobre nuestro Grupo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Seguimiento de la imagen del Grupo en todos los ámbitos llevado a cabo por varios departamentos, entre ellos, la Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales / Establecimiento de los procedimientos y protocolos necesarios por parte de la Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales y el departamento de Sostenibilidad / Gestión de la relación con los reguladores por parte de Secretaría General – Dirección de Cumplimiento. Gestión de las relaciones con inversores y analistas por parte del departamento de Mercado de Capitales / Código de Conducta y Prácticas Responsables / Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores / Política de Redes Sociales ① Más información en los apartados 5.4. Nuestros accionistas y 6.1. Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance de este Informe. |  |

RIESGOS FINANCIEROS

Aquellas amenazas que tienen su origen en la macroeconomía, en las cadenas de valor globales y en eventos específicos de una industria o compañía que pueden impedir alcanzar los objetivos propuestos.

| Riesgos principales | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
|---------------------|--|--|------------------|
| Competencia | <p>Del entorno competitivo provienen una serie de riesgos que resultan de la dificultad de adaptación al entorno o mercado en el que operamos, ya sea en los procesos de aprovisionamiento como en las actividades de distribución y venta de nuestros productos. Este aspecto es consustancial al negocio de distribución de moda y consiste en la eventual incapacidad de nuestro Grupo para seguir y responder a las evoluciones del mercado objetivo, o para adaptarse a nuevas situaciones en sus países de aprovisionamiento o de distribución. Estos riesgos derivan de la posible dificultad para reconocer y asimilar los constantes cambios en las tendencias de la moda, fabricar, aprovisionar y poner a la venta nuevos modelos que sintonicen con las expectativas de los clientes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Modelo de negocio con una gestión que persigue la mejora de la eficiencia y eficacia de los mercados, líneas de negocio y tiendas, buscando la racionalización y diversificación de la red comercial / Política de internacionalización / Formato multimarca del Grupo basado en la omnicanalidad, a través de la integración total de canales y nuevas tecnologías como alternativa de comunicación y venta / Análisis de viabilidad de cada nuevo mercado, línea de negocio o tienda y seguimiento a posteriori <p>① Más información en los apartados 3. Conocer Inditex y 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> | ➔ |
| | <p>La competencia puede manifestarse también en la vulneración de la propiedad industrial e intelectual</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Código de Conducta y Prácticas Responsables / Existencia de departamento de Propiedad Industrial (PI) para la supervisión del uso de derechos de propiedad industrial e intelectual y la protección de los activos de PI del Grupo, así como equipos especializados integrados en las áreas comerciales. / Formación en materia de propiedad industrial e intelectual / Política de Control de Producto en Materia de Propiedad Industrial e Intelectual | ➔ |
| Contraparte | <p>El Grupo está expuesto al riesgo de contraparte de nuestros proveedores de bienes y servicios, especialmente los de carácter más estratégico para la continuidad de nuestras operaciones, así como de nuestros clientes y socios de negocio que podrían impactar en el normal desempeño de algunas de nuestras operativas. También existe el riesgo de que las contrapartes financieras no cumplan con sus obligaciones en relación con la inversión de nuestra liquidez, de las pólizas de crédito y otros vehículos de financiación y garantía, así como de los instrumentos derivados utilizados para la cobertura de riesgos financieros.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Análisis y monitorización de la solvencia financiera de los terceros más importantes para el Grupo, contemplando además aspectos legales, tecnológicos, operacionales, reputacionales y de cumplimiento normativo, entre otros / Política de Inversiones del Grupo, cuyo objetivo es garantizar la seguridad, integridad y liquidez de los activos financieros de la Compañía / Política de Gestión de Riesgos Financieros, que determina los límites máximos de exposición en términos de contraparte / Flexibilidad y diversificación de la cadena de valor aseguran la resiliencia y continuidad de nuestras operaciones ante eventuales disrupciones derivadas de comportamiento de terceros <p>① Más información en el apartado 5.6.1. Gestión de la cadena de suministro de este Informe.</p> | ➔ |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|
| <p>Crisis de Mercado</p> | <p>El euro es la moneda funcional del Grupo. Nuestras operaciones en el ámbito internacional obligan al empleo de numerosas divisas, lo que da lugar al riesgo de tipo de cambio. La exposición cambiaría se manifiesta en términos de riesgos de inversión neta, traslación y transacción. Tenemos inversiones en el extranjero cuyos activos están expuestos al riesgo de conversión en divisa. Y dado que consolidamos los estados contables de nuestras empresas en euros, nos enfrentamos al riesgo de tipo de cambio por traslación resultante de todas nuestras entidades ubicadas fuera de la Zona del Euro.</p> <p>Afrontamos, además, el riesgo resultante de la volatilidad de las monedas distintas del euro en los flujos de cobros y pagos correspondientes a la adquisición de bienes y la prestación de servicios, tanto en operaciones dentro como fuera de nuestro propio Grupo.</p> | <p>/ Política de Gestión de Riesgos Financieros</p> <p>① Más información en la nota 26. Política de gestión de riesgos e instrumentos financieros de las Cuentas Anuales Consolidadas.</p> | |
| | <p>El transporte de suministro y distribución es crítico para nuestro negocio. Existe el riesgo de paralización o retraso de las operaciones de movimiento y despacho aduanero de las mercancías como resultado de cambios en la situación y estabilidad político/social en países de producción y venta, cambios regulatorios, fricciones comerciales, arancelarias o no arancelarias, y saturación de las infraestructuras logísticas, entre otros.</p> | <p>/ Equipos internos especializados en normativa aduanera de los mercados, manteniendo un contacto permanente con agencias de aduanas</p> <p>/ Diversificación de puntos de embarque y establecimiento de rutas alternativas</p> <p>/ Seguimiento continuado del producto hasta su llegada a tienda</p> <p>/ Monitorización de las normativas y cambios regulatorios relevantes</p> | |
| <p>Perspectivas Económicas</p> | <p>Nuestra actividad está sujeta al riesgo de una disminución potencial en las ventas derivada de una contracción económica o de otros riesgos macroeconómicos generados por factores externos.</p> | <p>/ Modelo de Negocio flexible basado en la omnicanalidad multimarca</p> <p>/ Diversificación territorial a través de la estrategia de internacionalización</p> <p>① Más información en los apartados 3. Conocer Inditex y 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> | |
| <p>Variables Económicas</p> | <p>El Grupo está expuesto al riesgo de que la inflación afecte a los costes relacionados con la adquisición de bienes y servicios necesarios para el desarrollo de nuestro negocio. Destaca el impacto del incremento del precio de las múltiples materias primas, textiles y no textiles, consumidas directa e indirectamente en nuestras operaciones y en la adquisición de bienes, primordialmente de nuestros productos y servicios, particularmente en lo relacionado con el transporte de suministro y distribución.</p> <p>① Más información en la nota 26. Política de gestión de riesgos e instrumentos financieros de las Cuentas Anuales Consolidadas y en el apartado 5.3.2. Diseño y selección de materias primas de este Informe</p> | <p>/ Flexibilidad del modelo de fabricación y aprovisionamiento, permitiendo adaptar la producción a la demanda del mercado y a eventuales cambios en el entorno de los mercados de aprovisionamiento</p> <p>/ Contacto permanente de tiendas y equipos de <i>online</i> con el equipo de diseñadores, a través del departamento de Gestión del Producto, que permite captar los cambios en los gustos de los clientes</p> <p>/ Actuaciones selectivas de ajuste de precios para la protección de nuestros márgenes</p> <p>/ Integración vertical de operaciones posibilita acortar plazos de producción y entrega, así como reducir los volúmenes de inventarios, mientras se conserva la capacidad de maniobra para introducir nuevos productos a lo largo de la campaña</p> <p>/ Monitorización de mercados de materias primas y promoción estratégica de circularidad y reciclaje de materias primas</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> | |

RIESGOS GEOPOLÍTICOS



Los riesgos geopolíticos provienen del deterioro de la situación política, de los niveles de criminalidad de una sociedad, cambios en la ideología, liderazgo y regulación de sus autoridades, de conflictos de motivación política de ámbito doméstico o en naciones estado que amenazan las operaciones o las perspectivas esperadas.

| Riesgos principales | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
|---|---|--|------------------|
| Entorno de negocio y violencia política | <p>La posible inestabilidad en los territorios donde se ubica nuestra cadena de suministro, así como donde se comercializan los productos, representa un riesgo significativo. La inestabilidad sociopolítica derivada de levantamientos sociales u otras causas de violencia política, así como su potencial propagación a otros países, puede afectar a nuestra capacidad de operar en los territorios afectados, con el consecuente impacto en las cadenas de valor, las ventas y expansión, o el daño a nuestras instalaciones.</p> <p>Estas circunstancias pueden resultar en fricciones que dificulten el movimiento normal de la mercancía por inestabilidad política, saturación de las infraestructuras o limitaciones, especialmente en rutas clave, que generan cuellos de botella por desajustes entre la oferta y la demanda que limitan el acceso al transporte y/o erosionan los márgenes del negocio.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Cadena de valor con múltiples orígenes geográficos, que proporciona la flexibilidad y la adaptación a la demanda necesaria, garantizando alternativas ante la eventual necesidad de tener que bascular entre distintos mercados de fabricación en caso de que experimenten disrupciones graves continuadas / Diversificación de puntos de venta / Monitorización del riesgo país y cercanía al mercado local / Continuo análisis de la evolución del conflicto y sus complejas implicaciones, poniendo en marcha planes para mitigar su impacto, especialmente en relación con sus plantillas en los mercados afectados <p>① Más información en los apartados 3. Conocer Inditex, 4. Nuestra estrategia y 5.6.1. Gestión de la cadena de suministro de este Informe.</p> | ↑ |
| Políticas empresariales, gubernamentales y marco regulatorio | <p>Como resultado de nuestra amplia presencia geográfica, directa o indirecta, estamos expuestos a múltiples y heterogéneas legislaciones en los países donde desarrollamos nuestra actividad. Los cambios normativos sobrevenidos, cada vez más frecuentes e intensos, especialmente en nuestro sector, así como la posibilidad de que las autoridades locales adopten interpretaciones diferentes o incluso divergentes en diferentes jurisdicciones, exponen al Grupo a potenciales efectos negativos de naturaleza financiera, de cumplimiento normativo y/o reputacional.</p> <p>Se incluyen riesgos relativos a la normativa laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, de protección de datos y privacidad, teniendo especial relevancia la normativa fiscal y aduanera, así como los riesgos relativos a las otras legislaciones.</p> <p>Las expectativas de cambios regulatorios o normativos significativos que pueden crear incertidumbre para el normal funcionamiento del modelo de negocio y requieren de un esfuerzo en la planificación financiera y operativa para asegurar una correcta adaptación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Seguimiento sistemático de los impactos y riesgos de la normativa emergente que tiene impacto sobre el modelo de negocio y propuesta de soluciones operativas / Modelo de negocio basado en un firme compromiso de buen gobierno, transparencia y respeto, dirigido a promover la sostenibilidad social y medioambiental, y transmitir una cultura ética corporativa en el desempeño de todas nuestras actividades / Formación continua en el ámbito de <i>Compliance</i> / Existencia de un órgano independiente que supervisa el cumplimiento de la normativa interna de conducta (Comité de Ética) y de un mecanismo habilitado para denunciar irregularidades e incumplimientos (Canal Ético) / Implementación del modelo de organización, prevención, detección, control y gestión de riesgos legales y reputacionales, derivados de potenciales incumplimientos / Política de Donaciones y Patrocinios, Política de Regalos y Hospitalidades y Política de Relaciones con Funcionarios / Política Fiscal / Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo / Diagnóstico continuo sobre el sistema de gobierno corporativo con el fin de verificar su grado de observancia y adecuación a las novedades legislativas, recomendaciones, estándares y mejores prácticas existentes en la materia, y reforzar sistemáticamente las prácticas de buen gobierno corporativo <p>① Más información en los apartados 6.2. Responsabilidad y transparencia fiscal y 6.1 Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance de este Informe.</p> | ↓ |

RIESGOS DE GOBIERNO

Entre los riesgos de gobierno se encuentra el incumplimiento por parte de la Compañía y, en particular, de su Consejo de Administración y Alta Dirección de la ley en sentido formal y/o material; las recomendaciones de buen gobierno; las mejores prácticas; así como de los compromisos que asumimos de forma voluntaria. También se incluyen los riesgos resultantes de las decisiones tácticas y estratégicas de la dirección del Grupo que puedan resultar en la no consecución de los objetivos de negocio, de las áreas funcionales o del Grupo, así como en riesgo de corrupción o que perjudiquen la reputación de la Compañía.

| Riesgos principales | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
|---------------------------------|--|--|------------------|
| Ejecución del modelo de negocio | Riesgos relacionados con potenciales desaciertos en la oferta comercial al no anticipar las tendencias, no ser capaces de reaccionar y dar respuesta a cambios en las tendencias del mercado, no suministrar oferta suficiente a las tiendas o no poder seguir diferenciándonos de nuestros competidores. | <ul style="list-style-type: none"> / Agilidad y flexibilidad del modelo de negocio / Equipos cualificados orientados a la identificación del producto demandado por el mercado y al aseguramiento de una gestión adecuada del aprovisionamiento / Disponibilidad de datos fiables, con la frecuencia y el nivel necesario de detalle, que proporcionan información sobre la adecuación de la oferta a la demanda del mercado / Vinculación con los clientes a través de las redes sociales y existencia de diferentes puntos de contacto con los gustos y expectativas de los mismos (tienda, venta <i>online</i>) / Aprovisionamiento en proximidad permitiendo una rápida reacción a las demandas de los clientes <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> | ↑ |
| | Riesgo de concentración de actividad de operaciones logísticas (aprovisionamiento, almacenamiento y distribución) en un número limitado de centros de distribución, propios y operados por terceros, repartidos por la geografía española. | <ul style="list-style-type: none"> / Punto de conexión logística en los Países Bajos. / Uso de centros logísticos de menor tamaño ubicados en diferentes países y con operadores logísticos externos que realizan operaciones de distribución de volumen variable. / Implementación de nuestro SGA (Sistema de Gestión de Almacenes) en todos los operadores logísticos externos para garantizar la total operatividad y compatibilidad con nuestros sistemas. / Los programas RFID y SINT (Stock Integrado) se han implementado en todos los formatos comerciales. <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> | ↑ |
| Incumplimiento | <p>El Grupo está expuesto al riesgo de incumplimientos de la Política de Derechos Humanos y de otras normativas que hemos establecido en la materia. En especial, incumplimientos de nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, definido como los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados por fabricantes y proveedores de los productos que comercializamos.</p> <p>Además, la exigencia respecto del comportamiento del sector de la moda en términos de ESG (medioambiente, social y gobernanza, por sus siglas en inglés) es cada vez mayor y bascula sobre la transparencia y la trazabilidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de obligado cumplimiento por parte de todos los que quieran entrar a formar parte de la cadena de suministro del Grupo / Programa de Cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores a través de distintos tipos de auditorías de las instalaciones necesarias para la producción / Canal Ético y Comité de Ética (también responsable de la aplicación e interpretación del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores) / Estrategia de trazabilidad basada en un sistema de gestión mediante el cual se requiere a cada proveedor que conozca y comparta los datos de su cadena de suministro e informe de las instalaciones implicadas en las producciones, y un proceso de verificación que confirma que la producción tiene lugar en fábricas declaradas y autorizadas. <p>① Más información en los apartados 5.6 Proveedores y 6.1. Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance de este Informe y apartado F.1.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo (IACG).</p> | ↑ |

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| <p>Incumplimiento</p> | <p>Nuestro Grupo afronta el riesgo de incurrir en un incumplimiento de la ley en sentido formal o material, de las recomendaciones de buen gobierno, mejores prácticas y de los compromisos que asume de manera voluntaria.</p> <p>Se incluyen riesgos relativos a la normativa fiscal, aduanera, anticorrupción y soborno, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, de protección de datos y privacidad, y los riesgos relativos a las restantes legislaciones, particularmente los riesgos normativos de carácter penal, así como otros riesgos de cumplimiento normativo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Sistema de <i>Compliance</i> de la Compañía / Modelo de Prevención de Riesgos Penales, integrado por la Política de Prevención de Riesgos Penales, el Procedimiento de Prevención de Riesgos Penales y la Matriz de Riesgos y Controles Penales / Las políticas más relevantes aprobadas en el marco del Modelo de Prevención de Riesgos Penales son: Política de Donaciones y Patrocinios, Política de Regalos y Hospitalidades, Política de Relaciones con Funcionarios, Política de Conflictos de Interés, Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Política de <i>Due Diligence</i> y el Procedimiento de Limitación de Relaciones Comerciales con Proveedores en Mercados Restringidos o No Autorizados / Canal Ético y Comité de Ética ① Más información en el apartado 6.1.3. Sistema de Compliance y prevención de riesgos penales de este Informe. / Modelo de cumplimiento en materia de protección de datos y privacidad, siendo su norma básica la Política de Cumplimiento en materia Protección de Datos Personales y Privacidad ① Más información en el apartado 6.3.5.2. Protección de datos personales y privacidad de este Informe. / Diagnóstico anual sobre el sistema de gobierno corporativo con el fin de verificar su grado de observancia y adecuación a las novedades legislativas, recomendaciones, estándares y mejores prácticas existentes en la materia, y reforzar sistemáticamente las prácticas de buen gobierno corporativo / Supervisión periódica, por parte de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de la existencia de posibles conflictos de intereses o de operaciones realizadas con/entre partes vinculadas, contrarios a los intereses de la Compañía y/o de los grupos de interés |  |
| <p>Productos y servicios</p> | <p>Estamos expuestos a riesgos relacionados con la calidad, composición y otros aspectos relativos a la salud y seguridad de nuestros productos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Realización de controles y verificaciones de los estándares de salud y seguridad de los productos y guías detalladas de fabricación a través de los programas <i>Clear to Wear</i>: Política de Salud del Producto y <i>Safe to Wear</i>: Política de Seguridad del Producto. ① Más información en los apartados 5.3.3. Salud y seguridad del producto y 5.6. Proveedores de este Informe. |  |

| RIESGOS MEDIOAMBIENTALES | | | |
|--|---|---|------------------|
| Riesgos asociados con catástrofes naturales, con el cambio climático y con las interacciones de la explotación humana del medioambiente. | | | |
| Riesgos principales | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
| Cambio climático | Nuestro desempeño está expuesto a los potenciales impactos del cambio climático en sus diferentes manifestaciones de riesgo físico, ya sea crónico o agudo, así como de los riesgos resultantes de la transición hacia una economía baja en carbono. Para los riesgos físicos, se consideran siete fenómenos climatológicos: ola de calor, helada, inundación fluvial, inundación costera, tormenta 'extratropical', tormenta tropical y estrés hídrico de las cuencas donde se ubican las instalaciones propias o de terceros. | <ul style="list-style-type: none"> / La descarbonización es uno de los ejes principales de nuestra Hoja de Ruta de Sostenibilidad, en línea con las aspiraciones del Acuerdo de París. Nos hemos marcado unos objetivos de descarbonización muy ambiciosos para nuestro negocio y para nuestra industria en su conjunto / El apartado 6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades está dedicado a este riesgo bajo el marco <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i> (TCFD), al que el Grupo se adhirió en junio de 2020 ① Más información en los apartados 5.5.1. Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones y 6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades de este Informe. | ↑ |
| Degradación medioambiental y Escasez de recursos naturales | Existe el riesgo de producir potenciales efectos adversos al medioambiente por el vertido de sustancias indeseables o peligrosas (ya sean sustancias biológicas o químicas) a lo largo de nuestra cadena de valor. Existe además el riesgo de que nuestras actividades puedan traducirse en externalidades negativas tales como la pérdida de biodiversidad, la deforestación, la degradación del suelo, la escasez de materias primas, especialmente de materias que cumplan con nuestros requisitos de sostenibilidad, entre otras. Existe la necesidad de asegurar un suministro suficiente y fiable de materias primas preferentes para atender nuestros compromisos de sostenibilidad. | <ul style="list-style-type: none"> / Política de Sostenibilidad en la que se recogen, entre otros, los compromisos medioambientales de aplicación transversal en todas las áreas de negocio y a lo largo de toda la cadena de suministro / Estrategias en materia medioambiental: Estrategia de Biodiversidad, Estrategia Global de la Gestión del Agua y la Estrategia Global de Energía / Política de Productos Forestales / Apuesta por las energías limpias e implantación de modelos de gestión circular en las sedes, centros logísticos, fábricas y tiendas (proyecto de recogida de ropa) / Programa Zero Waste, iniciativa para implantar un sistema de gestión de residuos que permita convertir los residuos generados en nuestras instalaciones en recursos disponibles para un nuevo uso a través de su reutilización o reciclaje. / Estándares de calidad de los embalajes para introducir materiales reciclados en los mismos, alargar su vida útil y facilitar su reciclado (Programa <i>Green to Pack</i>) / Búsqueda y desarrollo de nuevas materias primas y fibras más sostenibles mediante el uso de nuevas tecnologías a través de la plataforma corporativa <i>Sustainability Innovation Hub</i> / Proyectos de colaboración con terceros en materia de circularidad e innovación (<i>MIT Spain, Ellen MacArthur Foundation, Global Fashion Agenda, Euratex...</i>). / Aplicación del estándar <i>Green to Wear</i> en la cadena de suministro ① Más información en los apartados 5.5.1. Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones y 6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades de este Informe. | → |
| Fenómenos meteorológicos extremos | Como resultado de catástrofes naturales tales como inundaciones, incendios, terremotos, etcétera, las operaciones clave de los procesos de negocio y de transporte podrían paralizarse. Estos eventos podrían afectar también a nuestras infraestructuras críticas. | <p>La gestión de estos riesgos, incluyendo las medidas de mitigación y los planes de resiliencia, se exponen en el riesgo de accidente industrial.</p> <p>El apartado 6.3.4. Cambio Climático: riesgos y oportunidades tiene un subapartado relativo al impacto del clima físico sobre la cadena de valor del Grupo.</p> | → |



RIESGOS TECNOLÓGICOS

Incluye ataques cibernéticos dirigidos, colapso de infraestructuras críticas, accidentes industriales con impactos directos o indirectos, así como la incapacidad de adaptación a los avances tecnológicos.

| Riesgos principales | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
|--------------------------------|--|--|------------------|
| Infraestructura crítica | <p>Estamos expuestos al riesgo derivado de diferentes escenarios de contingencia (siniestros, sabotajes o accidentes) que contribuyen a la paralización o ineficiencia en el funcionamiento de los servicios de IT o procesos necesarios para el desarrollo de la actividad del negocio.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Aseguramiento de la disponibilidad de sistemas con la disposición de planes de contingencia técnicos que, junto a los procedimientos técnicos de recuperación asociados y sus correspondientes pruebas de restauración, reducirían las consecuencias ante un incidente, avería o parada / Centro de datos principal con certificado TIER IV, que garantiza la máxima fiabilidad y una alta disponibilidad / Disposición de centros de datos certificados que garantizan una alta disponibilidad, así como almacenamiento de datos síncronos en ubicaciones redundantes o duplicidad de equipos y líneas / Procedimiento relativo a la Seguridad de la Información: Plan de Respuesta ante incidentes, que incluye la gestión de incidentes que afecten a datos personales desde el punto de vista de cumplimiento de la normativa de protección de datos y privacidad <p>① Más información en el apartado 6.3.5. Seguridad de la información y privacidad de este Informe.</p> | ➔ |
| Ciberseguridad | <p>Se refiere a las exposiciones que pueden comprometer la continuidad de las operaciones y/o la confidencialidad, integridad y/o disponibilidad de nuestra información, con independencia de que se encuentre en sistemas propios o de terceros; y la información titularidad de terceros, que se encuentre en nuestros sistemas.</p> <p>Somos conscientes de que los riesgos tecnológicos evolucionan de manera exponencial, impredecible y, en algunos casos, de forma muy sofisticada. Por esto, a pesar de que la Seguridad de la Información es una prioridad, existe la posibilidad de un ataque no detectable, que pudiera afectar a las operaciones o a la información que gestionamos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Existencia de un Responsable de Seguridad de la Información, con reporte directo al Consejero Delegado / Disponibilidad de un marco de referencia (Política de Seguridad de la Información) orientado al mantenimiento de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información / Control permanente del sistema de gestión de Seguridad de la Información con el fin de garantizar la confidencialidad e integridad de la información, y el desarrollo ininterrumpido de las operaciones a través del departamento de Seguridad de la Información y con el apoyo del Comité de Seguridad de la Información. / Mecanismos de revisión continua, por parte del departamento de Seguridad de la Información, evaluados por auditorías internas y externas para la prevención, detección y respuesta ante ataques cibernéticos / Actualización de inventario y del mapa de riesgos de tecnología y Seguridad de la Información con el fin de establecer las medidas de mitigación necesarias y garantizar la mejora continua por parte de las áreas responsables / Desarrollo de un plan estratégico con expertos internacionales con el fin de mantener y mejorar la madurez del programa de Seguridad de la Información / Pólizas de seguro para cubrir el lucro cesante, los gastos derivados del ataque y la responsabilidad civil de la Compañía por daños causados a terceros / Cumplimiento de requerimientos del Estándar de Seguridad de Datos para la Industria de Tarjeta de Pago (PCI-DSS) y obtención de la certificación ISO/IEC 27001 en Seguridad de la Información / Certificaciones exigidas dentro de marcos regulatorios internacionales, como el K-ISMS¹ en Corea del Sur y el MLPS² en China / Concienciación y capacitación por medio de la formación a empleados en ciberseguridad / Procedimiento relativo a la Seguridad de la Información: Plan de Respuesta ante incidentes, que incluye la gestión de incidentes que afecten a datos personales desde el punto de vista de cumplimiento de la normativa de protección de datos y privacidad <p>① Más información en el apartado 6.3.5. Seguridad de la información y privacidad de este Informe.</p> | ➔ |

1. K-ISMS es el sistema de gestión de la seguridad de la información de Corea del Sur. Se trata de un estándar que se gestiona en la agencia coreana de seguridad y de Internet (KISA). Se ha desarrollado para evaluar si las organizaciones operan y gestionan su sistema de seguridad de la información de forma continua y segura para proteger información clave de distintas amenazas

2. MLPS es el esquema de protección multinivel. Se trata de un esquema regulatorio diseñado para proteger la ciberseguridad de las redes y sistemas en China. La Ley de Ciberseguridad de China, requiere que se proteja la red y los componentes del sistema contra interrupciones, daños, acceso no autorizado con un concepto escalonado para evitar cualquier fuga de datos, manipulación y espionaje

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| <p>Accidente industrial</p> | <p>Afrontamos el riesgo de una interrupción de operaciones asociada a la posibilidad de que sucedan eventos extraordinarios, ajenos a nuestro control del Grupo (incendios, huelgas de transporte o de proveedores clave, interrupción en los suministros de energía o combustible, etcétera), que puedan afectar significativamente al normal funcionamiento de nuestras operaciones. Los principales riesgos de este tipo se concentran en los centros logísticos y en los operadores externos que realizan el transporte de la mercancía.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / Gestión de acciones para reducir la exposición a este tipo de riesgos, manteniendo elevados niveles de prevención y de protección en todos los centros de distribución. Existencia de pólizas de seguro que cubren tanto daños materiales como el lucro cesante derivado del siniestro / Optimización de la dimensión y uso de todos los centros logísticos en atención al volumen de cada formato comercial o a las necesidades particulares del área geográfica al que dan servicio / Configuración de los centros logísticos de manera que pueden llegar a asumir capacidad de almacenamiento y reparto de otros centros ante una situación de contingencia motivada por potenciales accidentes o paralizaciones de las actividades de distribución / Plan de Expansión Logística, que evalúa la necesidad y contempla nuevas inversiones en caso de ser necesarias. Progresiva aplicación de tecnología <i>Radio Frequency Identification</i> (RFID) en la cadena de valor y desarrollo de nuevas tecnologías de robótica móvil / Búsqueda, validación y control de operadores logísticos externos, en diferentes puntos estratégicos, con integración completa en la capacidad logística de la Compañía / Diversificación de proveedores de transporte <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> |  |
| <p>Tecnología disruptiva</p> | <p>Somos conscientes de que las innovaciones y evoluciones tecnológicas en sentido amplio, tanto en la interacción con los clientes mediante el desarrollo de una experiencia omnicanal satisfactoria, así como en la mejora de todos procesos operativos y de negocio, son imprescindibles para asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> / La transformación digital y el impulso de la digitalización como herramienta clave de transformación se manifiestan a lo largo de todos los procesos operativos y de negocio de nuestro Grupo. La digitalización hace posible una gestión más ágil, eficiente y precisa de nuestras operaciones, desde la logística hasta la operativa en la propia tienda. Facilita además el crecimiento de la venta, mediante la integración de los canales. Asegura disponibilidad y accesibilidad inmediata de los datos del negocio, obtenida gracias a nuestra integración total, con el propósito de continuar agilizando los procesos de toma de decisiones, para gestionar más eficientemente el inventario y mejorar los niveles de servicio al cliente. / La digitalización es clave en el desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad ya que, entre otros, posibilita la gestión de la trazabilidad de la cadena de suministro, permitiendo recoger información en materia de sostenibilidad. / En el ámbito de la gestión de nuestras personas, nuestra vocación digital ha permitido seguir mejorando nuestras operativas, desde los procesos de reclutamiento hasta la contratación. La digitalización es crítica en el ámbito de comunicación y formación de nuestros equipos de todo el mundo. <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> |  |

Tecnología disruptiva

El gobierno, **disponibilidad, calidad y puesta en valor de la información generada** en el desarrollo de nuestra actividad, es cada vez más un elemento de ventaja competitiva e imprescindible para el normal funcionamiento del negocio. Se trata de información de diferente naturaleza: transaccional y operativa, financiero-contable, de gestión y presupuestación y de control. Velamos por la protección de la información, independientemente de la forma en la que esta se comunique, comparta, proyecte o almacene. Esta protección afecta tanto a la información existente dentro del Grupo como a la información compartida con terceros.

- / Revisión periódica de la información de gestión distribuida a los distintos responsables, e inversión, entre otros, en sistemas de transmisión de la información, análisis e inteligencia de datos para la toma de decisiones y optimización de procesos, de seguimiento del negocio y de presupuestación
- / Diferentes departamentos del Grupo, especialmente los de Planificación y Control de Gestión y Administración, dependientes de la Dirección General de Finanzas, son los responsables directos de la generación y supervisión de la calidad de la información. El departamento de Seguridad de la Información es responsable de velar por que esta información sea accesible y/o modificada exclusivamente por las personas autorizadas para ello, parametrizando los sistemas para garantizar la fiabilidad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información crítica
- / 'Procedimiento relativo a la Seguridad de la Información Plan de Respuesta ante incidentes', que incluye la gestión de incidentes que afecten a datos personales desde el punto de vista de cumplimiento de la normativa de protección de datos y privacidad
- ① Más información en el apartado [6.3.5. Seguridad de la información y privacidad](#) de este Informe.
- / Establecimiento de un Sistema Interno de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF), con el objetivo de realizar un seguimiento y evaluación continua de los principales riesgos asociados que permita asegurar de forma razonable la fiabilidad de la información financiera pública del Grupo
- ① Más información en el [Informe sobre Sistemas Internos de Control](#) (SCIIF).
- / Aseguramiento de la fiabilidad de la información no financiera suministrada al mercado mediante un sistema de control interno (SCIINF)
- / Las Cuentas Anuales consolidadas y las de todas las sociedades relevantes, así como el Estado de Información no Financiera, que forma parte del Informe de Gestión, son sometidos a verificación por los auditores externos. Para las sociedades más significativas, se solicita a los auditores externos que realicen recomendaciones en materia de control interno
- ① Más información en el [Informe de verificación independiente](#) de este Informe.



6.3.3. Riesgos que se han materializado durante el ejercicio

GRI 3-3

La pandemia de la covid-19 afectó la evolución del ejercicio de manera menos intensa, porque la situación fue normalizándose en la mayoría de los mercados. No obstante, algunas geografías sufrieron todavía restricciones a la movilidad de manera continua o esporádica de diferente intensidad que ocasionalmente han afectado tanto a las tiendas del Grupo, como a la cadena de valor, propia y de terceros. Nuestra respuesta frente a la pandemia ha tenido el objetivo prioritario de asegurar la salud y el bienestar de nuestros empleados, clientes y de todas las personas que, directa o indirectamente, prestan servicios o proveen bienes necesarios para el funcionamiento del negocio, acometiendo las medidas de prevención y, en su caso, mitigaciones oportunas, en cada momento, además de garantizar el normal funcionamiento de nuestras operaciones. El **modelo de venta integrado** ha permitido seguir atendiendo la demanda de nuestros clientes en todos los mercados, incluso en los momentos con medidas de restricción de la movilidad más estrictas. La venta en el canal online ha continuado desarrollándose con fortaleza y ha permitido complementar y compensar el impacto de los impedimentos al canal de distribución físico. Si ocasionalmente la pandemia ha supuesto disrupciones a nuestra cadena de valor, la flexibilidad y diversificación de nuestro modelo de aprovisionamiento ha hecho posible mitigar su impacto,

sacando partido de la agilidad propia de nuestro modelo de negocio para atender a la demanda mediante la combinación más eficiente de orígenes de mercancía de proximidad y ciclo largo. El mercado de transporte ha tendido a normalizarse paulatinamente durante el ejercicio, si bien, todavía no ha regresado, tanto en precios como en disponibilidad, a las condiciones previas a la pandemia. Las restricciones al tráfico comercial y el incremento de los precios de los combustibles fósiles, resultado fundamentalmente de las tensiones geopolíticas, han continuado añadiendo complejidad a un entorno ya muy difícil. El Grupo ha buscado alternativas versátiles y razonables de transporte, adaptadas a unas circunstancias inesperadas, asegurando la disponibilidad de la capacidad necesaria para garantizar la flexibilidad de nuestro modelo de negocio.

El entorno macroeconómico y geopolítico incierto y complicado ha caracterizado el ejercicio. El conflicto bélico en Ucrania obligó a suspender las operaciones del Grupo en Ucrania y en la Federación de Rusia. Las operaciones en Ucrania continúan suspendidas temporalmente. El Grupo continúa analizando permanentemente la evolución del conflicto y sus complejas implicaciones y poniendo en marcha planes para mitigar su impacto.

① Más información en la [nota 33](#) de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Durante el ejercicio muchos mercados han continuado experimentando procesos inflacionarios acusados. La espiral inflacionista ha afectado a muchos de los costes de los bienes y servicios que integran nuestra cadena de valor. En particular, durante el ejercicio los mercados de materias primas, especialmente las energéticas y algunas de las fibras textiles, han experimentado un proceso alcista generalizado. Los costes de la energía, tanto en los mercados de venta como en los países de suministro en relación con los procesos de transformación en nuestra cadena de valor, han sufrido subidas importantes. Aunque los niveles de precios han tendido a moderarse a medida que avanzaba el año, estamos todavía lejos de los niveles previos a la pandemia. En este contexto tan exigente, el control del gasto ha sido particularmente sistemático y riguroso. Además, en previsión de posibles tensiones en la cadena de suministro, el Grupo sacando partido de la flexibilidad de nuestro modelo de negocio, ha anticipado temporalmente las entradas de inventario. A pesar de que el desempeño comercial y operativo del Grupo ha sido muy positivo, es necesario poner de manifiesto que las perspectivas económicas en muchos de los mercados donde operamos son complicadas como resultado de múltiples factores (economías frágiles todavía en proceso de recuperación de la crisis provocada por las diferentes olas de la covid-19, las tendencias inflacionistas, la finalización de los estímulos monetarios, el inicio de la consolidación fiscal, altos niveles de endeudamiento público, etc).

El entorno económico y geopolítico se ha traducido en inestabilidad y volatilidad de los mercados financieros. El riesgo de tipo de cambio se ha concentrado especialmente en el dólar

estadounidense y la lira turca. Durante el ejercicio 2022, los movimientos de las divisas no euro han supuesto un impacto negativo en la tasa de crecimiento de las ventas de la Compañía y un impacto ligeramente positivo en el coste de venta. El riesgo de tipo de cambio ha continuado gestionándose de manera activa de acuerdo con las directrices del Grupo en base a la gestión centralizada, la optimización operativa de las exposiciones cambiarias, la maximización del beneficio de diversificación de la cartera de exposiciones y la monitorización continua del riesgo.

Aunque el Grupo dispone de una **sólida posición de tesorería**, se han extremado las medidas para asegurar y salvaguardar la liquidez de la Compañía. El Grupo dispone además, de fuentes externas de financiación a través de líneas de crédito, en buena parte comprometidas, por un total de 8.083 millones de euros.

① Más información en la [nota 21](#) de las Cuentas Anuales Consolidadas.

En el momento de redacción de este documento Turquía y Siria se encuentra bajo los efectos de los catastróficos terremotos que han venido sucediéndose desde el 6 de febrero de 2023. La prioridad de Inditex ha sido sumarse a la emergencia humanitaria mediante su aportación que permita colaborar para cubrir las necesidades básicas de las personas afectadas por los seísmos. Turquía juega un papel central en la cadena de valor del Grupo. A pesar de que una parte significativa de las fábricas del clúster de Turquía se concentran en la zona afectada por los seísmos, el impacto sobre la cadena de suministro global del Grupo no es material. Nuestras operaciones en la zona tienden a normalizarse.



6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades

GRI 201-2

La evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático es un componente clave en nuestro avance hacia la descarbonización. La evaluación de los posibles impactos relacionados con el clima, en sus diferentes manifestaciones, constituye un factor muy relevante en la toma de decisiones estratégicas del Grupo. El actual contexto climático requiere la colaboración y acción conjunta, así que somos partidarios de la divulgación de nuestros principales riesgos y oportunidades del clima en este Informe.

Nuestro marco de gestión y divulgación relacionado con el clima se basa en las recomendaciones del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*. También seguimos de cerca las recomendaciones y estándares que los organismos normativos de contabilidad internacional están desarrollando en torno a la transparencia de los riesgos climáticos.

Marco TCFD:

Riesgos físicos

Agudos

Generados por eventos naturales, entre ellos, un agravamiento de los fenómenos meteorológicos extremos, como ciclones, huracanes o inundaciones.

Crónicos

Cambios a largo plazo en los patrones climáticos que pueden causar un aumento del nivel del mar u olas de calor crónicas.

Estos riesgos físicos pueden causar tanto daños a los bienes materiales como interrumpir la cadena de suministro en los siguientes escenarios:

- / Cambios en la disponibilidad de los recursos hídricos.
- / Vulnerabilidad frente a otros recursos específicos o materias primas de las cuales depende Inditex, por ejemplo algodón, viscosa, etc.
- / Posible disrupción en las rutas logísticas.
- / Seguridad y salud de los empleados.

Riesgos de transición

Mercado

Tecnológicos

Políticos y legales

Reputación

A continuación, se presentan las acciones realizadas por la Compañía en función de las cuatro áreas de referencia que establece TCFD: **gobernanza, estrategia, gestión de riesgo, y métricas y objetivos.**

Gobernanza climática

La estrategia de sostenibilidad del Grupo y su política en materia de cambio climático está aprobada al más alto nivel por el Consejo de Administración de Inditex. La Hoja de Ruta de Sostenibilidad incluye una serie de hitos y objetivos para poder avanzar hacia una economía baja en carbono, cuya correcta aplicación es una responsabilidad compartida que involucra a todos los niveles de la Compañía.

El Consejo de Administración revisa, de forma trimestral, el cumplimiento de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico, analizando, entre otros, los indicadores relacionados con la sostenibilidad y el cambio climático, que están integrados en nuestro modelo de negocio y en nuestros procesos de decisión.

La gobernanza climática en Inditex sigue los mismos procesos y se realiza a través de los mismos órganos que la del resto de asuntos relacionados con la sostenibilidad.

① Más información sobre la estructura organizativa de gobernanza de sostenibilidad y cambio climático, las responsabilidades asociadas y los procesos de monitorización y supervisión en el apartado [6.1.1 Buen gobierno corporativo](#) de este Informe.



Estrategia

Nuestro enfoque en descarbonización

En Inditex estamos decididos a ser **agentes de cambio** para impulsar la transformación del sector textil hacia una economía más resiliente y baja en emisiones. La Hoja de Ruta de Sostenibilidad del Grupo contiene nuestros objetivos de descarbonización, entre los que se incluyen, alcanzar las cero emisiones netas a 2040 y los objetivos de reducción basados en la ciencia a 2030, que actualmente están en proceso de revisión para asegurarnos que están alineados con las últimas evidencias científicas.

① Más información en los apartados [5.5. Medioambiente](#) y [5.3. Nuestros productos](#) de este Informe.

Creemos necesario adoptar un **enfoque holístico** que implique el análisis de escenarios climáticos futuros y la identificación de los riesgos y oportunidades asociados a fin de garantizar una estrategia resiliente a corto, medio y largo plazo. Tomando como base el trabajo realizado en años anteriores, el Grupo Inditex colabora con *Risilience* que se sirve de la metodología de su socio académico, el *Centre for Risk Studies* de la Universidad de Cambridge, para diseñar un modelo de evaluación del riesgo climático bajo distintos escenarios.

Debido a la naturaleza a gran escala y a largo plazo del desafío que supone el cambio climático, además de los ciclos de planificación y negocio del Grupo, estos riesgos y oportunidades se han evaluado a corto (0-5 años), medio (5-10 años) y largo plazo (más de 10 años).

Análisis de escenarios

La metodología de análisis de escenarios nos aporta un mayor conocimiento de los potenciales impactos del cambio climático en nuestra Compañía, resultando así en una valiosa herramienta para la planificación estratégica, la gestión del riesgo y la evaluación de nuestra resiliencia. En 2022 hemos continuado trabajando con la Universidad de Cambridge para avanzar en distintos aspectos de la resiliencia de nuestra cadena de valor. Por ejemplo, analizando con mayor profundidad ciertos riesgos de transición, considerando un mayor alcance de la exposición de nuestra cadena de valor o empezando a incluir en el análisis, las medidas de mitigación planteadas a través de nuestras estrategias de sostenibilidad.

Las trayectorias de emisiones se han actualizado conforme a las últimas publicadas por el Sexto Informe de Evaluación del *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC) de 2022. Los modelos de este Sexto Informe tienden a mostrar una

sensibilidad climática notablemente mayor que los del Quinto, además de una expansión en la variedad de escenarios y experimentos considerados.

En 2022 *Risilience* ha actualizado varios de los modelos de riesgos físicos y de transición para incorporar fuentes de datos nuevas y actualizadas, que reflejen los últimos avances científicos y los cambios en las tendencias externas relacionadas con el clima y proporcionen niveles de conocimiento más detallados. Estas actualizaciones, combinadas con sus propios datos financieros y empresariales actualizados, proporcionan una visión revisada de los riesgos físicos y de transición. Las actualizaciones del modelo de *Risilience* incluyen:

/ Riesgos físicos: actualización de la base de los modelos de riesgos climáticos físicos, pasando de Fase 5 del *Coupled Model Intercomparison Project* (CMIP5) a la Fase 6 (CMIP6). Esto representa la última generación de modelos climáticos y se ajusta a los resultados del último Sexto Informe de Evaluación del IPCC. Se han modelizado trayectorias de emisión adicionales para evaluar la sensibilidad de los riesgos físicos a distintos niveles de aumento de la temperatura global.

/ Riesgo físico - Suministro de materias primas: se ha mejorado el modelo para incluir las estaciones de crecimiento de los cultivos y se ha ampliado el número de materias primas analizadas.

/ Transición - Riesgo regulatorio: actualización de los datos sobre los precios mundiales del carbono para reflejar las políticas actuales. Mejora de la metodología utilizada para proyectar los precios futuros del carbono y actualización de los datos procedentes de diversos organismos, como *Network for Greening the Financial System* (NGFS).

/ Transición - Riesgo de responsabilidad: actualización de la probabilidad y de los costes asociados a los litigios relacionados con el clima, diferenciados por trayectoria de emisión e industria.

Se han utilizado cinco trayectorias de emisiones para evaluar los potenciales impactos en el Grupo como resultado de los riesgos físicos y de transición. Cada una de las trayectorias tiene su narrativa socioeconómica propia con asunciones respecto de los cambios regulatorios, las perspectivas energéticas y los avances tecnológicos basados en fuentes de datos existentes, así como una probabilidad de ocurrencia. A modo de ejemplo, las trayectorias de emisiones están alineadas con las previsiones socioeconómicas compartidas del *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC's *Shared Socioeconomic Pathways* - SSPs). Las **cinco trayectorias de emisiones** utilizadas se describen a continuación en mayor detalle:

Trayectorias analizadas

Efecto en las emisiones GEI

| > 4°C | 3°C | 2,5°C | 2°C | 1,5°C |
|--|---|---|--|--|
| 200 % en 2100 | -50 % en 2100 | -75 % en 2100 | 0 Neto en 2070 | 0 Neto en 2050 |
| Sin políticas Asume un incremento del consumo energético y emisiones para finales de siglo, con políticas contrarias a la descarbonización | Políticas actuales Continuación de la tendencia actual, sin contar con nuevas políticas o modificaciones de las actuales. | Políticas anunciadas Incorpora los compromisos actuales y los objetivos publicados, como los definidos en las Contribuciones Nacionales Determinadas. | Acuerdo de París Alineado con el Acuerdo de París, que requiere un cambio rápido y global en el sistema energético, la tecnología y el comportamiento. | Aspiración del Acuerdo de París Respuesta política urgente y radical, que requiere un cambio rápido y sistémico del sistema energético y cambios profundos en la sociedad, así como una mayor inversión en innovación tecnológica. |

En el corto plazo, los impactos más significativos relacionados con el cambio climático tienen su origen en los **riesgos de transición**. Consecuentemente, en los próximos cinco años es probable que el riesgo de transición pueda evolucionar rápidamente como resultado de los cambios regulatorios, el suministro y la demanda de energía, los procesos legales, etc. Los riesgos de transición experimentan una variación significativa dependiendo de la trayectoria de emisiones. Los escenarios más ambiciosos en términos de reducción de emisiones resultan en riesgos potencialmente mayores.

A corto plazo (cinco años), el **riesgo físico** derivado del cambio climático no varía significativamente entre las cinco trayectorias de emisiones. Como en horizontes temporales más largos existe una mayor incertidumbre respecto del comportamiento del cambio climático sobre el riesgo físico, aumenta la probabilidad de manifestación de estos riesgos. Estos resultados evidencian la importancia de establecer acciones en nuestra Hoja de Ruta de Sostenibilidad en el corto, medio y largo plazo.

Metodología de análisis de los impactos financieros

Para cuantificar los impactos potenciales de estos escenarios se ha creado una representación financiera del Grupo ('Gemelo Digital' o 'Digital Twin'). El **gemelo digital** es una representación del negocio del Grupo, incluyendo sus estados financieros, las instalaciones clave, la cadena de valor, incluidas las materias primas naturales y artificiales, el desglose del negocio por mercados y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). El modelo captura la presencia geográfica de nuestra cadena de valor (orígenes de materias primas, fábricas, centros de distribución, centros de transporte, etc.), nuestra presencia comercial y nuestra huella de carbono para los alcances 1, 2 y 3. El modelo permite la cuantificación a corto plazo, en un horizonte de cinco años y además proporciona una visión a 20 años.

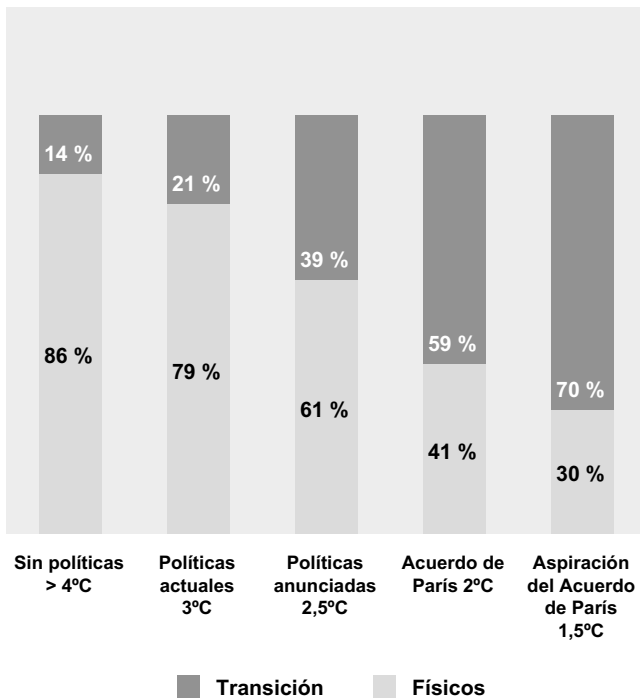
El resultado arroja las potenciales pérdidas en los flujos de caja futuros 'al riesgo'. El valor de los 'beneficios en riesgo' (*Earning Value at Risk*), que se descuentan para obtener su valor actual, facilita la cuantificación del impacto financiero total de cada escenario. Los impactos se evalúan desde la perspectiva de los riesgos físicos y de transición a los que se enfrenta el Grupo. Cada riesgo se modela de forma independiente, asumiendo que no hay dependencia ni compensaciones entre ellos.

Beneficios en riesgo (*Earning Value at Risk*)

El valor global esperado de los 'beneficios en riesgo' del Grupo para los próximos cinco años resultante de los riesgos relacionados con el clima se ha modelado todavía asumiendo que no se emprendan acciones de mitigación. Si bien, se está trabajando en la identificación y cuantificación de las medidas de mitigación de nuestra estrategia de sostenibilidad para poder evaluar el riesgo residual. En la trayectoria de emisión 'Políticas actuales' el riesgo agregado proveniente del cambio climático, en sus dos manifestaciones, se considera fuerte en el mapa de riesgos críticos del Grupo en base a su impacto y probabilidad de ocurrencia. El escenario de 'Políticas actuales' es el segundo menos severo en términos de riesgos de transición.

① Más información en los apartados [6.3.1 Marco de gestión de riesgos](#) y [6.3.2 Mapa de riesgos](#) de este Informe.

Respecto del riesgo total estimado, la tabla que sigue muestra el perfil de cada una de las dimensiones de riesgo de las cinco trayectorias analizadas, distinguiendo entre riesgos físicos y de transición en el corto plazo.



A continuación, se describen las diferentes dimensiones de los riesgos bajo las distintas trayectorias de emisiones de gases de efecto invernadero y su impacto relativo:

Riesgos Físicos

Los riesgos físicos resultantes del cambio climático pueden deberse a fenómenos meteorológicos extremos (riesgos

agudos) o a cambios graduales en los patrones climáticos de más largo plazo (riesgos crónicos). El análisis de riesgos físicos se ha realizado sobre un total de más de 15.000 instalaciones geolocalizadas, tanto propias como de terceros, a lo largo de toda nuestra cadena de valor de diferente tipología (fábricas, centros logísticos, oficinas, aeropuertos, puertos, nodos logísticos, tiendas, etc.). Cada tipo de activo tiene asignadas sus curvas de recuperación, dependiendo de las severidades de los escenarios, su vulnerabilidad y resiliencia frente a cada fenómeno climático. Se consideran siete fenómenos climatológicos: ola de calor, helada, estrés hídrico, inundación fluvial, inundación costera, tormenta 'extratropical' y tormenta tropical. La inundación repentina no ha sido considerada en esta ocasión como resultado de la actualización del Informe de Evaluación del IPCC, pero volverá a ser incorporada en los próximos análisis. La elección de estos fenómenos físicos se basa en el criterio de la Universidad de Cambridge en cuanto a la relevancia para nuestro negocio.

Cada amenaza se evalúa utilizando un escenario base (año 2000) y un pronóstico de cambio. El escenario base proviene de las series meteorológicas históricas de los últimos 40 años, mientras que los pronósticos se basan en una estimación del riesgo a 2030, 2040 y 2050. Con el fin de evaluar los impactos financieros de los eventos climáticos extremos provocados por el cambio climático, se utiliza el cambio en términos de probabilidad y severidad de cada evento para cuantificar el aumento o la disminución de los impactos de los riesgos físicos esperados a nivel de ubicación. El escenario base, además, permite evaluar los riesgos existentes, especialmente el de estrés hídrico de las cuencas donde se ubican las instalaciones propias o de terceros, particularmente de España⁵⁹ que es donde se concentran los principales activos del Grupo⁵⁹.





⁵⁹ Más información en CDP Water 2022.

El efecto de los riesgos físicos se evalúa en **cuatro tipos de riesgos clave:**

| Dimensión | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo |
|------------------------|---|---|------------------|
| Físico Agudo | <p>/ Operaciones en instalaciones clave: las condiciones meteorológicas extremas pueden interrumpir la producción y las actividades, así como producir el aumento de costes de las operaciones y procesos, de las instalaciones clave.</p> <p>Impacto en ingresos: pérdida de beneficio total esperado atribuido al riesgo de interrupción del mercado.</p> <p>/ Daño en activos físicos: además de las disrupciones ya mencionadas, los propios activos pueden resultar dañados, así como producirse un aumento de los costes de las operaciones y procesos.</p> <p>Impacto en ingresos: la disrupción de las capacidades productivas genera pérdidas de los ingresos dependiendo de los productos y servicios de cada instalación. Los daños en los activos pueden traducirse en la pérdida y/o el deterioro de las instalaciones y/o del inventario.</p> | <p>/ La mayoría de las instalaciones están relacionadas con la cadena de suministro y nuestra red comercial por lo que existen sistemas de contingencia técnica que reducirían las consecuencias de una interrupción o parada.</p> <p>/ Mecanismos de revisión continua que, junto a las pólizas de seguro, cubrirían lucro cesante y gastos derivados.</p> <p>/ En el caso concreto de los centros logísticos, han sido configurados de forma que podrían asumir capacidad de almacenamiento y reparto de otros centros ante una situación de contingencia provocada por eventos climáticos extremos.</p> <p>① Más información en el capítulo 6.3. Gestión responsable del riesgo de este Informe.</p> | ↑ |
| Físico Agudo y Crónico | <p>/ Disrupción de los ingresos: los eventos meteorológicos extremos afectan a los patrones de compra de los consumidores que pueden alterar sus comportamientos a causa del clima.</p> <p>Impacto en ingresos: los fenómenos meteorológicos extremos pueden, en el corto plazo, afectar a los flujos de ingresos normales. Las ventas pueden verse afectadas por los cambios en la demanda si los consumidores modifican su comportamiento debido al clima, a la reducción del tráfico minorista o si la cadena de valor experimenta interrupciones localizadas.</p> | <p>/ Todas las áreas del Grupo están orientadas a satisfacer las necesidades del cliente y garantizar la mejor experiencia de compra por lo que el punto de partida de nuestra actividad pasa por la escucha activa de nuestros clientes y la identificación de sus demandas y expectativas.</p> <p>/ Modelo de negocio flexible, integrado e innovador que proporciona una ventaja competitiva en el análisis y respuesta a corto, medio y largo plazo.</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> | ↑ |
| Físico Crónico | <p>/ Suministro de materias primas: las producciones agrícolas y el suministro de agua sufren los efectos de los fenómenos meteorológicos extremos y de cambios climáticos crónicos que puedan hacer inviable la producción de ciertos cultivos o reducir sus rendimientos.</p> <p>Impacto en ingresos: las empresas con cadenas de suministro agrícolas son vulnerables al aumento de los costes y a la falta de disponibilidad de materias primas, derivadas de fenómenos meteorológicos extremos y cambios climáticos crónicos que dan lugar a interrupciones de la cadena productiva y a eventuales pérdidas al no ser posible sustituir el déficit de oferta. Las materias primas que no son sustituibles suponen el mayor riesgo (por ejemplo, el algodón). Se han analizado el algodón, el lino, la lana, cuero vacuno y las fibras celulósicas.</p> | <p>/ Colaboración del Grupo con otras organizaciones e instituciones para incrementar la oferta de aquellos materiales con un mejor desempeño ambiental, que hagan un uso más eficiente de los recursos naturales y contengan contenido reciclado.</p> <p>/ Contamos con exigentes compromisos para la utilización de materias de orígenes preferentes a corto plazo (algodón y fibras celulósicas artificiales de origen preferente a 2023, y poliéster y lino de origen preferente a 2025).</p> <p>/ Esfuerzo y trabajo por parte del Grupo para favorecer el desarrollo de tecnologías que mejoren la sostenibilidad de las materias primas y su posterior reciclaje.</p> | ↑ |

Riesgos de Transición

Los riesgos de transición son los riesgos financieros y de reputación asociados con la naturaleza, la velocidad y la tendencia de los cambios en políticas, marcos legales, tecnología y de mercado a medida que la sociedad transita hacia una economía baja en carbono. Los riesgos de transición varían de manera muy significativa según el nivel de ambición expresado en las diferentes trayectorias de emisiones de gases de efecto invernadero y afectan de manera transversal a todas las áreas de negocio. Se han evaluado cinco dimensiones de los riesgos de transición bajo las distintas trayectorias de gases de efecto invernadero en el corto medio, medio y largo plazo:

| Dimensión | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo ¹ |
|----------------------------------|--|---|---|
| Transición Regulatorio | <p>/ Precios del carbono: las políticas de precios del carbono varían en cada una de las jurisdicciones. Son un mecanismo fundamental para incentivar la descarbonización. Las organizaciones pagan un precio por las emisiones a lo largo de toda su cadena de valor de manera que se traslada el coste de las externalidades negativas a los responsables de las mismas.</p> <p>/ Mercados de carbono: el desarrollo de los mercados de emisiones, todavía hoy en gran medida voluntarios, experimenta un aumento en términos de demanda y también de los precios de los derechos de emisión para alcanzar niveles de reducción creíbles.</p> <p>Impacto en ingresos y costes: la huella total de emisiones del Grupo en cada una de las jurisdicciones está sujeta a su precio del carbono. El impacto financiero resulta del aumento de los costes de producción, distribución y adquisición de materias primas, en términos de incremento por unidad de producto.</p> | <p>/ Ambiciosa Hoja de Ruta de Sostenibilidad del Grupo que refleja el firme compromiso de Inditex para avanzar hacia un modelo de economía baja en carbono. Existe el objetivo de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2040, unos objetivos de descarbonización a 2030 basados en la ciencia (SBT), o el compromiso del uso de 100% electricidad renovable en nuestras propias instalaciones, ya alcanzado en 2022.</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> |  |
| Transición Responsabilidad legal | <p>/ Demandas por emisiones y daños climáticos: generalización de demandas contra empresas por su responsabilidad en las emisiones y sus consecuentes daños económicos y medioambientales.</p> <p>Impacto en coste: la intensidad de las demandas relacionadas con las emisiones GEI y el cambio climático que pueda experimentar el Grupo variará en función de las diferentes rutas de emisiones. También variará su probabilidad de ocurrencia y potencial impacto en función del coste relacionado (acuerdo entre las partes, costes por daños, costes legales, etc.).</p> | <p>/ Política de Sostenibilidad de Inditex que establece que 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.</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> <p>/ Sólido Modelo de <i>Compliance</i> implementado y una robusta estructura de gobierno corporativo que asegura el cumplimiento de las normas, recomendaciones y mejores prácticas existentes en la materia.</p> <p>① Más información en los apartados 6.1 Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance de este Informe y F.1.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC).</p> |  |

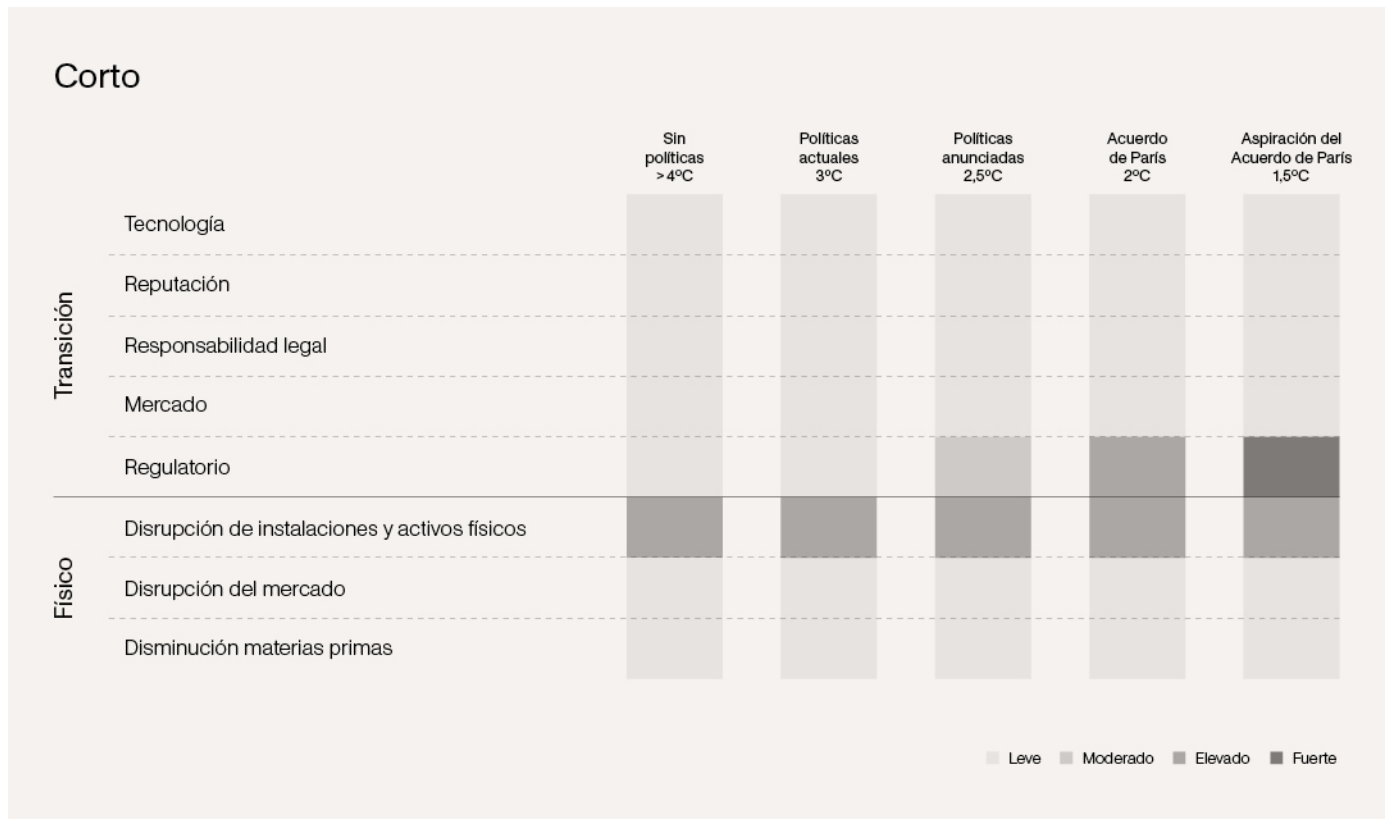
| Dimensión | Descripción e impacto | Mitigaciones principales | Tendencia riesgo ¹ |
|------------------------|---|--|-------------------------------|
| Transición Tecnológico | <p>/ Innovación tecnológica disruptiva: el ritmo de adopción de las tecnologías bajas en carbono, con la consecuente 'prima verde', puede afectar a la competitividad de las empresas como resultado de su impacto en términos de gastos operativos y valor de los activos. Las inversiones deben buscar un equilibrio entre innovación y rentabilidad.</p> <p>Impacto en coste: el modelo explora el coste para el Grupo de invertir en estas tecnologías y buscar eficiencias en sus activos operativos y de distribución.</p> | <p>/ La innovación es un valor inherente y transversal a todo el modelo de negocio de Inditex por lo que colaboramos con nuestros proveedores y otras organizaciones para conseguir soluciones innovadoras que se puedan aplicar a lo largo de toda la cadena de valor y el ciclo de vida de nuestros productos. El <i>Sustainability Innovation Hub</i> de Inditex es un claro ejemplo que busca potenciar la economía circular, contribuir a la descarbonización y maximizar el desarrollo respetuoso con el entorno. Otro ejemplo es la participación en proyectos como CIRC o la colaboración con <i>Infinited Fiber Company</i>.</p> <p>① Más información en el apartado 5.3.1. Una apuesta decidida por la innovación y la circularidad de este Informe.</p> | ↑ |
| Transición Mercado | <p>/ Preferencia por la sostenibilidad de los consumidores: las preferencias del consumidor tienden hacia productos y servicios alternativos y con menos emisiones. Pueden surgir competidores que propongan innovaciones que transformen la demanda, lo que hace que la cuota de mercado y el coste de capital de las empresas existentes se vean amenazados.</p> <p>Impacto en ingresos y costes: los impactos de la demanda se expresan en la pérdida de ingresos y/o el incumplimiento de los objetivos de crecimiento. El sentimiento de los inversores se traduce en un incremento del coste capital y el encarecimiento del coste de financiación. Las distintas rutas de emisión determinarán la magnitud de estos impactos.</p> | <p>/ El compromiso del Grupo con los clientes implica también adelantarse a sus demandas en temas como la diversidad, la sostenibilidad o la transparencia, cuestiones en las que se quiere hacerles partícipes de los esfuerzos y avances.</p> | ↓ |
| Transición Reputación | <p>/ Activismo climático y estigmatización de los consumidores: cambio negativo en la opinión pública hacia las empresas con actividades intensivas en carbono. La demanda de los consumidores se ve afectada por el activismo climático, que influye también en la confianza de los inversores y el acceso al capital.</p> | <p>/ La Hoja de Ruta de Sostenibilidad de Inditex incluye objetivos ambiciosos y acciones destinadas a alcanzar el objetivo a largo plazo como palanca transformadora. El Grupo colabora con todos los actores de la cadena de valor y grupos de interés para abordar los retos globales desde un punto de vista holístico.</p> | ↑ |

1. La tendencia del riesgo aquí reflejada corresponde al corto plazo.

Las tablas que siguen muestran la evaluación de las dimensiones de los riesgos de cambio climático bajo las cinco trayectorias de emisiones de GEI para el Grupo Inditex.

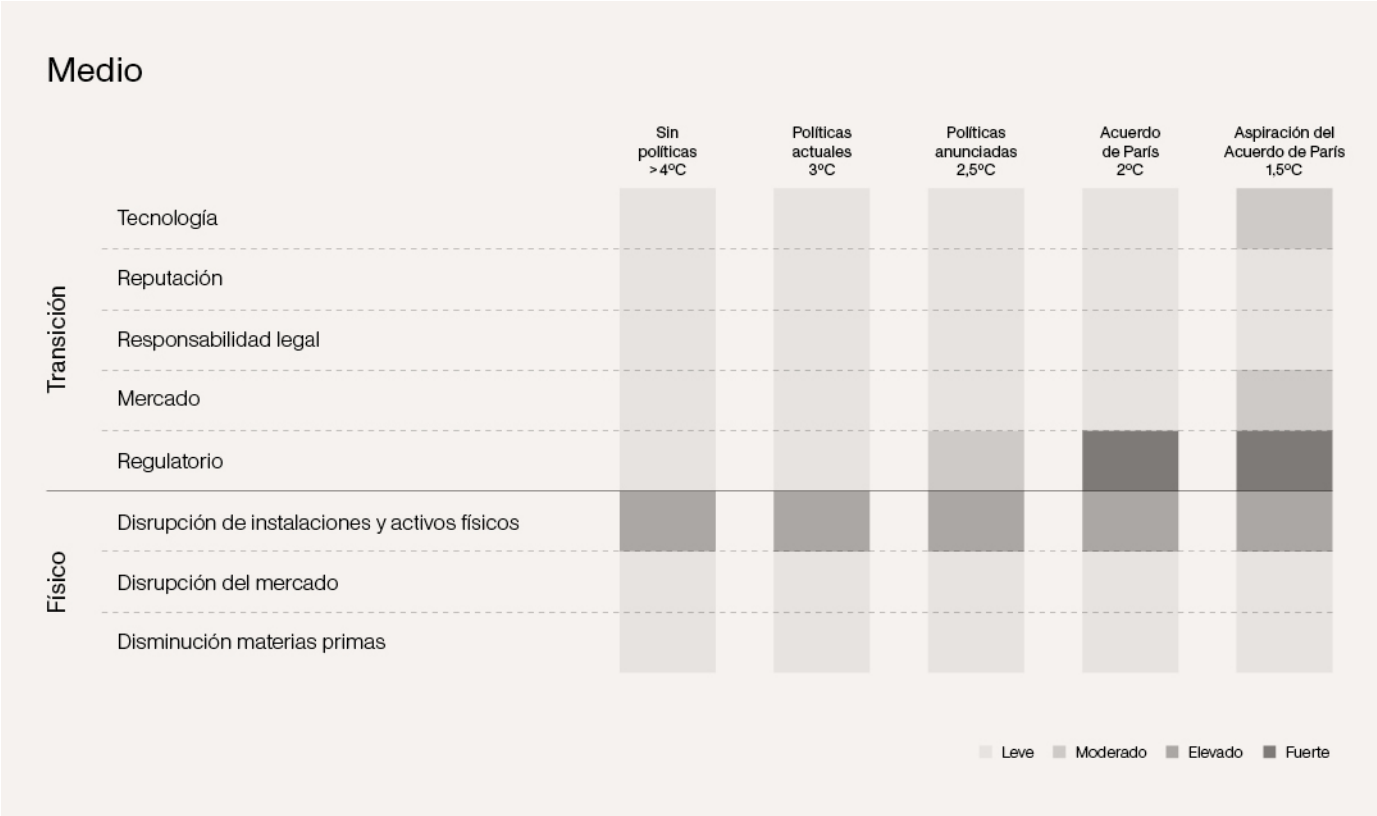
La estimación de los riesgos a medio y largo plazo se efectúa trasladando las estimaciones de flujos de caja a cinco años del corto plazo a los dos momentos futuros correspondientes. El propósito es evaluar cómo se comportaría nuestro modelo de negocio bajo condiciones climáticas previstas por las diferentes trayectorias de emisiones. De esta manera es posible discriminar el impacto proveniente de la evolución climática.

En el corto plazo (0-5 años):

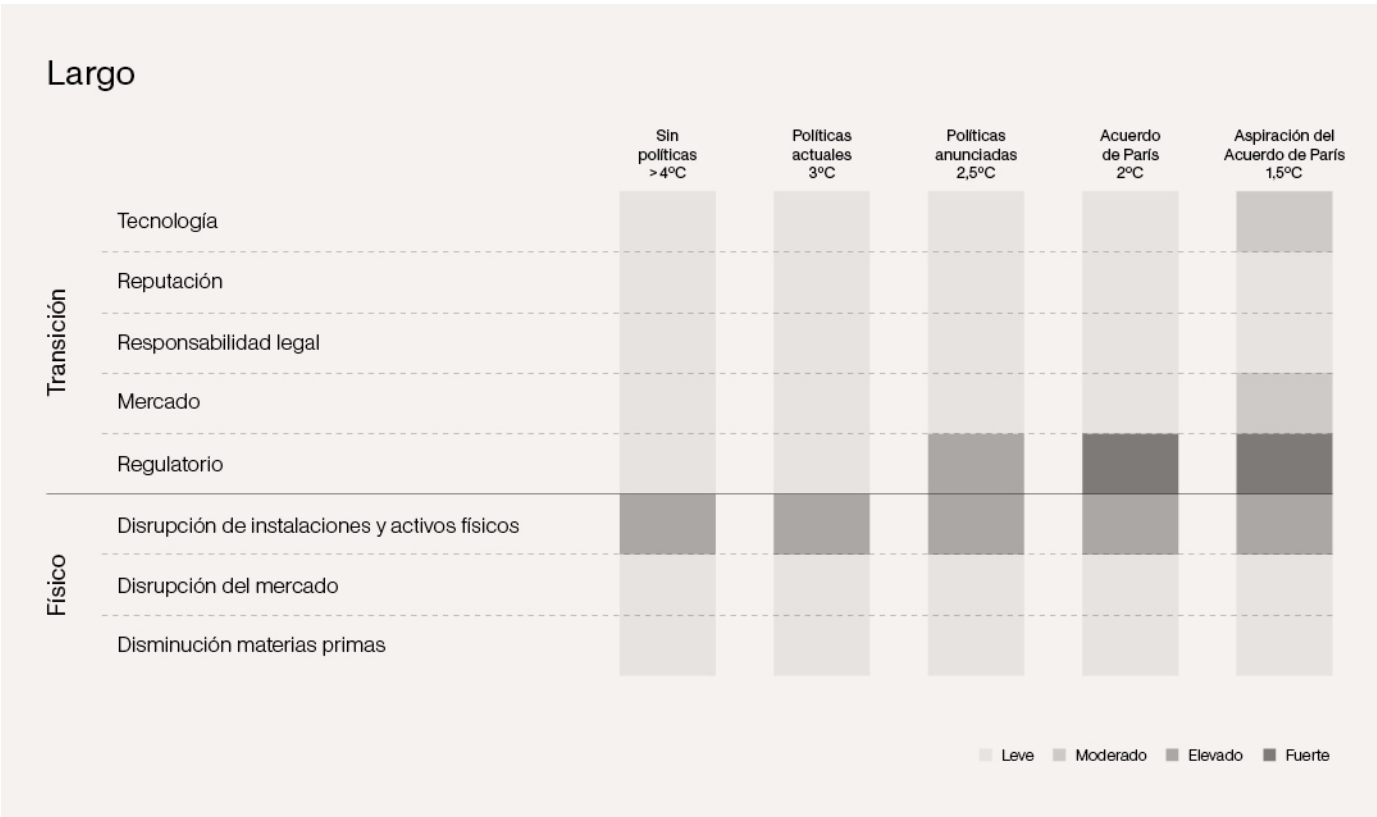


Los impactos financieros esperados del riesgo físico son relativamente limitados durante los próximos cinco años, aunque superiores a los reportados el ejercicio anterior. Existe un incremento en la frecuencia y severidad de los riesgos físicos como resultado de la evolución de CMIP5 a CMIP6. La probabilidad de que eventos agudos puedan causar pérdidas significativas ('riesgos físicos catastróficos de cola') sigue siendo baja. Las manifestaciones más intensas de los riesgos físicos resultantes del cambio climático tardarán, en principio, más tiempo en manifestarse. En el corto plazo alrededor de un 70 % del riesgo físico en sus diferentes manifestaciones proviene de las operaciones propias. El resto del riesgo procede de las operaciones de terceros.

En el medio plazo (5-10 años):



En el largo plazo (más de 10 años):



Oportunidades derivadas del cambio climático⁶⁰

La cultura de sostenibilidad que permea en todas las áreas del Grupo nos permite avanzar hacia un triple objetivo: minimizar los posibles impactos ambientales y sociales en nuestra cadena de valor, paliar nuestra exposición a los posibles riesgos derivados del cambio climático y, además, ser capaces de identificar y potenciar las oportunidades asociadas a una economía baja en carbono.

Nuestra aspiración es que estos beneficios y oportunidades no solo repercutan en nuestra Empresa y en nuestro modelo de negocio, sino que también lo hagan en toda industria y sociedad en general.

| Oportunidad | Descripción de la oportunidad |
|--|---|
| Modelo de negocio integrado | <p>Todos nuestros formatos continúan incorporando las últimas tecnologías en su plataforma integrada de tiendas y online, creando un modelo económico eficiente, sostenible e integrado. Generamos oportunidades de mejora para todo nuestro ecosistema al tiempo que minimizamos los consumos de recursos.</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> |
| Transformación estratégica continua | <p>Nuestro modelo de negocio integrado nos permite contar con una visión unificada de nuestros clientes y sus demandas en todo momento. Nuestra estrategia aprovecha esta ventaja para hacer evolucionar nuestro modelo hacia mejoras en el ámbito económico, sostenible e integrador. El punto de partida es intentar mantener el nivel de éxito comercial alcanzado hasta la fecha, impulsándonos sobre la base de las oportunidades que nos ofrecen los procesos de digitalización y nuestras ambiciones en sostenibilidad.</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> |
| Innovación | <p>La complejidad de los retos globales a los que nos enfrentamos y el camino hacia el impacto positivo exigen una presencia cada vez más destacada de la innovación, la ciencia y la tecnología en nuestras acciones. Por ejemplo, a través de nuestra plataforma colaborativa <i>Sustainability Innovation Hub</i>, trabajamos con numerosas <i>start-ups</i> como Nextevo o Renewcell, y hemos llegado a firmar nuestro primer compromiso de compra con <i>Infinited Fiber</i> por más de 100 millones de euros. En 2022, Inditex fue señalada como una de las 50 compañías más innovadoras del mundo según <i>Boston Consulting Group</i>.</p> <p>① Más información en el apartado 5.3.1. Una apuesta decidida por la innovación y la circularidad de este Informe.</p> |
| Orientación al cliente | <p>Contamos con un proceso de interacción con nuestros clientes como principal herramienta para poder identificar las tendencias más actuales y crear así los productos que nos demandan (ropa, calzado, complementos o artículos para el hogar), manteniendo nuestro elevado nivel de exigencia en la combinación de diseño, calidad y sostenibilidad, a precios accesibles. Esta constante conexión nos ha permitido además detectar nuevas necesidades que hemos ido incorporando progresivamente en forma de nuevos servicios, tecnologías o canales.</p> <p>① Más información en el apartado 5.2. Nuestros clientes de este Informe.</p> |
| Transformación del sector | <p>Hemos desarrollado un modelo de negocio único caracterizado por su flexibilidad y eficiencia, por su incesante carácter innovador, por la creatividad de nuestros equipos, y por nuestro enfoque sostenible en todos los procesos que lo conforman. Desde este punto de partida, trabajamos para impulsar, de manera decidida y colaborativa, la transformación del sector, generando un impacto positivo en la sociedad, en la industria y en nuestro entorno.</p> <p>① Más información en el apartado 4. Nuestra estrategia de este Informe.</p> |
| Nuevos modelos de negocio | <p>Como parte de nuestro compromiso con el uso más eficiente de los recursos, trabajamos en nuevas soluciones que permitan a nuestros clientes solicitar una reparación, vender o donar las prendas de Zara que tengan en casa. En 2022, lanzamos la nueva plataforma <i>Zara Pre-Owned</i> con el objetivo de ayudar a nuestros clientes a alargar la vida útil de sus prendas y avanzar en nuestro compromiso con la circularidad.</p> <p>① Más información en el apartado 5.3. Nuestros productos de este Informe.</p> |
| Colaboración | <p>Para abordar el cambio de paradigma común necesario para afrontar los retos que suponen la lucha contra el cambio climático, la circularidad o el desarrollo sostenible de las comunidades, tenemos que aunar fuerzas con todos los actores implicados. Por ello, adoptamos un enfoque abierto, en el que la colaboración es un pilar para la transformación. Ejemplo de ello son nuestras colaboraciones con entidades como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <i>The Fashion Pact</i>, <i>Ellen MacArthur Foundation</i> o <i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i>, entre otros.</p> <p>① Más información en el apartado 4.2. Relación con los grupos de interés de este Informe.</p> |

⁶⁰ Más información en nuestra respuesta a los cuestionarios *CDP Climate Change* disponible en www.cdp.net.

| Oportunidad | Descripción de la oportunidad |
|---|---|
| Eficiencia en el consumo de recursos naturales | <p>Comprometidos con el desarrollo sostenible, en Inditex apostamos decididamente por la circularidad, un modelo de economía, gestión y producción que permite conciliar el crecimiento con la conservación de los recursos naturales y el avance en la descarbonización de la cadena de valor. La circularidad para nosotros representa un modelo diferencial de producción y consumo que abarca desde el diseño al fin de vida, promueve el reciclaje y reutilización de los artículos para extender su ciclo de vida y minimiza así el uso de recursos naturales, el consumo de energía y el vertido de deshechos.</p> <p style="text-align: right;">① Más información en el apartado 5.3. Nuestros productos de este Informe.</p> |
| Eficiencia energética | <p>La eficiencia energética es una prioridad tanto en el diseño como en la actividad diaria de nuestras operaciones. En este sentido, estamos constantemente revisando nuestros estándares para garantizar que están alineados con las prácticas más punteras e implementando nuevos programas que nos permiten avanzar en la mejora continua y sostenibilidad de nuestras operaciones. Colaboramos estrechamente con nuestros proveedores y otras organizaciones para fomentar un uso racional y eficiente de la energía en toda la cadena de valor.</p> <p style="text-align: right;">① Más información en el apartado 5.5.1. Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones de este Informe.</p> |
| Generación de energías renovables | <p>La generación y adquisición de energía de origen renovable es un pilar fundamental en la arquitectura de nuestro modelo energético. Para ello, invertimos en la generación de energías renovables en nuestros centros de operaciones propias. Disponemos de nuestra propia energía solar térmica, fotovoltaica y eólica, así como de instalaciones para el aprovechamiento geotérmico, evitando la dependencia de terceros en esos casos e introduciendo conceptos como la adicionalidad en cuanto a nuevas infraestructuras de generación en la red.</p> <p style="text-align: right;">① Más información en el apartado 5.5.1. Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones de este Informe.</p> |
| Edificación sostenible | <p>Realizamos las inversiones necesarias en todas nuestras sedes, plataformas y tiendas para controlar el consumo de recursos, reducirlo y paliar su impacto. Por ejemplo, en la construcción de nuestras sedes, su diseño está pensado en función de criterios bioclimáticos, se fomenta la instalación de paneles fotovoltaicos, el aprovechamiento de agua de lluvia para usos no potables o que el sistema de iluminación se autorregule en función de la luminosidad exterior.</p> <p style="text-align: right;">① Más información en el apartado 5.5. Medioambiente de este Informe.</p> |



Gestión de riesgos

Inditex cuenta con un Sistema Integral de Gestión de Riesgos (SIGR) que abarca a la totalidad del Grupo y que se describe en el apartado 6.3.1 Marco de gestión y control de los riesgos. La gestión de los riesgos derivados del cambio climático se realiza del mismo modo que el resto de los riesgos a los que está expuesto el Grupo, teniendo en cuenta sus peculiaridades para su evaluación y cuantificación.

➤ Más información en el apartado [6.3.1. Marco de gestión y control de riesgos](#) de este Informe.

Métricas y objetivos

La protección del medioambiente y la reducción de nuestro impacto medioambiental son pilares fundamentales de nuestra estrategia empresarial. Nos comprometemos a ello de forma activa, realizando las acciones oportunas para contribuir a que nuestro planeta se mantenga por debajo del límite de calentamiento global establecido en el Acuerdo Climático de París.

Objetivos

Contamos con objetivos de reducción de emisiones aprobados por la *Science Based Target Initiative* (SBTi) para reducir las emisiones GEI de alcance 1 y 2 en un 90 % para el periodo 2018-2030, y en un 20 % para las emisiones GEI derivadas de la adquisición de nuestros bienes y servicios para el mismo periodo. Estos objetivos conforman un primer hito en la ambiciosa estrategia de reducción de emisiones de Inditex, cuyo fin es lograr las cero emisiones netas para 2040.

En el apartado 5.5.1. *Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones* se aporta información sobre los objetivos del Grupo, los programas en marcha para avanzar en los mismos y el histórico de métricas relacionadas a nuestro avance, que incluyen consumo total de energía, electricidad renovable utilizada, emisiones de alcances 1, 2 y 3, etc.

➤ Más información en el apartado [5.5.1 Nuestro enfoque en la gestión de la energía y la reducción de emisiones](#) de este Informe.

Mecanismos para incentivar la descarbonización

Retribución variable

En línea con nuestros valores de transparencia, orientación a resultados y compromiso con la sostenibilidad, vinculamos la retribución variable de nuestras personas con los objetivos de la Compañía y con los objetivos en materia de sostenibilidad para todos los empleados. El Consejero Delegado y la Alta Dirección cuentan con incentivos específicos asociados a la reducción de emisiones.

➤ Más información en el apartado [6.1.1 Buen gobierno corporativo](#) de este Informe.

Evaluación riesgos derivados cambio climático

Riesgos físicos



Ola de calor



Helada



Estrés hídrico

Daños físicos a activos

coste de reparación y sustitución de los daños ocasionados a los inmuebles, el equipamiento y el inventario por los eventos climáticos extremos.

Operaciones en instalaciones clave

interrupción de la producción y las actividades debido a fenómenos meteorológicos extremos.



Inundación, fluvial y costera



Tormenta tropical



Tormenta extratropical

Suministro de materias primas

las producciones agrícolas y el suministro de agua sufren los efectos de los fenómenos meteorológicos extremos y de cambios climáticos crónicos.

Disrupción de los ingresos

los eventos meteorológicos extremos afectan a los patrones de compra de los consumidores.

Riesgos transición

Dimensión regulatoria

/ **Precios del carbono:** las políticas de precios del carbono varían en cada una de las jurisdicciones con el propósito de incentivar la descarbonización. Las organizaciones pagan un precio por las emisiones a lo largo de **toda su cadena de valor.**

/ **Mercados de carbono:** el desarrollo de los mercados de emisiones, todavía hoy en gran medida voluntarios, experimenta un incremento en términos de demanda.

Dimensión de mercado

/ **Preferencia por la sostenibilidad de los consumidores:** las preferencias del consumidor tienden hacia productos y servicios alternativos de carácter sostenible. Pueden surgir competidores que proponen innovaciones que transforman la demanda y amenazan con capturar cuota de mercado de las empresas establecidas.

Dimensión tecnológica

/ **El ritmo de adopción de las tecnologías bajas en carbono,** con la consecuente 'prima verde', puede afectar a la competitividad de las empresas como resultado de su impacto en términos de gastos operativos y valor de los activos. Las inversiones deben buscar un equilibrio entre innovación y rentabilidad.

Dimensión de la responsabilidad legal

/ **Demandas por emisiones y daños climáticos:** generalización de las demandas contra empresas por su responsabilidad en las emisiones de GEI y sus consecuentes daños económicos y medioambientales.

Dimensión reputacional

/ **Activismo climático y estigmatización de los consumidores:** cambio negativo en la opinión pública hacia las empresas con actividades intensivas en carbono. La demanda de los consumidores se ve afectada por el activismo climático, que influye también en la confianza de los inversores y el acceso al capital.

Resumen del riesgo de cambio climático

| Marco TCFD | Dimensiones | Suministro de materias primas aguas arriba | Cadena de suministro y operaciones | Fases finales cadena de valor | Riesgos financieros del grupo |
|-----------------------|--|--|---|--|---|
| Riesgos físicos | Agudos: fenómenos meteorológicos extremos | Disrupciones en la oferta de materias primas a corto plazo | Interrupción de las operaciones y daño de los activos físicos | Disrupciones de la demanda de corto plazo | |
| | Crónicos: cambios graduales en los patrones climáticos | Viabilidad del suministro de materias primas en algunas geografías | Amenazas a la cadena de valor en ciertas geografías resultado del estrés hídrico y de olas de calor | Dependencia de la demanda de determinados productos en ciertas geografías | |
| Riesgos de transición | Regulatorios: precio del carbono | Incremento del coste de las emisiones en las fases iniciales de la cadena de valor | Incremento en el coste de las actividades dependientes de los combustibles fósiles | Traslado de la carestía de costes como resultado de la elasticidad de la demanda | |
| | Tecnológicos: Innovación en tecnologías bajas en carbono | Coste de la descarbonización en las fases iniciales de la cadena de valor | Devaluación del valor de los activos físicos intensivos en carbono | Competencia disruptiva que erosiona la cuota de mercado | |
| | Mercado: preferencia por la sostenibilidad de los consumidores | | | Preferencias de los consumidores se orientan hacia alternativas sostenibles | |
| | Reputación: activismo climático y estigmatización | | | Percepción de los consumidores respecto del Grupo y sus marcas | Percepción del mercado inversor respecto de la estrategia de sostenibilidad del Grupo |
| | Mercado: sentimiento inversor | | | | Shock de mercado resultado de la desinversión en sectores intensivos en carbono |
| | Responsabilidad: litigación climática | | | | Demandas relacionadas con la contribución al cambio climático |

6.3.5. Seguridad de la información y privacidad

GRI 417-1

6.3.5.1. Seguridad de la información

El proceso de transformación en el que se encuentra inmerso el sector como consecuencia del desarrollo de la venta online y su integración con el mundo físico está adaptando la forma en que las empresas desarrollan y entregan sus productos y servicios al cliente.

En el ámbito de las tecnologías de la información, la Seguridad de la Información es un sector en continua evolución y las organizaciones deben involucrar a la Dirección y realizar una inversión proporcional que permita definir y dirigir una estrategia eficaz para que los riesgos asociados al desarrollo tecnológico supongan el menor impacto en sus operaciones. De esta manera, pretendemos proteger los intereses de los principales grupos de interés de la Compañía (clientes, accionistas, empleados, inversores, proveedores, socios, etc.) y garantizar la visibilidad y la participación del personal directivo en la gestión de riesgos tecnológicos y asuntos relacionados con la ciberseguridad.

En este contexto, siendo conscientes de estos riesgos y de la importancia de la mejora continua del modelo de gestión de Seguridad de la Información de la Compañía, hemos aumentado un 8 % la inversión en seguridad respecto al año anterior, alcanzando así un aumento acumulado del 56 % en los últimos tres ejercicios. Esto, junto con el compromiso, apoyo y liderazgo por parte de la Alta Dirección de la Organización, hace posible continuar desarrollando iniciativas para disponer de tecnologías y soluciones que permitan la consecución de los objetivos estratégicos globales cumpliendo los principios y directrices establecidas, tanto a nivel general como en la Política de Seguridad de la Información publicada en la página web de la Compañía. A continuación, presentamos la distribución del presupuesto anual de Seguridad de la Información de la Compañía distribuido entre las cinco funciones básicas de la ciberseguridad.

Distribución del Presupuesto de Seguridad



Asignamos la máxima prioridad a garantizar la confidencialidad e integridad de la información y asegurar la disponibilidad de todos los procesos que dan soporte a los canales de venta y

distribución, siendo el departamento de Seguridad de la Información el área encargada de velar por ello y el Comité de Seguridad de la Información integrado por miembros de la Alta Dirección, el órgano que supervisa que las buenas prácticas sobre la gestión de la seguridad, el cumplimiento de la normativa aplicable y los valores éticos se apliquen de manera efectiva y consistente en toda la Compañía, tal y como queda recogido en el Reglamento del Comité de Seguridad de la Información.

Reflejo de este compromiso, derivado de un proyecto de asesoramiento en materia de cumplimiento de regulaciones en materia de ciberseguridad y privacidad a nivel internacional, se ha aprobado en 2022 el Estatuto del Director de Seguridad de la Información. Su finalidad es definir el marco de actuación y competencias de la función de Seguridad de la Información, regulando por un lado su encaje en la Organización, así como los niveles de autonomía e independencia organizativa (con dependencia jerárquica del Consejero Delegado), las responsabilidades internas y externas y las líneas de reporte, destacando en este ámbito el reporte al menos semestral de la estrategia y los riesgos de Seguridad de la Información al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Además, dentro del marco del proyecto de asesoramiento anteriormente mencionado, hemos realizado un análisis del impacto de la nueva Directiva (UE) 2022/2555 *Network and Information Security* (NIS2) que busca mejorar la seguridad de las redes y sistemas de información en territorio europeo.

Adicionalmente, también durante 2022 hemos puesto en marcha diferentes acciones e iniciativas basadas en las necesidades, objetivos y retos de la Compañía, identificadas en el plan estratégico "*Next Generation Cybersecurity*". Este plan, que fue desarrollado en 2021 en colaboración con expertos internacionales en diversos ámbitos, tiene el objetivo de mantener, mejorar y evolucionar el nivel de madurez del programa de Seguridad de la Información. Como resultado, en coordinación con el área de Protección de Datos y Privacidad y otras áreas relevantes, hemos avanzado en diferentes iniciativas asociadas a mejorar la protección de la información de nuestro Grupo siendo las principales áreas de atención la prevención de fugas y robo de información sensible, así como la disponibilidad de los servicios críticos. Todo esto se complementa con la existencia del programa de seguros de Ciberriesgos, mediante el cual se cuenta con distintas coberturas y servicios, entre los cuales se incluyen los daños propios (incluyendo el lucro cesante), las responsabilidades y procedimientos regulatorios, así como servicios de gestión de crisis.

Derivado del incremento de los ciberataques a empresas a nivel mundial, que hasta la fecha de elaboración de este Informe no han tenido impacto significativo a nivel económico ni reputacional para la Compañía, los grupos de trabajo iniciados han mantenido y evolucionado su actividad. Estos grupos, bajo supervisión del Comité de Seguridad de la Información, han tenido como objetivo mantener la actividad de diseño e implantación de nuevas iniciativas y el control de las existentes, poniendo el foco en la gestión de vulnerabilidades y activos de mayor riesgo con las nuevas herramientas adquiridas. Adicionalmente, como consecuencia de la situación de conflicto entre países, hemos incrementado las tareas de monitorización, así como la gestión de los riesgos asociados a este contexto. Para ello, el Departamento de Seguridad de la

Información cuenta con un equipo especializado de Ciberinteligencia cuya función principal es la detección temprana de los riesgos potenciales y amenazas a los que nos enfrentamos mediante la monitorización continua del entorno digital.

Durante 2022, nuestro equipo global de respuesta a incidentes se ha dado de alta como miembro integrante del CSIRT.es (Plataforma de Equipos de Ciberseguridad y Gestión de Incidentes españoles), que tiene como objetivo el intercambio de información sobre incidentes de ciberseguridad y la mejora de la cooperación y coordinación para actuar de forma rápida ante cualquier situación que pueda afectar a grandes empresas. Contamos con un Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) para la detección, análisis, información y corrección de los potenciales incidentes de seguridad que puedan afectar a la Organización, que durante 2022 ha registrado un total de 98 eventos de interés, de los cuales hemos reportado aquellos más relevantes al Comité de Seguridad de la Información. Ninguno de estos eventos ha tenido impacto reseñable en nuestras operaciones ni en nuestros estados financieros.

Asimismo, promovemos la seguridad a través de la colaboración con organizaciones públicas y privadas, como la ONG CyberPeace Institute que ayuda a las comunidades vulnerables a protegerse y recuperarse frente a ciberataques, o con foros especializados en el ámbito de ciberseguridad como el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE) y el Centro de Ciberseguridad Industrial (CCI).

Por otro lado, hemos implementado mejoras en las medidas de seguridad perimetral con el objetivo de optimizar la protección de los canales de venta y distribución, reforzando también las actividades de búsqueda de vulnerabilidades en nuestro perímetro incrementando además el número de investigadores externos que participan en nuestro programa privado de detección de vulnerabilidades. Además, se ha continuado con los ejercicios realizados por personal externo independiente que consisten en la simulación de ataques dirigidos a la Compañía para intentar identificar nuestros puntos débiles con el objetivo de mejorar el estado de seguridad de la Organización.

Adicionalmente a las actividades antes mencionadas, hemos trabajado en los procesos de automatización, con especial foco a la optimización y estandarización de diversas gestiones realizadas por el departamento de Seguridad de la Información, consiguiendo resultados positivos en 2022 otorgando más capacidades a los equipos. Por otro lado, en el ámbito de la gestión de identidades y accesos corporativa, hemos abordado varias iniciativas relacionadas con la mejora de la supervisión y de los procesos internos en relación con la gestión de identidades y asignación de permisos, así como monitorización de la gestión de las identidades privilegiadas.

Con relación a la disponibilidad de servicios críticos, hemos llevado a cabo diversos ejercicios para evaluar y garantizar la recuperación de los sistemas críticos en base a distintos escenarios con el objetivo de evaluar y reducir los riesgos asociados a la continuidad de nuestros sistemas y aplicaciones. La infraestructura que da soporte a estos servicios cuenta con la certificación Tier IV, que identifica a los centros de datos que ofrecen un máximo nivel de rendimiento y fiabilidad

garantizando un alto grado de disponibilidad de nuestros sistemas.

También hemos puesto en marcha una iniciativa de mejora de visibilidad del nivel de seguridad de nuestros socios relevantes reforzando los programas de control ya existentes, con el objetivo de reducir el riesgo de amenazas de ciberseguridad que les puedan afectar. Además, continuamos prestando atención a la seguridad en la cadena de suministro, contando el departamento de Seguridad de la Información con un equipo dedicado a la realización de auditorías e implementación de controles rigurosos para la verificación del nivel de seguridad y las garantías en el servicio prestado por proveedores.

Hemos llevado a cabo diversas evaluaciones externas, tanto obligatorias como voluntarias, que analizan nuestro modelo de seguridad, poniendo de manifiesto el alineamiento de la Seguridad de la Información de Inditex con las buenas prácticas y estándares en materia de ciberseguridad tanto a nivel local como internacional. Como resultado, hemos renovado con éxito las principales certificaciones en materia de Seguridad de la Información:

/ *Payment Card Industry- Data Security Standard (PCI-DSS)* relativa a protección de los datos de tarjetas de pago de nuestros clientes.

/ *ISO/IEC 27001* que evalúa el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de Inditex asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la Compañía y de los sistemas y aplicaciones que soportan los canales de venta.

/ *Korean Information Security Management System (K-ISMS)*, que demuestra nuestra adhesión a los requisitos legales locales en Corea del Sur en materia de ciberseguridad.

/ *Multi-Layer Protection Scheme (MLPS)*, que regula aspectos relativos a la ciberseguridad en China.

Además, de manera complementaria hemos realizado numerosas auditorías y revisiones internas, tanto por parte de terceros, como por nuestro departamento de Auditoría Interna y el área de Supervisión dentro del departamento de Seguridad de la Información, que vela por el cumplimiento y correcta aplicación de las políticas y procedimientos definidos por el departamento. Entre estas revisiones, cabe mencionar la auditoría de madurez en ciberseguridad realizada a través de un proveedor especializado con el objetivo de evaluar el nivel de Seguridad de la Información del Grupo Inditex y compararlo con otras entidades sometidas a exigentes estándares como puede ser las compañías del sector banca.

Con relación a la protección de información, nos encontramos inmersos en una iniciativa para la activación de las capacidades de protección de la información sensible de nuestra Compañía. Complementariamente a esta iniciativa, hemos puesto en marcha diversas campañas para nuestros empleados, colaboradores y miembros del Consejo de Administración, con el objetivo de evaluar y fomentar su nivel de concienciación y su conocimiento en materia de seguridad a través del Plan de Cultura de Ciberseguridad y el programa de formación. Éste comprende acciones específicas dirigidas a los diferentes grupos de usuarios en función de su perfil y rol dentro de la Organización, abarcando tanto aspectos generales de

Seguridad de la Información como las políticas internas. Asimismo, hemos ampliado el alcance de las campañas de concienciación llegando a formar a 7.743 usuarios, y logrando así mejorar los resultados respecto del periodo anterior.

Finalmente, se ha mejorado la protección a los usuarios mediante la evolución de las capacidades de protección de las identidades privilegiadas y la nueva solución de protección del correo electrónico.

6.3.5.2. Protección de Datos Personales y Privacidad

A lo largo del año 2022, hemos trabajado de manera alineada con la estrategia y objetivos de la Compañía, fomentando el valor del respeto a la privacidad y garantizando un nivel de cumplimiento adecuado de la normativa de protección de datos y privacidad.

En este sentido, para garantizar la protección de los datos de los colectivos de los que tratamos datos personales (clientes, empleados, candidatos, etc), llevamos a cabo un análisis de todas las tendencias con impacto en privacidad del sector *retail*, así como las obligaciones que conllevan las nuevas normativas y las interpretaciones de las autoridades de control, jueces y tribunales, garantizándose así el cumplimiento de los principios que se derivan de las normativas de protección de datos y privacidad, y en particular, el de transparencia y el de gestión de derechos de los interesados.

Durante este ejercicio hemos trabajado en una serie de proyectos transversales que nos han ayudado a evolucionar en la implantación de nuestro programa de privacidad. Entre otros, los siguientes:

- / Proyecto de mejora de la conservación y borrado de datos personales de los colectivos principales (clientes, empleados y candidatos) almacenados en los principales sistemas de la Compañía.
- / Proyecto de mejora en la automatización de la gestión de los derechos en materia de protección de datos.
- / Gestión de riesgos de terceros, trabajando en la implantación y mejora del procedimiento de homologación de proveedores en colaboración con otros departamentos de la Compañía, para poder garantizar que los proveedores que pueden tratar datos personales de los que Inditex es responsable tienen, desde el punto de vista de su estructura organizativa, un compromiso de cumplimiento en materia de protección de datos y privacidad.

De manera más particular, en relación con los **clientes**, desde el departamento de Protección de Datos y Privacidad hemos trabajado de la mano con los equipos de negocio, dándoles soporte en sus necesidades. Así, hemos analizado y revisado numerosos proyectos orientados a la mejora de la experiencia de compra, al fomento de la sostenibilidad (como puede ser el proyecto *Zara Pre-Owned*) o a la práctica del deporte (como por ejemplo, *Oysho Training*), entre otros, para asegurar que los mismos nacen con la privacidad incorporada desde el diseño, de acuerdo con el procedimiento corporativo.

Así mismo, se han realizado proyectos para implantar en nuestra plataforma online los requerimientos derivados de las nuevas normativas en materia de privacidad que afectan a los mercados asiáticos y americanos.

En relación con los **empleados**, fomentamos la cultura de la **privacidad** en nuestra Compañía mediante, entre otras acciones, el lanzamiento de un curso de protección de datos y privacidad en *Tral'n* (la herramienta de *eLearning* corporativa), dirigido a todos los empleados de la Compañía a nivel global, y de carácter obligatorio para aquellos empleados que trabajan en departamentos que por sus funciones tratan datos personales de distintos grupos de interés. En siete meses, hemos conseguido que este curso lo realicen un 78% de los empleados que lo tenían como obligatorio.

Por otro lado, a lo largo de 2022 se ha evolucionado la gestión de riesgos de terceros, trabajando en la implantación y mejora del **procedimiento de homologación de proveedores**, para, entre otras cuestiones, poder garantizar que los proveedores que pueden tratar datos personales de los que Inditex es responsable tienen, desde el punto de vista de su estructura organizativa, un compromiso de cumplimiento en materia de protección de datos y privacidad.

Por último, mantenemos la estructura de nuestro **modelo de cumplimiento en materia de protección de datos y privacidad**, basado en:

- / Impulso del rol de nuestro departamento corporativo de Protección de Datos y Privacidad como área de control (segunda línea de defensa).
- / Mejora continua del programa de privacidad.
- / Supervisión de la delegada de Protección de Datos (*DPO-Data Protection Officer*) global del Grupo.
- / *Reporting* periódico: al menos una vez al año al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento e información a la Dirección de la Compañía a través de nuestra participación en el Comité de Seguridad de la Información.



7. Indicadores y principios de reporte

7.1. Indicadores adicionales / 7.2. Principios para la elaboración de informes

En Inditex contamos con una sólida estructura de reporte con especial foco en los indicadores y métricas que aportan información de manera transparente, a las partes interesadas, sobre diversos aspectos de nuestra Compañía.

7.1. Indicadores adicionales

7.1.1. Indicadores de gestión de la cadena de suministro

GRI 3-3; 308-1; 414-1; 414-2; AF7; AF8; AF16; AF17

a) Clústeres de proveedores⁶¹

| | 2022 |
|--|-------------|
| España | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 153 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 92 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 301 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en España | 18.661 |
| Portugal | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 119 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 403 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 344 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Portugal | 43.254 |
| Marruecos | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 183 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 348 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 37 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Marruecos | 94.247 |
| Turquía | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 201 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 907 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 802 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Turquía | 379.362 |
| India | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 101 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 132 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 273 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en India | 425.077 |
| Bangladés | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 137 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 261 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 191 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Bangladés | 929.404 |
| Vietnam | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 10 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 98 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 53 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Vietnam | 111.337 |
| Camboya | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 2 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 95 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 19 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Camboya | 77.850 |
| China | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 404 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 1.404 |

⁶¹Incluye la información del país principal de cada uno de los clústeres.

| | |
|--|---------|
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 1.572 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en China | 584.601 |
| Pakistán | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 59 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 83 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 91 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Pakistán | 451.909 |
| Argentina² | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 12 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 15 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 57 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Argentina | 8.133 |
| Brasil² | |
| Número de proveedores con compra en el ejercicio | 1 |
| Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra | 1 |
| Número de fábricas de otros procesos asociadas a proveedores con compra ¹ | 6 |
| Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex en Brasil | 5.736 |

1. Incluye tejido, corte, tintado y lavado, estampación, acabado y procesos de productos no textiles. Para aquellas fábricas que realizan más de un proceso, se ha considerado su proceso principal.

2. Se incluyen todos los proveedores y fábricas activas de la región para que los datos sean representativos.

b) Evaluación de la cadena de suministro⁶²

Auditorías por región 2022

| Área geográfica | Trazabilidad | Pre-assessment | Evaluación ambiental preliminar | Sociales | Ambientales | Especiales | Total |
|-----------------------|---------------|----------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| África | 5.400 | 97 | 3 | 390 | 75 | 117 | 6.082 |
| América | 154 | 16 | 2 | 35 | 6 | 41 | 254 |
| Asia | 2.872 | 1.438 | 34 | 3.058 | 1.225 | 795 | 9.422 |
| Europa no comunitaria | 1.283 | 245 | 7 | 1.177 | 442 | 51 | 3.205 |
| Unión Europea | 1.087 | 279 | 10 | 1.295 | 317 | 41 | 3.029 |
| Total | 10.796 | 2.075 | 56 | 5.955 | 2.065 | 1.045 | 21.992 |

Auditorías internas y externas 2022

| | Trazabilidad | Pre-assessment | Evaluación ambiental preliminar | Sociales | Ambientales | Especiales | Total |
|--------------|---------------|----------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Interna | 283 | 35 | 0 | 305 | 41 | 908 | 1.572 |
| Externa | 10.513 | 2.040 | 56 | 5.650 | 2.024 | 137 | 20.420 |
| Total | 10.796 | 2.075 | 56 | 5.955 | 2.065 | 1.045 | 21.992 |

Clasificación social y volumen de compra a proveedores¹

| | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción |
| A | 650 | 38 % | 37 % | 653 | 37% | 35% | 575 | 32% | 32% | 784 | 40 % | 41 % | 661 | 35% | 37% |
| B | 1.018 | 59 % | 61 % | 1.077 | 60% | 63% | 1.152 | 64% | 66% | 1.051 | 53 % | 56 % | 1.045 | 56% | 59% |
| C | 10 | 1 % | 0 % | 18 | 1% | 2% | 27 | 2% | 1% | 44 | 2 % | 1 % | 80 | 4% | 2% |
| Sujeto a PAC | 30 | 2 % | 1 % | 23 | 1% | 0% | 24 | 1% | 1% | 38 | 2 % | 1 % | 47 | 3% | 1% |
| PR | 21 | 1 % | 0 % | 19 | 1% | 0% | 27 | 1% | 0% | 68 | 3 % | 1 % | 33 | 2% | 1% |
| Total | 1.729 | 100% | 100% | 1.790 | 100 % | 100 % | 1.805 | 100 % | 100 % | 1.985 | 100 % | 100 % | 1.866 | 100 % | 100 % |

1. Proveedor A: Cumple con el Código de Conducta. Proveedor B: Incumple algún aspecto no relevante del Código de Conducta. Proveedor C: Incumple algún aspecto sensible pero no concluyente del Código de Conducta. Proveedor PAC: Proveedor en Plan de Acción Correctivo. Proveedor PR: En proceso de auditoría.

⁶² Se incluyen las auditorías realizadas con la metodología propia de Inditex.

Clasificación social y volumen de compra a proveedores por región¹

| África | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción |
| A | 144 | 72 % | 68 % | 149 | 77% | 80% | 96 | 62% | 66% | 97 | 60% | 64% | 67 | 46% | 52% |
| B | 44 | 22 % | 25 % | 36 | 19% | 17% | 41 | 26% | 24% | 44 | 27% | 24% | 59 | 40% | 37% |
| C | 1 | 0 % | 0 % | 0 | 0% | 0% | 4 | 3% | 2% | 7 | 5% | 6% | 13 | 9% | 9% |
| Sujeto a PAC | 4 | 2 % | 2 % | 1 | 0% | 0% | 5 | 3% | 2% | 11 | 7% | 5% | 5 | 3% | 2% |
| PR | 8 | 4 % | 4 % | 8 | 4% | 3% | 10 | 6% | 6% | 2 | 1% | 1% | 1 | 2% | 0% |
| Total | 201 | 100 % | 100 % | 194 | 100% | 100% | 156 | 100% | 100% | 161 | 100% | 100% | 145 | 100% | 100% |

| América | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción |
| A | 9 | 82 % | 95 % | 10 | 83% | 90% | 2 | 22% | 19% | 8 | 47% | 16% | 13 | 59% | 30% |
| B | 2 | 18 % | 5 % | 2 | 17% | 10% | 7 | 78% | 81% | 9 | 53% | 84% | 8 | 36% | 70% |
| C | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 1 | 5% | 0% |
| Sujeto a PAC | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% |
| PR | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% |
| Total | 11 | 100 % | 100 % | 12 | 100% | 100% | 9 | 100% | 100% | 17 | 100% | 100% | 22 | 100% | 100% |

| Asia | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción |
| A | 267 | 28 % | 32 % | 217 | 22% | 26% | 194 | 20% | 26% | 354 | 32% | 37% | 273 | 26% | 30% |
| B | 675 | 71 % | 67 % | 730 | 75% | 72% | 780 | 79% | 74% | 700 | 63% | 62% | 695 | 67% | 66% |
| C | 5 | 1 % | 0 % | 17 | 2% | 2% | 14 | 1% | 0% | 21 | 2% | 1% | 42 | 4% | 3% |
| Sujeto a PAC | 6 | 1 % | 0 % | 11 | 1% | 0% | 1 | 0% | 0% | 11 | 1% | 0% | 16 | 2% | 1% |
| PR | 2 | 0 % | 0 % | 3 | 0% | 0% | 2 | 0% | 0% | 21 | 2% | 0% | 14 | 1% | 0% |
| Total | 955 | 100 % | 100 % | 978 | 100 % | 100 % | 991 | 100 % | 100 % | 1.107 | 100 % | 100 % | 1.040 | 100 % | 100 % |

| Europa no comunitaria | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|-----------------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción |
| A | 47 | 20% | 23% | 53 | 24% | 26% | 50 | 21% | 29% | 58 | 27 % | 37 % | 76 | 38% | 51% |
| B | 160 | 70% | 71% | 160 | 72% | 69% | 170 | 70% | 66% | 131 | 61 % | 58 % | 89 | 45% | 41% |
| C | 4 | 2% | 0% | 1 | 0% | 3% | 8 | 3% | 2% | 10 | 5 % | 3 % | 14 | 7% | 3% |
| Sujeto a PAC | 18 | 8% | 5% | 8 | 4% | 1% | 11 | 5% | 3% | 12 | 5 % | 1 % | 18 | 9% | 4% |
| PR | 1 | 0% | 0% | 1 | 0% | 1% | 3 | 1% | 0% | 4 | 2 % | 1 % | 3 | 1% | 1% |
| Total | 230 | 100 % | 100 % | 223 | 100 % | 100 % | 242 | 100 % | 100 % | 215 | 100 % | 100 % | 200 | 100 % | 100 % |

| Unión Europea | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | |
|---------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción | Nº proveedores | % proveedores | % producción |
| A | 183 | 55% | 57% | 224 | 58% | 55% | 233 | 57% | 44% | 267 | 55% | 50% | 232 | 51% | 41% |
| B | 137 | 41% | 42% | 149 | 39% | 45% | 154 | 38% | 56% | 167 | 35% | 49% | 194 | 42% | 58% |
| C | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 1 | 0% | 0% | 6 | 1% | 0% | 10 | 2% | 0% |
| Sujeto a PAC | 2 | 1% | 0% | 3 | 1% | 0% | 7 | 2% | 0% | 4 | 1% | 0% | 8 | 2% | 0% |
| PR | 10 | 3% | 1% | 7 | 2% | 0% | 12 | 3% | 0% | 41 | 8% | 1% | 15 | 3% | 1% |
| Total | 332 | 100 % | 100 % | 383 | 100 % | 100 % | 407 | 100 % | 100 % | 485 | 100 % | 100 % | 459 | 100 % | 100 % |

1. Proveedor A: Cumple con el Código de Conducta. Proveedor B: Incumple algún aspecto no relevante del Código de Conducta. Proveedor C: Incumple algún aspecto sensible pero no concluyente del Código de Conducta. Proveedor PAC: Proveedor en Plan de Acción Correctivo. Proveedor PR: En proceso de auditoría.

c) Mejora continua de la cadena de suministro

Planes de Acción Correctivos de ámbito social 2022 en fábricas con incumplimientos sensibles del Código de Conducta

| Área geográfica | Fábricas que iniciaron proceso de mejora | Fábricas que mejoraron su cumplimiento | Fábricas en proceso de mejora | % PACs finalizados con éxito |
|-----------------------|--|--|-------------------------------|------------------------------|
| África | 20 | 0 | 16 | 0 % |
| América | 2 | 1 | 0 | 50 % |
| Asia | 219 | 47 | 136 | 57 % |
| Europa no comunitaria | 211 | 47 | 103 | 44 % |
| Unión Europea | 35 | 7 | 13 | 32 % |
| Total | 487 | 102 | 268 | 47 % |

Planes de Acción Correctivos de ámbito ambiental 2022 en fábricas con incumplimientos sensibles del estándar *Green to Wear*

| Área geográfica | Fábricas que iniciaron proceso de mejora | Fábricas que mejoraron su cumplimiento | Fábricas en proceso de mejora | % PACs finalizados con éxito |
|-----------------------|--|--|-------------------------------|------------------------------|
| África | 22 | 3 | 18 | 75 % |
| América | 2 | 0 | 2 | 0 % |
| Asia | 291 | 75 | 170 | 62 % |
| Europa no comunitaria | 136 | 38 | 70 | 58 % |
| Unión Europea | 96 | 4 | 80 | 25 % |
| Total | 547 | 120 | 340 | 58 % |

7.1.2. Indicadores de salud y seguridad de nuestros productos

GRI 3-3; 416-1; 416-2

Resultados del programa *Picking*

El programa *Picking* nos permite verificar que nuestros productos cumplen con los estándares de salud y seguridad del Grupo, *Clear to Wear* (CtW) y *Safe to Wear* (StW). En el año 2022 el grado de cumplimiento inicial con nuestros estándares es del 98,4 %. En los casos de no cumplimiento inicial (1,6 %), aplicamos los protocolos de recuperación que permitan que esos productos sean debidamente corregidos, eliminando la presencia de sustancias restringidas y mejorando parámetros como las solidesces de color para alcanzar el cumplimiento.

Grado de cumplimiento inicial

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| CtW – Sustancias Químicas | 99,2 % | 99,3 % | 99,3 % | 98,9 % | 99,1 % |
| PTR | 99,4 % | 99,5 % | 99,3 % | 98,8 % | 98,6 % |
| CtW¹ | 98,7 % | 98,8 % | 98,6 % | 97,8 % | 97,7 % |
| StW – Parámetros | 99,9 % | 99,9 % | 99,9 % | 99,8 % | 99,8 % |
| StW – Diseño | 99,8 % | 99,8 % | 99,8 % | 99,7 % | 99,8 % |
| StW | 99,7 % | 99,7 % | 99,7 % | 99,6 % | 99,6 % |
| CtW + StW | 98,4 % | 98,5 % | 98,3 % | 97,4 % | 97,4 % |

1. Para mantener la comparabilidad con reportes anteriores, tras la publicación en 2021 del estándar Physical Testing Requirements (PTR), en la categoría CTW se ha considerado tanto el cumplimiento en sustancias químicas incluidas en CTW como en parámetros incluidos en PTR (antiguamente incluidos bajo el epígrafe CTW – Parámetros).

Grado de cumplimiento inicial por área geográfica

| África | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CtW | 99,2 % | 99,1 % | 99,2 % | 98,4 % | 97,7 % |
| StW | 99,0 % | 99,3 % | 99,2 % | 98,8 % | 99,4 % |
| CtW+StW | 98,3 % | 98,4 % | 98,4 % | 97,2 % | 97,1 % |

| América | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| CtW | 98,4 % | 100,0 % | 86,3 % | 100,0 % | 96,1 % |
| StW | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |
| CtW+StW | 98,4 % | 100,0 % | 86,3 % | 100,0 % | 96,1 % |

| Asia | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CtW | 98,4 % | 98,6 % | 98,4 % | 97,5 % | 97,5 % |
| StW | 99,8 % | 99,8 % | 99,8 % | 99,7 % | 99,8 % |
| CtW+StW | 98,3 % | 98,4 % | 98,2 % | 97,3 % | 97,3 % |

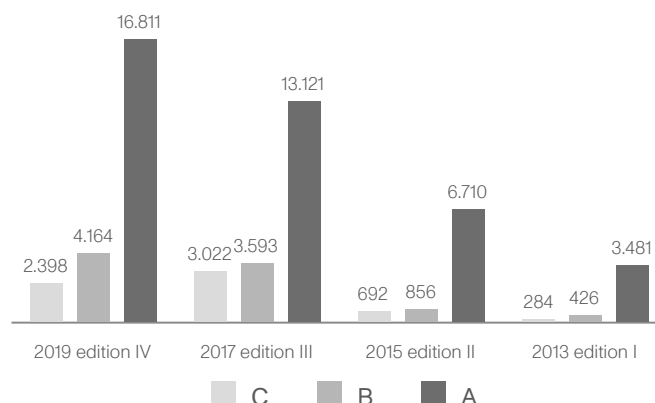
| Unión Europea | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CtW | 99,7 % | 99,4 % | 99,1 % | 98,8 % | 98,3 % |
| StW | 99,7 % | 99,7 % | 99,5 % | 99,4 % | 99,5 % |
| CtW+StW | 99,3 % | 99,0 % | 98,7 % | 98,2 % | 97,8 % |

| Europa no Comunitaria | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|-----------------------|--------|--------|--------|---------|---------|
| CtW | 99,3 % | 99,4 % | 99,5 % | 95,8 % | 99,6 % |
| StW | 99,7 % | 99,6 % | 99,8 % | 100,0 % | 100,0 % |
| CtW+StW | 98,9 % | 99,0 % | 99,3 % | 95,8 % | 99,6 % |

Programa *The List*, by Inditex

The List, by Inditex contiene un registro de productos químicos disponibles comercialmente, y que son utilizados en los procesos de fabricación de artículos textiles y de cuero. En 2019 publicamos la IV edición del programa con un total de 83.257 análisis, que permitieron la clasificación de 27.756 productos químicos (aunque finalmente la IV edición publicada incluye 23.373 productos químicos). Es importante remarcar que, debido a la salida del proyecto de dos participantes, la IV edición publicada presenta menos productos químicos que los evaluados y clasificados en el programa.

| | 1ª Edición | 2ª Edición | 3ª Edición | 4ª Edición |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Fabricantes | 10 | 15 | 22 | 24 |
| Nº de solicitudes de fabricantes | 10 | 5 | 78 | 98 |
| (% aceptación) | (100) % | (100) % | (13) % | (4) % |
| Nº de productos químicos clasificados | 4.191 | 8.258 | 19.736 | 23.373 |
| Nº de análisis | 1.774 | 8.289 | 34.605 | 83.257 |



Productos químicos "A": su uso está permitido en la producción de Inditex sin análisis adicionales de las instalaciones que los utilicen.

Productos químicos "B": la utilización de estos productos en la cadena de suministro de Inditex conlleva la realización de análisis adicionales durante la producción, conforme se indica en el estándar *Green to Wear*.

Productos químicos "C": son productos químicos de uso prohibido en las producciones de Inditex.

7.1.3. Indicadores para la gestión del impacto ambiental

GRI 3-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5

En el apartado 5.5. Medioambiente se reflejan un conjunto de indicadores medioambientales cuantitativos con su desempeño en 2022 y su evolución durante los últimos años. Estos indicadores cuantitativos nos permiten hacer una valoración de los avances obtenidos gracias a la gestión de los recursos naturales y energéticos durante el año.

a) Alcance de los indicadores

El sistema de indicadores medioambientales incluye los datos recogidos entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023. Los datos se muestran en términos absolutos y relativos, calculando estos últimos en función de los metros cuadrados de superficie de nuestras instalaciones y en función de las ventas netas, con el fin de representar la eficiencia alcanzada tras las actividades de la Compañía y la mejora continua derivada de la gestión. El alcance de los indicadores incluye las instalaciones propias del Grupo Inditex, concretamente:

/ La sede central de Arteixo (A Coruña) y todas las sedes de marcas: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Tempe, todas ellas situadas en España.

/ Todas las fábricas propias del Grupo, localizadas en España.

/ Todos los centros logísticos del Grupo.

/ Todas las tiendas propias.

No se incluyen dentro del alcance las oficinas internacionales. Aquellos indicadores en los que el alcance difiera se han indicado junto al dato en cuestión.

b) Cálculo de los indicadores relativos

El cálculo de los indicadores relativos se realiza según la siguiente fórmula:

/ Ratio por metro cuadrado (m²) = (valor absoluto del año / número total de superficie en m²)

/ Ratio por ventas netas = (valor absoluto del año / ventas (€))⁶³

c) Emisiones de gases de efecto invernadero

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) del Grupo Inditex se calculan y comunican siguiendo las directrices internacionales del *Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC - Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, 2006)* y el *World Resources Institute (GHG Protocol, 2015)*. Los alcances de emisiones de GEI reportados se contabilizan en función del límite financiero de la Compañía. Las emisiones de GEI incluyen los gases (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, y NF₃) y se expresan en unidades equivalentes de CO₂ (CO₂eq). En concreto, las emisiones de alcance 3 se desglosan en base a las categorías que establece *GHG Protocol*. De cara a una mayor transparencia, la categoría Compra de Productos y Servicios (según *GHG Protocol*) está subdividida en las siguientes categorías: materias primas, hilatura, tejeduría, procesos húmedos y corte y confección.

A continuación, se ofrece una breve descripción de la metodología de cálculo empleada para cada categoría de emisiones GEI del Grupo Inditex

⁶³ Incluye ventas realizadas en nuestras tiendas propias y en franquicias.

| Alcance | Descripción | Metodología | Factores de emisión |
|--|--|---|--|
| Alcance 1 | Emisiones directas asociadas a fuentes que están bajo el control directo del Grupo Inditex (combustión en calderas, vehículos propios, etc.). | Las emisiones de alcance 1 se calculan a partir del consumo de los distintos tipos de combustible y sus factores de emisión correspondientes. No se incluyen las emisiones asociadas a fugas ocasionales (o fugas puntuales) de gases HFC y PFC procedentes de equipos de aire acondicionado. | DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| Alcance 2 | Emisiones indirectas asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por el Grupo Inditex | Las emisiones de alcance 2 se calculan a partir del consumo de energía eléctrica de cada mercado por su correspondiente factor de emisión. No se incluyen las emisiones asociadas a la electricidad adquirida en oficinas internacionales. | <i>Location-based method:</i> / IEA (2022), <i>Emission Factors</i> <i>Market-based method:</i> / Instrumentos contractuales para la energía renovable: (PPA, EACs, etc.) |
| Alcance 3- Categoría 1: Compra de bienes y servicios | Emisiones que se generan en la cadena de suministro de Inditex durante la fabricación de los productos puestos a disposición de los clientes. | Extracción de materias primas: las emisiones se calculan a partir de las toneladas de las diferentes materias primas consumidas y el factor de emisión correspondiente | <i>Higg Materials Sustainability Index</i> (MSI), 2021 |
| | | Hilatura y tejeduría: las emisiones se calculan a partir del consumo energético y el factor de emisión correspondiente. El consumo energético se estima a partir de las ratios de consumo de las materias primas. | IEA (2022), <i>Emission Factors</i> DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| | | Proceso húmedo y corte y confección: Las emisiones se calculan en base a la calculadora Scope 3 evaluator, Greenhouse Gas Protocol and Quantis | <i>Scope 3 evaluator, Greenhouse Gas Protocol and Quantis</i> |
| Alcance 3- Categoría 2: Bienes de capital | Emisiones generadas como consecuencia de la extracción, producción y transporte de los bienes de capital comprados y/o adquiridos por la Empresa | Las emisiones se calculan utilizando la calculadora Scope 3 evaluator, Greenhouse Gas Protocol and Quantis. | <i>Scope 3 evaluator, Greenhouse Gas Protocol and Quantis</i> |
| Alcance 3- Categoría 3: Actividades relacionadas con el combustible y la energía | Emisiones generadas en el proceso de extracción, refinamiento, producción y transporte de la energía y los combustibles comprados y adquiridos por la Empresa. | Las emisiones se calculan a partir del consumo energético global y el factor de emisión correspondiente. | DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| Alcance 3- Categoría 4: Transporte y distribución upstream | Emisiones relacionadas al servicio de transporte y distribución adquiridos por la Empresa aguas arriba. | Para el cálculo se tienen en cuenta las toneladas transportadas y los kilómetros recorridos para cada medio de transporte, junto con el factor de emisión correspondiente. | GLEC, <i>Global Logistic Emissions Council Framework for logistic emissions accounting and reporting</i> , v.2.0. |
| Alcance 3- Categoría 5: Residuos generados en las operaciones | Emisiones generadas como consecuencia de la disposición final y tratamiento de los residuos generados en sedes, centros logísticos propios y fábricas propias. Información sobre los residuos generados en tiendas propias no disponible con el nivel de desglose requerido. | Para el cálculo se tienen en cuenta las toneladas de cada tipo de residuo generado y el tratamiento final que se le da a cada uno de ellos, junto con el factor de emisión correspondiente. | DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| Alcance 3- Categoría 6: Viajes de negocios | Emisiones generadas como consecuencia del desplazamiento de los empleados por motivos relacionados al negocio, en medios de transporte de terceros. | Para el cálculo se tiene en cuenta el origen, destino, medio de transporte utilizado de las agencias de España y el factor de emisión correspondiente. Se extrapola al resto de filiales en base al gasto de viajes de España. | DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| Alcance 3- Categoría 7: Desplazamiento al trabajo de los empleados | Emisiones generadas como consecuencia del desplazamiento de los empleados desde sus hogares al trabajo. | Para el cálculo se estiman distancias promedio recorridas por medio de transporte y patrones de desplazamiento basados en estudios bibliográficos. | DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| Alcance 3- Categoría 8: Activos arrendados upstream | Emisiones asociadas a los activos de terceros arrendados por Inditex. | No aplica | |
| Alcance 3- Categoría 9: Transporte y Distribución downstream | Emisiones relacionadas al transporte y distribución de los productos vendidos aguas abajo. | No se reporta. Inditex está trabajando en la mejora de los sistemas corporativos internos para proporcionar la información con el grado de detalle requerido. | |

| Alcance | Descripción | Metodología | Factores de emisión |
|---|--|--|--|
| Alcance 3- Categoría 10: Procesamiento de los productos vendidos | Emisiones que surgen de la transformación posterior del producto vendido. | No aplica | |
| Alcance 3- Categoría 11: Uso de los productos vendidos | Emisiones que se espera que se generen como consecuencia del uso de los productos comercializados por Inditex. | Para el cálculo se tiene en consideración el consumo de energía durante la fase de uso basados en estudios bibliográficos. | IEA (2022), <i>Emission Factors Higg Product Module methodology, June 2021.</i> |
| Alcance 3- Categoría 12: Tratamiento de final de vida útil de los productos vendidos | Emisiones generadas como consecuencia de la disposición final de los productos comercializados por la empresa. | Para el cálculo tenemos en consideración el número de unidades vendidas y el destino final basados en estudios bibliográficos (20 % reutilización y 80 % vertedero). | DEFRA (<i>Department for Environment Food & Rural Affairs</i>), v.3.0, 2022. |
| Alcance 3- Categoría 13: Activos arrendados dowstream | Emisiones asociadas a los activos, propiedad de Inditex, que son arrendados a terceros. | No aplica. | |
| Alcance 3- Categoría 14: Franquicias | Emisiones generadas como consecuencia de la actividad de las franquicias. | El consumo eléctrico de franquicias ha sido estimado a partir de los promedios de consumos de tiendas propias. Este consumo se multiplica por el factor de emisión correspondiente. | IEA (2022), <i>Emission Factors</i> |
| Alcance 3- Categoría 15: Inversiones | Emisiones generadas asociadas a las inversiones de Inditex | Dentro de esta categoría se incluyen las inversiones de capital y las inversiones de deuda. La financiación de proyectos y la gestión de inversiones y servicio al cliente no aplican. | <i>Scope 3 evaluator, Greenhouse Gas Protocol and Quantis</i> |

d) Factores de conversión utilizados para el cálculo

/ 1 tonelada gasóleo = 1,035 toneladas equivalentes de petróleo (tep).

/ Densidad del gasóleo = 0,8446 kg/litro, DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs, v.3.0, 2022)

/ 1 tep = 41,868 GJ.

/ 1 GJ = 277,778 kWh.

7.1.4. Indicadores de inversión en la comunidad

GRI 3-3; 201-1; 203-1

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Variación 2022-2018 |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------|
| Inversión en programas sociales | 87.870.420 | 63.500.135 | 71.803.602 | 49.231.909 | 46.218.895 | 90 % |

| Tipo de aportación (en euros) | 2022 | % 2022 | 2021 | % 2021 | 2020 | % 2020 | 2019 | % 2019 | 2018 | % 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|-------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------------|
| Dinero | 46.280.569 | 53% | 31.865.805 | 50 % | 50.247.787 | 70 % | 33.248.048 | 68 % | 30.109.825 | 65 % | 54 % |
| Tiempo | 9.413.346 | 11% | 6.182.600 | 10 % | 5.341.060 | 7 % | 3.668.531 | 7 % | 3.542.309 | 8 % | 166 % |
| En especie | 30.266.626 | 34% | 24.171.628 | 38 % | 15.046.374 | 21 % | 11.684.094 | 24 % | 11.935.563 | 26 % | 154 % |
| Costes de gestión | 1.909.879 | 2% | 1.280.102 | 2 % | 1.168.380 | 2 % | 631.236 | 1 % | 631.198 | 1 % | 203 % |
| Total | 87.870.420 | 100% | 63.500.135 | 100 % | 71.803.602 | 100 % | 49.231.909 | 100 % | 46.218.895 | 100 % | 90 % |

| Categoría (en euros) | 2022 | % 2022 | 2021 | % 2021 | 2020 | % 2020 | 2019 | % 2019 | 2018 | % 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|------------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------------|
| Aportación puntual | 1.753.555 | 2 % | 1.700.733 | 3 % | 1.915.938 | 3 % | 1.633.093 | 3 % | 1.801.149 | 4 % | -3 % |
| Inversión social | 58.720.596 | 68 % | 45.748.133 | 73 % | 55.242.082 | 78 % | 36.668.336 | 75 % | 36.179.975 | 79 % | 62 % |
| Iniciativa alineada con el negocio | 25.486.390 | 30 % | 14.771.167 | 24 % | 13.477.202 | 19 % | 10.299.244 | 21 % | 7.606.572 | 17 % | 235 % |
| Total | 85.960.541 | 100 % | 62.220.033 | 100 % | 70.635.222 | 100 % | 48.600.673 | 100 % | 45.587.697 | 100 % | 89 % |

| Área de actividad (en euros) | 2022 | % 2022 | 2021 | % 2021 | 2020 | % 2020 | 2019 | % 2019 | 2018 | % 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------------|
| Educación | 14.094.888 | 16% | 7.278.201 | 12 % | 7.518.126 | 11 % | 8.501.897 | 17 % | 7.468.318 | 16 % | 89 % |
| Salud | 6.564.862 | 8% | 3.261.939 | 5 % | 24.198.243 | 34 % | 2.798.355 | 6 % | 3.861.618 | 8 % | 70 % |
| Desarrollo económico | 3.992.003 | 5% | 3.293.301 | 5 % | 1.220.854 | 2 % | 1.304.020 | 3 % | 1.610.820 | 4 % | 148 % |
| Medioambiente | 19.385.452 | 23% | 5.594.131 | 9 % | 4.680.860 | 7 % | 5.446.742 | 11 % | 3.586.327 | 8 % | 441 % |
| Arte y cultura | 891.955 | 1% | 1.079.312 | 2 % | 988.654 | 1 % | 1.221.122 | 3 % | 870.924 | 2 % | 2 % |
| Bienestar social | 9.191.329 | 11% | 19.019.444 | 31 % | 21.506.246 | 30 % | 19.646.921 | 40 % | 19.098.184 | 42 % | -52 % |
| Ayuda humanitaria | 31.840.052 | 37% | 22.693.705 | 36 % | 10.522.239 | 15 % | 9.681.616 | 20 % | 9.044.621 | 20 % | 252 % |
| Otros | 0 | 0% | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 46.883 | 0 % | 0 % |
| Total | 85.960.541 | 100% | 62.220.033 | 100 % | 70.635.222 | 100 % | 48.600.673 | 100 % | 45.587.697 | 100 % | 89 % |

| Ámbito geográfico (en euros) | 2022 | % 2022 | 2021 | % 2021 | 2020 | % 2020 | 2019 | % 2019 | 2018 | % 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------------|
| España | 28.355.155 | 33% | 21.203.015 | 34 % | 41.228.603 | 58 % | 17.529.175 | 36 % | 20.297.453 | 45 % | 40 % |
| Europa (sin España) | 22.569.569 | 26% | 8.752.685 | 14 % | 7.316.927 | 10 % | 7.464.704 | 15 % | 5.643.921 | 12 % | 300 % |
| América | 13.774.978 | 16% | 10.608.807 | 17 % | 10.357.432 | 15 % | 13.328.564 | 27 % | 10.208.058 | 22 % | 35 % |
| Asia y resto del mundo | 21.260.838 | 25% | 21.655.526 | 35 % | 11.732.259 | 17 % | 10.278.231 | 21 % | 9.438.265 | 21 % | 125 % |
| Total | 85.960.541 | 100% | 62.220.033 | 100 % | 70.635.222 | 100 % | 48.600.673 | 100 % | 45.587.697 | 100 % | 89 % |

| ODS (en euros) | 2022 | % 2022 | 2021 | % 2021 | 2020 | % 2020 | 2019 | % 2019 | 2018 | % 2018 | Total 2022 - 2018 | |
|--|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------|-------------------------------|
| 1. Fin de la pobreza | 3.750.457 | 4,4 % | 1.796.811 | 2,9 % | 199.709 | 0,3 % | 52.547 | 0,1 % | 161.176 | 0,4 % | 5.960.700 | |
| 2. Hambre cero | 99.188 | 0,1 % | 509.079 | 0,8 % | 171.091 | 0,2 % | 399.582 | 0,8 % | 163.364 | 0,4 % | 1.342.304 | |
| 3. Salud y bienestar | 7.670.746 | 8,9 % | 9.223.912 | 14,8 % | 28.371.255 | 40,2 % | 7.375.925 | 15,2 % | 7.260.232 | 15,9 % | 59.902.070 | |
| 4. Educación de calidad | 7.182.324 | 8,4 % | 3.810.370 | 6,1 % | 4.958.119 | 7,0 % | 5.405.862 | 11,1 % | 5.824.809 | 12,8 % | 27.181.484 | |
| 5. Igualdad de género | 5.122.683 | 6,0 % | 2.980.153 | 4,8 % | 3.422.346 | 4,8 % | 2.581.715 | 5,3 % | 1.687.518 | 3,7 % | 15.794.415 | |
| 6. Agua limpia y saneamiento | 2.597.186 | 3,0 % | 1.032.230 | 1,7 % | 1.396.363 | 2,0 % | 952.531 | 2,0 % | 785.861 | 1,7 % | 6.764.171 | |
| 7. Energía asequible y no contaminante | 2.500 | 0,0 % | 464.644 | 0,7 % | 30.684 | 0,0 % | 20.000 | 0,0 % | 20.000 | 0,0 % | 537.828 | |
| 8. Trabajo decente y crecimiento económico | 7.931.367 | 9,2 % | 5.869.853 | 9,4 % | 7.259.969 | 10,3 % | 7.859.961 | 16,2 % | 8.334.396 | 18,3 % | 37.255.546 | |
| 9. Industria, innovación e infraestructura | 2.501.301 | 2,9 % | 844.244 | 1,4 % | 397.752 | 0,6 % | 1.884.953 | 3,9 % | 446.410 | 1,0 % | 6.074.660 | % costes de gestión excluidos |
| 10. Reducción de desigualdades | 17.760.641 | 20,7 % | 19.973.638 | 32,1 % | 12.901.353 | 18,3 % | 9.870.828 | 20,3 % | 9.294.145 | 20,4 % | 69.800.605 | |
| 11. Ciudades y comunidades sostenibles | 722.389 | 0,8 % | 842.896 | 1,4 % | 793.168 | 1,1 % | 1.243.389 | 2,6 % | 1.206.475 | 2,6 % | 4.808.317 | |
| 12. Consumo y producción responsable | 22.531.480 | 26,2 % | 12.863.973 | 20,7 % | 9.729.241 | 13,8 % | 8.818.385 | 18,1 % | 7.745.279 | 17,0 % | 61.688.358 | |
| 13. Acción por el clima | 7.089.561 | 8,3 % | 519.761 | 0,8 % | 115.627 | 0,2 % | 88.294 | 0,2 % | 89.427 | 0,2 % | 7.902.670 | |
| 14. Vida submarina | 250.180 | 0,3 % | 204.690 | 0,3 % | 160.416 | 0,2 % | 270.429 | 0,6 % | 378.437 | 0,8 % | 1.264.152 | |
| 15. Vida de ecosistemas terrestres | 131.635 | 0,2 % | 824.001 | 1,3 % | 250.000 | 0,4 % | 289.465 | 0,6 % | 379.806 | 0,8 % | 1.874.907 | |
| 16. Paz, justicia e instituciones sólidas | 155.344 | 0,2 % | 89.652 | 0,1 % | 346.048 | 0,5 % | 621.561 | 1,3 % | 608.050 | 1,3 % | 1.820.655 | |
| 17. Alianzas para lograr los objetivos | 461.558 | 0,5 % | 370.126 | 0,6 % | 132.080 | 0,2 % | 865.247 | 1,8 % | 1.202.312 | 2,6 % | 3.031.323 | |
| Total | 85.960.541 | 100 % | 62.220.033 | 100 % | 70.635.222 | 100 % | 48.600.673 | 100 % | 45.587.697 | 100 % | 313.004.166 | |

| Indicadores de resultados | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Variación 2022-2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| Número de horas dedicadas por los empleados en horario laboral a iniciativas sociales | 313.778 | 206.087 | 178.035 | 122.284 | 118.077 | 166% |
| Número de iniciativas sociales ejecutadas | 725 | 725 | 703 | 670 | 622 | 17 % |
| Número de prendas donadas a causas sociales | 7.894.590 | 5.899.270 | 4.114.490 | 3.164.804 | 3.225.462 | 145% |
| Número de beneficiarios directos | 3.352.138 | 2.217.342 | 3.313.581 | 2.441.300 | 2.425.639 | 38% |
| Número de organizaciones sin fines lucrativos beneficiarias | 469 | 427 | 439 | 421 | 413 | 14% |

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Total 2022-2018 |
|---|-----------|-----------|---------|---------|-----------|-----------------|
| Número de jóvenes que acceden a educación | 20.230 | 19.556 | 31.054 | 43.443 | 48.794 | 163.077 |
| Número de personas que reciben formación profesional | 16.143 | 14.546 | 14.399 | 26.763 | 32.514 | 104.365 |
| Número de migrantes, refugiados y desplazados atendidos | 1.861.489 | 188.054 | 172.160 | 405.335 | 952.935 | 3.579.973 |
| Número de personas que reciben atención sanitaria | 1.037.184 | 1.348.727 | 732.601 | 930.223 | 1.078.634 | 5.127.369 |
| Número de empleos generados entre los beneficiarios de iniciativas sociales | 6.234 | 5.391 | 5.524 | 11.288 | 16.437 | 44.874 |
| Número de personas que acceden a agua y saneamiento | 753.616 | 583.426 | 359.675 | 361.978 | 553.653 | 2.612.348 |

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Total 2022 - 2018 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Efecto multiplicador (en euros) | 75.306.852 | 56.044.311 | 38.525.899 | 79.291.268 | 49.827.907 | 298.996.237 |

| Indicadores de impacto | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|
| Número de beneficiarios directos de los cuales se han medido resultados | 3.283.404 | 2.184.117 | 3.272.473 | 2.406.380 | 2.401.131 | 37 % |

| Profundidad de impacto (número de beneficiarios que...) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------------|
| Fueron sensibilizados como resultado de la iniciativa | 403.097 | 203.349 | 2.147.665 | 1.108.752 | 599.741 | -33% |
| Consiguieron una mejora como resultado de la iniciativa | 2.529.808 | 1.412.624 | 791.219 | 890.818 | 1.450.128 | 74% |
| Consiguieron una transformación como resultado de la iniciativa | 350.499 | 568.144 | 333.589 | 406.810 | 351.262 | 0% |

| Tipo de impacto (número de beneficiarios que...) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Variación 2022 - 2018 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------------|
| Experimentaron un cambio positivo en su comportamiento o actitud | 653.145 | 478.076 | 351.101 | 374.548 | 324.788 | 101% |
| Adquirieron nuevas habilidades o mejoraron su desarrollo personal | 30.606 | 31.725 | 50.079 | 71.321 | 59.921 | -49% |
| Experimentaron un impacto positivo en su calidad de vida | 2.852.121 | 2.041.808 | 1.158.212 | 1.300.898 | 1.743.085 | 64% |

| Cash Flow social | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Efectivo recibido por la venta de productos y servicios | 32.569 | 27.716 | 20.402 | 28.286 | 26.145 |
| Flujo recibido de inversiones financieras | 105 | 4 | 6 | 31 | 29 |
| Efectivo recibido por ventas de activos | 0 | 0 | 36 | 40 | 159 |
| Total flujo de valor añadido | 32.674 | 27.721 | 20.444 | 28.357 | 26.333 |

| Distribución del flujo de valor añadido | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Remuneración a empleados por sus servicios | 4.753 | 4.179 | 3.376 | 4.430 | 4.136 |
| Impuesto sobre beneficios pagado | 1.176 | 734 | 452 | 1.207 | 1.070 |
| Devolución de deuda financiera | 17 | -22 | -17 | -49 | 73 |
| Dividendos entregados a los accionistas | 2.914 | 2.192 | 1.090 | 2.741 | 2.335 |
| Inversión en programas sociales | 88 | 64 | 72 | 49 | 46 |
| Caja retenida para crecimiento futuro | 705 | 1.790 | -398 | 1.284 | 510 |
| Pagos realizados fuera del Grupo por compra de mercancía, materias primas y servicios | 21.666 | 17.729 | 15.204 | 17.669 | 16.586 |
| Pagos realizados para inversiones en nuevos activos productivos | 1.355 | 1.055 | 665 | 1.026 | 1.577 |
| Total distribución de flujo de valor añadido | 32.674 | 27.721 | 20.444 | 28.357 | 26.333 |

7.1.5. Taxonomía europea de actividades sostenibles

1. Contexto regulatorio

El Grupo Inditex está sujeto al Reglamento (UE) 2020/852 de la Taxonomía de la UE (en adelante "Taxonomía")⁶⁴, lo que supone una serie de obligaciones en materia de divulgación de información vinculada a actividades "medioambientalmente sostenibles". En el ejercicio fiscal 2021, fue obligatorio reportar la proporción de actividades económicas elegibles⁶⁵ a través de los indicadores de volumen total de negocios (*Turnover*), inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx), para los dos objetivos ambientales recogidos actualmente por la regulación: mitigación y adaptación al cambio climático⁶⁶. En 2022, adicionalmente, resulta obligatorio reportar el alineamiento⁶⁷ para estos mismos objetivos, así como cierta información cualitativa complementaria⁶⁸.

La Taxonomía es una normativa en proceso de desarrollo, lo que genera un contexto de incertidumbre regulatoria. Esto expone a las compañías a tomar decisiones de interpretación y a realizar un ejercicio de análisis continuo para garantizar que la información aportada responde de forma adecuada a los requisitos establecidos a la luz de la información que se va haciendo disponible.

Aunque a fecha de elaboración del presente Informe la actividad principal del Grupo Inditex —la distribución y venta de artículos de moda— no se encuentra aún contemplada por el marco regulatorio vigente, existen otras actividades vinculadas al modelo de negocio del Grupo que sí lo están.

2. Alcance y evaluación de las actividades de Inditex

El alcance de la información sobre Taxonomía incluye a todas las sociedades sobre las que el Grupo Inditex tiene control o control conjunto (contenidas en el Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas). Dentro de este perímetro, el Grupo ha realizado un análisis de su información contable con el fin de determinar cuáles de sus actividades están asociadas a las actividades descritas en la Taxonomía⁶⁹, identificando aquellas elegibles en el marco del objetivo de mitigación⁷⁰. Este análisis está fundamentado por el grado de entendimiento actual de las descripciones y criterios técnicos recogidos en la Taxonomía, que, tal y como se explicará más adelante, en algunos casos ha supuesto actualizaciones de los criterios de evaluación y cálculo utilizados en el ejercicio 2021.

A continuación, se presentan las principales conclusiones de este análisis en relación a los tres indicadores clave (*Turnover*, CapEx y OpEx)⁷¹.

Turnover: Inditex se dedica fundamentalmente a la distribución y venta de artículos de moda, siendo esta actividad su principal fuente de ingresos. Dado que esta actividad no está actualmente contemplada por la Taxonomía, **no se han identificado ingresos que se puedan considerar elegibles.**

CapEx: Una parte fundamental del CapEx del Grupo se corresponde con inversiones acometidas en relación con renovaciones y aperturas de tiendas.

Sin embargo, en la mayoría de los casos estas actuaciones están relacionadas con el diseño y acondicionamiento de espacios comerciales, en su mayoría locales alquilados, en los que, sólo excepcionalmente se realizan actuaciones sobre la envolvente o el aislamiento del edificio (que es lo que tiene capacidad de influir en la eficiencia energética del mismo). Esto supone que solo en estos casos excepcionales se considerarán elegibles las actividades del Grupo de acuerdo con la descripción de la **actividad 7.2** (renovación de edificios existentes) y **7.3** (instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética) por poder mejorar la eficiencia energética de los edificios en los que desarrolla su actividad.

Otra parte relevante del CapEx se refiere a la construcción y reforma de las sedes corporativas y centros logísticos del Grupo. En este caso, además de las actividades taxonómicas comentadas en el apartado anterior, también se tiene en cuenta la **actividad 7.7** (adquisición y propiedad de edificios). El criterio aplicado es el mismo que para las inversiones en tienda, considerando elegibles las actuaciones con capacidad para influir en la eficiencia energética de los edificios objeto de análisis.

Adicionalmente, los derechos de uso de espacios comerciales (es decir, el alquiler de tiendas) forman parte del CapEx según la definición de la Taxonomía. Siguiendo un criterio consistente con lo anterior, sólo se considerará elegible bajo la descripción de la **actividad 7.7** (adquisición y propiedad de edificios) cuando el alquiler corresponda a un edificio y no sólo limitado a un espacio interior por no tener capacidad de influir en la eficiencia energética del edificio.

Este entendimiento de las actividades 7.2, 7.3 y 7.7 supone el principal motivo de ajuste en los resultados reportados este ejercicio en materia de CapEx respecto a los reportados sobre el ejercicio 2021.

⁶⁴ La Taxonomía de la UE se articula a través del Reglamento (UE) 2020/852, y se complementa mediante dos actos delegados: Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 (RD de clima) por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar el alineamiento con la Taxonomía; y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 (RD de divulgación) que especifica el contenido, la presentación y la metodología de la información que deben divulgar las empresas respecto a las actividades económicas sostenibles.

⁶⁵ Se considera actividad económica elegible toda aquella descrita en los actos delegados, con independencia de que cumpla los criterios técnicos de selección establecidos en dichos actos delegados.

⁶⁶ Los objetivos restantes son: uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, Transición hacia una economía circular, Prevención y control de la contaminación, y Protección de la biodiversidad y los ecosistemas.

⁶⁷ Se considerará actividad económica alineada con la Taxonomía aquella que cumpla con los criterios técnicos de selección recogidos en los actos delegados.

⁶⁸ El RD de divulgación requiere que se desglose determinada información cualitativa relativa a las políticas contables de la entidad, la evaluación del cumplimiento del Reglamento, así como que se proporcione información contextual al respecto.

⁶⁹ Anexos I y II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139

⁷⁰ A diferencia de lo reportado en el ejercicio 2021 -cuando se identificaron actividades elegibles para los objetivos de mitigación y adaptación-, con el entendimiento actual de los criterios técnicos recogidos en la Taxonomía, se ha determinado que las actividades identificadas son solo elegibles en el marco del objetivo de mitigación al cambio climático.

⁷¹ La composición y cálculo de estos indicadores se explica más adelante.

Además, el Grupo Inditex acomete otras inversiones vinculadas, entre otros, con el desarrollo de aplicaciones informáticas y el proceso de datos, y la implementación y funcionamiento de sistemas que supervisan y optimizan el consumo energético para lograr una mayor eficiencia, que podrían considerarse elegibles en el marco de las actividades 8.1. (proceso de datos, *hosting* y actividades relacionadas), y 7.5. (instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios), respectivamente. Sin embargo, estas actividades representan una proporción inmaterial del CapEx del Grupo, aproximable al 0% para el ejercicio 2022.

OpEx: Según la definición recogida por la Taxonomía para este indicador, se ha considerado que el porcentaje de OpEx elegible del Grupo Inditex para el ejercicio 2022 es aproximable al 0%.

3. Evaluación del cumplimiento de los criterios técnicos

De acuerdo con el análisis realizado, el Grupo considera elegibles en 2022 las siguientes actividades (exclusivamente en términos de CapEx):

| Actividad de la taxonomía | Descripción de la actividad | Actividades del Grupo Inditex |
|---|--|--|
| 7.2 Renovación de edificios existentes | Obras de construcción e ingeniería civil o preparación de tales obras | Renovación de edificios de tiendas, sedes y centros logísticos cuando existe la posibilidad de actuar sobre la envolvente del edificio |
| 7.3. Instalación mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética | Medidas individuales de renovación que consisten en la instalación, el mantenimiento o la reparación de equipos de eficiencia energética | Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética de tiendas, sedes y centros logísticos |
| 7.7. Adquisición y propiedad de edificios | Adquisición de bienes raíces y ejercicio de los derechos de propiedad de esos bienes | Propiedad de sedes y centros logísticos siempre y cuando exista la posibilidad de influir en la eficiencia energética de los edificios objeto de análisis. |

Cumplimiento de los criterios técnicos de contribución sustancial a la mitigación del cambio climático

Se contemplan como actividades alineadas las actividades vinculadas a la renovación de edificios en las que la actuación suponga la intervención de al menos el 25% de la envolvente del edificio. En 2022 se ha encontrado únicamente una actuación de esta naturaleza.

Cumplimiento de los criterios técnicos de no causar un perjuicio significativo (DNSH)

Adaptación al cambio climático: El Grupo Inditex ha analizado los potenciales impactos relacionados con los riesgos de cambio climático, tanto físicos como de transición, utilizando cinco trayectorias de emisiones alineadas con las previsiones socioeconómicas del *Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC's Shared Socioeconomic Pathways - SSPs)*, y considerando horizontes temporales a corto (0-5 años), medio (5-10 años) y largo plazo (más de 10 años). En el caso de los riesgos físicos, el Grupo ha considerado ocho fuentes de riesgo que son relevantes para el negocio del Grupo.

Tras identificar y evaluar los potenciales impactos derivados de las fuentes de riesgo climático (entre los que se encuentran como más relevantes los asociados a la interrupción de operaciones en instalaciones clave, los daños sobre activos físicos o las disrupciones en el suministro de materias primas), El Grupo Inditex ha definido medidas de adaptación con el objetivo de reducir la exposición a los riesgos, adaptándose así a las consecuencias del cambio climático. Para más información sobre la evaluación de riesgos climáticos, ver apartado [6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades](#).

Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos:

El edificio identificado como alineado ha sido renovado en su totalidad, incluyendo instalaciones sanitarias como grifería, lavabos e inodoros que cumplen con los requisitos mínimos en relación con el caudal máximo de agua y el volumen de descarga máxima establecidos por la Taxonomía.

Transición hacia una economía circular: Las actuaciones identificadas cumplen con los requisitos recogidos por la Taxonomía en este contexto, incluida la exigencia de que al menos el 70% de los residuos no peligrosos de construcción y demolición generados en la obra sean valorizados.

Prevención y control de la contaminación: Los componentes y materiales de construcción utilizados en la actuación identificada como alineada, se ajustan a los requisitos recogidos por la Taxonomía en este contexto, incluyendo los relativos a la presencia de productos químicos u otros materiales contaminantes.

Cumplimiento de los criterios de salvaguardas mínimas sociales

Para considerar cualquier actividad económica como alineada, ésta debe ser llevada a cabo de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos. El Grupo Inditex aplica en sus operaciones y decisiones de negocio un enfoque basado en el desarrollo de procesos de debida diligencia, lo que permite identificar, prevenir, mitigar y remediar, si es necesario, los impactos en la economía, el medioambiente y las personas, (incluidos aquellos relacionados con los derechos humanos). En este sentido, el Grupo cuenta con una estrategia de Derechos Humanos alineada con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas que se basa en tres pilares para la integración de la promoción y del respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor: la Política de Derechos Humanos del Grupo, la debida diligencia y los mecanismos de reclamación. Asimismo, se dispone también de políticas y procedimientos en materia de competencia, anticorrupción, negocio responsable, conflictos de interés, y responsabilidad fiscal. Cabe destacar el Código de Conducta y Prácticas Responsables, cuyo objetivo es procurar un compromiso profesional, ético y responsable del Grupo Inditex y de todos los que forman parte del mismo, en el desarrollo de sus actividades, como elemento básico de la cultura empresarial.

4. Proceso de cálculo de los indicadores y resultados asociados

El proceso de cálculo de los indicadores (*Turnover*, *CapEx* y *OpEx*) de elegibilidad y alineamiento abarca el análisis de la información consolidada del Grupo, excluyendo las transacciones *intecompany* y evitando la doble contabilidad a través del tratamiento de información contable, teniendo en cuenta los ajustes realizados en el proceso de consolidación, usando una única fuente de información para evitar la consideración de la misma partida por dos vías y revisando la trazabilidad y precisión de la información. El proceso de análisis para los indicadores de ingresos y *OpEx* parte de las Cuentas Anuales del Grupo.

Los indicadores de *Turnover*, *CapEx* y *OpEx* representan la proporción del volumen de ingresos, de inversiones en activo fijo y de gastos operacionales del Grupo, respectivamente, que se ciñe, ya sea en forma de elegibilidad o de alineamiento, a las exigencias contempladas en la Taxonomía. Para la construcción de los numeradores de los tres indicadores se consideran las partidas correspondientes identificadas como elegibles o alineadas en virtud de la Taxonomía. En cuanto a los denominadores:

/ *Turnover*: El denominador recoge los ingresos ordinarios del ejercicio. No se consideran los ingresos provenientes de empresas del Grupo, subvenciones o donaciones entre otros.

/ *CapEx*: El denominador recoge las adiciones al activo fijo, incluyendo las derivadas de combinaciones de negocio y los derechos de uso. En esta línea, el Grupo Inditex considera el total de altas de inmovilizado material, intangible y derechos de uso en base a IFRS16.

/ *OpEx*: El denominador recoge los gastos de investigación y desarrollo, medidas de renovación de edificios, gastos de arrendamientos a corto plazo y mantenimiento y reparaciones o gastos que garanticen el correcto funcionamiento de los activos.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno de estos indicadores, así como las conclusiones derivadas de los mismos.

Resultados

Turnover

En línea con lo expuesto en los apartados anteriores, no se han identificado partidas de ingresos que se puedan considerar elegibles en el marco actual de la Taxonomía. Esto supone que los resultados de *Turnover* elegible son aproximables al 0%. Así, este indicador no ha experimentado ninguna variación con respecto al ejercicio anterior, cuando la cifra reportada de *Turnover* elegible se situó en el 0,01%.

CapEx

El Grupo Inditex considera elegibles aquellas actuaciones en las que existe potencial de influir sobre la eficiencia energética de los edificios objeto de análisis. Como se ha indicado anteriormente, esto supone una actualización del criterio utilizado en el cálculo de este indicador para el ejercicio 2021 que se traduce en que aproximadamente el 95% del CapEx que se consideró elegible en el ejercicio 2021, no puede considerarse elegible bajo este criterio.

Así, el valor de elegibilidad correspondiente a 2022 (0,65%), sería comparable al 0,4% del ejercicio 2021.⁷²

Asimismo, en línea con lo explicado anteriormente, se registra un 0,3% de CapEx elegible y alineado en 2022. Este CapEx es el procedente de la reforma de una tienda en la que se actúa sobre la envolvente del edificio, optimizando la eficiencia energética del mismo.

OpEx

En línea con lo expuesto anteriormente, el criterio de cálculo del OpEx ha sido actualizado para este ejercicio, lo que se traduce en que el 100% del OpEx que se consideró elegible en el ejercicio 2021, no se considera elegible con el mayor entendimiento de las actividades taxonómicas. Por este motivo, se observa que el OpEx elegible es aproximable al 0% del OpEx del Grupo Inditex en el ejercicio 2022. Esta cifra sería comparable al 0,0% del ejercicio 2021⁷³. Así, este indicador no ha experimentado ninguna variación con respecto al ejercicio anterior.

⁷² Cifra de CapEx elegible reexpresada en virtud de las modificaciones realizadas en la metodología de cálculo aplicada en 2022. El valor reportado en el ejercicio 2021 fue del 84,39%.

⁷³ Cifra de OpEx elegible reexpresada en virtud de las modificaciones realizadas en la metodología de cálculo aplicada en 2022. El valor reportado en el ejercicio 2021 fue del 46,65%.

Turnover

| Actividades económicas | Códigos | Volumen de negocios absoluto ME | Proporción del volumen de negocios % | Criterio de contribución sustancial | | | | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo | | | | | | | Proportión del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, año N ² | Proportión del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, año N-1 | Categoría (actividad facilitadora) | Categoría (actividad de transición) | |
|--|---------|------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|---------------------------------|--|-----------------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|-------------------|-------|---|--|------------------------------------|-------------------------------------|-------|
| | | | | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Recursos hídricos y marinos | Economía circular | Contaminación | Biodiversidad y ecosistemas | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Recursos hídricos y marinos | Economía circular | Contaminación | Biodiversidad y ecosistemas | Garantías mínimas | Si/No | | | | | Si/No |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | 0 % | NA ¹ | | | |
| A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A.1 + A.2) | | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | 0 % | NA¹ | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | 32.569 | 100 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A + B) | | 32.569 | 100 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. El reporte de alineamiento es obligatorio en 2022 por primera vez por lo que no se aporta información sobre 2021.

2. Los valores de esta columna representan el porcentaje de actividades alineadas sobre el total de cada indicador (A+B)

CapEx

| Actividades económicas | Códigos | CapEx absolutas M€ | Proporción de CapEx % | Criterios de contribución sustancial | | | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo | | | | | | | | | | |
|--|---------|-----------------------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|------------------------|--------------------|----------------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------------|--|---|---|--|
| | | | | Mitigación del cambio climático % | Adaptación al cambio climático % | Recursos hídricos y marinos % | Economía circular % | Contaminación % | Biodiversidad y ecosistemas % | Mitigación del cambio climático S/N | Adaptación al cambio climático S/N | Recursos hídricos y marinos S/N | Economía circular S/N | Contaminación S/N | Biodiversidad y ecosistemas S/N | Garantías mínimas S/N | Proporción del CapEx que se ajusta a la taxonomía, año N ² % | Proporción del CapEx que se ajusta a la taxonomía, año N-1 % | Categoría (actividad facilitadora) F | Categoría (actividad de transición) T |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Renovación de edificios existentes | 7.2 | 9,84 | 0,30% | 100% | 0% | NP | NP | NP | NP | S | S | S | S | S | NP | S | 0,30% | NA ¹ | T | |
| CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | 9,84 | 0,30% | | | | | | | | | | | | | | 0,30% | NA ¹ | | |
| A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no ambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética | 7.3 | 3,83 | 0,12% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adquisición y propiedad de edificios | 7.7 | 7,52 | 0,23% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 11,35 | 0,35% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A.1 + A.2) | | 21,18 | 0,65% | | | | | | | | | | | | | | 0,30% | NA ¹ | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx de las actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | 3.257,44 | 99,35% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A + B) | | 3.278,62 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. El reporte de alineamiento es obligatorio en 2022 por primera vez por lo que no se aporta información sobre 2021.

2. Los valores de esta columna representan el porcentaje de actividades alineadas sobre el total de cada indicador (A+B)

OpEx








| Actividades económicas | Códigos | OpEx absolutos M€ | Proporción de OpEx % | Criterio de contribución sustancial | | | | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo | | | | | | | Proporción de OpEx que se ajusta a la taxonomía, año N ² | Proporción de OpEx que se ajusta a la taxonomía, año N-1 | Categoría (actividad facilitadora) | Categoría (actividad de transición) | |
|---|---------|----------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|---------------------------------|--|-----------------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|-------------------|-----|---|--|------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| | | | | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Recursos hídricos y marinos | Economía circular | Contaminación | Biodiversidad y ecosistemas | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Recursos hídricos y marinos | Economía circular | Contaminación | Biodiversidad y ecosistemas | Garantías mínimas | S/N | | | | | S/N |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | 0% | NA ¹ | | | |
| A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A.1 + A.2) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | 0% | NA¹ | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Opex de actividades no elegibles por la Taxonomía (B) | | 1.270,58 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A + B) | | 1.270,58 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. El reporte de alineamiento es obligatorio en 2022 por primera vez por lo que no se aporta información sobre 2021.

2. Los valores de esta columna representan el porcentaje de actividades alineadas sobre el total de cada indicador (A+B)



7.1.6. Contribución de Inditex a los ODS. Indicadores destacados

| ODS | Metas | Capítulo | Principal indicador o contenido relacionado (GRI versión 2016 si no se indica lo contrario) |
|---|-----------|--|--|
|  | 1.2 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | <hr/> | | |
|  | 2.1 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 2.4 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 3.4 | Nuestras personas | GRI 403-2 (2018) |
|  | 3.4 | Proveedores | Trabajadores de la cadena de suministro beneficiados por programas salud y seguridad |
| | 3.8 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 3.9 | Nuestros productos | Sustancias químicas incluidas en la lista de Sustancias Restringidas de Fabricación (LSRF) |
| | 3.9 | Medioambiente | GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3 |
|  | 4.4 y 4.5 | Nuestras personas | GRI 404-1 |
| | 4.4 y 4.5 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 5.1 | Nuestras personas | GRI 405-1; GRI 401-3; GRI 405-2 |
|  | 5.1 | Proveedores | Trabajadores de la cadena de suministro beneficiados por programas de género, diversidad e inclusión |
| | 5.1 | Comunidades | GRI 406-1 |
| | 5.1 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance | GRI 203-2 |
| | 5.1 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance | GRI 405-1 |
| | 5.2 | Proveedores | GRI 414-2 |
|  | 5.5 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance | GRI 2-9 (2021) |
| | 6.4 | Proveedores | Número de auditorías ambientales realizadas y planes de acción correctiva derivados |
| | 6.4 | Medioambiente | GRI 303-3 (2018) |
| | 6.4 | Comunidades | GRI 203-2 |
|  | 7.2 | Medioambiente | GRI 302-1 |
| | 7.2 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 7.3 | Medioambiente | GRI 302-4 |

| | | | |
|---|------|--|---|
|  | 8.5 | Nuestras personas | GRI 2-7 (2021); GRI 405-2 |
| | 8.5 | Proveedores | Trabajadores involucrados en programas de Trabajador en el Centro 2019-2022 |
| | 8.5 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 8.5 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de Compliance | Políticas que formalizan el compromiso de Inditex con el empleo decente |
| | 8.6 | Nuestras personas | GRI 401-1 |
| | 8.6 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 8.7 | Proveedores | GRI 408-1; GRI 409-1 |
| | 8.8 | Nuestras personas | GRI 2-30 (2021) |
| | 8.8 | Proveedores | Acciones emprendidas para la protección de los trabajadores de la cadena de suministro bajo el marco Trabajador en el Centro 2019-2022 GRI 407-1 |
| | 8.8 | Comunidades | GRI 203-2 |
|  | 9.2 | Responsabilidad y transparencia fiscal | GRI 201-1 |
| | 9.4 | Nuestros productos | Iniciativas desarrolladas por el Sustainability Innovation Hub |
| | 9.4 | Medioambiente | Certificaciones LEED y BREEAM en centros de distribución, sedes y tiendas propias |
| | 9.4 | Comunidades | GRI 203-1 |
| | 9.5 | Gestión responsable del riesgo | Iniciativas de seguridad de la información en relación a la tecnología |
|  | 10.2 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 10.3 | Nuestras personas | GRI 405-2 |
| | 10.7 | Proveedores | Trabajadores beneficiados por programas de protección de los migrantes y refugiados |
|  | 11.1 | Comunidades | GRI 203-1 |
| | 12.2 | Nuestros productos | GRI 301-1; GRI 301-2 |
|  | 12.2 | Medioambiente | GRI 302-2 |
| | 12.2 | Proveedores | Identificación de proveedores y fabricantes |
| | 12.2 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 12.4 | Nuestros productos | GRI 301-2 |
| | 12.4 | Medioambiente | GRI 306-1 (2020) |
| | 12.5 | Medioambiente | GRI 306-3 (2020); GRI 306-4 (2020) |
| | 12.8 | Nuestros clientes | Número de consultas recibidas por los distintos medios de atención al cliente |
|  | 13.1 | Medioambiente | GRI 305-5; GRI 302-1 |
| | 13.1 | Proveedores | GRI 308-1 |
| | 13.1 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 13.1 | Gestión responsable del riesgo | GRI 201-2 |
| | 14.1 | Nuestros productos | Acciones en el marco de la colaboración con Zero Discharge of Hazardous Chemicals |
|  | 14.3 | Medioambiente | GRI 305-1 |
| | 14.3 | Comunidades | GRI 203-2 |

| | | | |
|---|-------|---|--|
|  | 15.1 | Nuestros productos | Proyectos de materia prima reciclada con menor impacto |
| | 15.1 | Medioambiente | GRI 304-2 |
| | 15.2 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 16.3 | Comunidades | GRI 203-2 |
|  | 16.3 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de <i>Compliance</i> | Mecanismos de reclamación |
| | 16.5 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de <i>Compliance</i> | GRI 205-1 |
| | 16.7 | Nuestros accionistas | Peticiones atendidas por la oficina del accionista |
| | 16.7 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de <i>Compliance</i> | GRI 2-10 (2021) |
| | 17.3 | Comunidades | GRI 203-2 |
|  | 17.16 | Nuestras personas | Relación de cooperación con entidades internacionales |
| | 17.16 | Nuestros productos | Relación de cooperación con entidades internacionales |
| | 17.16 | Medioambiente | Relación de cooperación con entidades internacionales |
| | 17.16 | Proveedores | Relación de cooperación con entidades internacionales |
| | 17.16 | Comunidades | GRI 203-2 |
| | 17.16 | Buen gobierno, cultura ética corporativa y sólida arquitectura de <i>Compliance</i> | Relación de cooperación con entidades internacionales |
| | 17.17 | Proveedores | Alianzas público-privadas |
| | 17.17 | Comunidades | GRI 203-2 |

LEYENDA:

Indicadores seleccionados por Inditex en base a la guía: *Business Reporting on the SDGs: An Analysis of Goals and Targets*.

Indicadores establecidos por Inditex que se corresponden con contenidos presentes en los estándares de GRI.

Indicadores internos establecidos por Inditex.

7.2. Principios para la elaboración de informes

7.2.1. Cómo reportamos

GRI 2-5

En el presente **Informe de Gestión Integrado 2022** se presenta la información relativa al desempeño de Inditex durante el ejercicio fiscal 2022 (desde el 1 de febrero de 2022, hasta el 31 de enero de 2023). A través del mismo queremos proporcionar a todos nuestros grupos de interés información veraz, relevante y precisa sobre nuestra rendición de cuentas del ejercicio 2022, así como también mostrar nuestros objetivos, progreso e iniciativas llevadas a cabo durante el año.

La información incluida en este Informe responde tanto a aquella de carácter financiero como a aquella de carácter no financiero. Así pues, se presentan las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo seguidas del Informe de Gestión Integrado, dentro del cual se encuentra el presente Estado de Información No Financiera (EINF).

El Estado de Información No Financiera ha sido formulado por el Consejo de Administración de Inditex, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad, ambas responsables de la supervisión de la información incluida en el mismo. El EINF ha sido asimismo evaluado favorablemente por el Consejo Social de Inditex (órgano asesor y consultivo del Grupo en materia de sostenibilidad e integrado por personas externas e independientes). Posteriormente se elevará a la Junta General de Accionistas del Grupo para su examen y, en su caso, aprobación, como punto separado del orden del día.

En 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto- Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

A través del Estado de Información no Financiera damos cobertura a los requerimientos legislativos derivados de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como también al Reglamento sobre la Taxonomía de la Unión Europea (Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles) y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

En dicha Ley 11/2018 se establece la obligatoriedad de determinadas sociedades, entre las que se encuentra Inditex, de preparar un Estado de Información No Financiera que debe incorporarse en el Informe de Gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio. El EINF debe incluir, entre otras cuestiones, la información necesaria para

comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo; y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales; al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno; así como relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Por otro lado, el Reglamento sobre la Taxonomía de la UE (Reglamento (UE) 2020/852) establece en su Artículo 8 la obligatoriedad de determinadas empresas, entre las que se encuentra Inditex, de que divulguen la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas medioambientalmente sostenibles, así como la proporción que estas actividades medioambientalmente sostenibles suponen respecto al volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos. Este año como parte del Reglamento, el Grupo reportará información no sólo acerca de la elegibilidad sino también de la alineación.

El alcance de la información reportada incluye a todas las sociedades sobre las que Inditex tiene control o control conjunto (contenidas en el Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas en el que se especifica cualquier variación en las mismas respecto al ejercicio 2021). Asimismo, se incluye información relevante sobre la cadena de suministro de la Compañía, formada por proveedores y fabricantes independientes y no propiedad del Grupo Inditex.

Además de dar respuesta a aquellos requerimientos legislativos que aplican a la Compañía, también seguimos las indicaciones de las principales iniciativas y entidades en materia de reporte:

/ Principios del Marco Internacional *Integrated Reporting Framework*.

/ *GRI Universal Standards 2021*.

/ Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

/ Norma AA1000 APS (2018) de ACCOUNTABILITY.

/ Principios del marco SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

/ Recomendaciones del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD).

/ *Guía Business Reporting on the SDGs: An Analysis of Goals and Targets*, desarrollada por la *Action Platform for Reporting on the Sustainable Development Goals*.

/ Recomendaciones del ESMA (*European Securities and Markets Authority*): *European common enforcement priorities for annual financial reports*.

/ Recomendaciones incluidas en las Directrices UE 2017/C215/01 sobre la presentación de informes no financieros, así como en el Suplemento UE 2019/C209/01 sobre la información relacionada con el clima.

Marcos, principios y estándares de reporte voluntarios

El Informe Anual Integrado 2022 del Grupo Inditex sigue los criterios del **Marco de Reporte Integrado (Integrated Reporting Framework)**; marco elaborado por el *International Integrated Reporting Council (IIRC)*, el cual este año ha pasado a formar parte de la Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros (*IFRS Foundation*). Inditex es miembro del *Business Network* de IIRC, y sigue sus principios desde el comienzo de la iniciativa, habiendo participado en el primer piloto realizado por IIRC en 2011.

Entre los principios bajo los que ha sido elaborado este Informe Integrado se incluye la utilización de los *Global Reporting Initiative (GRI) Standards* o Estándares GRI, en su versión más actualizada: **GRI Universal Standards 2021**. Este marco internacional se contempla en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018, antes citada.

Hemos seguido los criterios de GRI desde 2007 y somos miembros de *GRI Community*, comunidad de empresas de distintos sectores que colaboran, demuestran liderazgo en materia de reporte y comparten conocimientos y buenas prácticas.



En la determinación de los contenidos a incluir en el Estado de Información No Financiera y cómo reportar sobre ellos, hemos seguido las indicaciones recogidas en el estándar GRI 1: Fundamentos 2021, que establece los siguientes conceptos clave:

| Impacto | Temas materiales |
|---|--|
| Inditex aborda el efecto que tiene o potencialmente puede tener, como consecuencia de sus actividades y/o relaciones comerciales, en la economía, el medioambiente y las personas (incluido el impacto en los derechos humanos). | Inditex cubre aquellos aspectos e indicadores que reflejan los impactos sociales, ambientales y económicos más significativos de la Organización o aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en las valoraciones y decisiones de sus grupos de interés. |
| Debida diligencia | Grupos de interés |
| Inditex aplica en sus operaciones y decisiones de negocio un enfoque basado en el desarrollo de procesos debida diligencia, lo que permite al Grupo identificar, prevenir, mitigar y justificar la manera en que gestionamos los impactos en la economía, el medioambiente y las personas, (incluidos aquellos que afectan a los derechos humanos). | Inditex identifica y mantiene un diálogo constante con sus grupos de interés para, de esta forma, poder dar respuesta a sus expectativas e intereses. |

Atendiendo al principio de temas materiales, se presentan todos los asuntos que reflejan los impactos de Inditex sobre la economía, el medioambiente y las personas (incluidos los

impactos sobre los derechos humanos), y que pueden influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas. Estos asuntos son identificados y evaluados a partir de un ejercicio de materialidad que involucra a los principales grupos de interés. Además, aplicamos un enfoque de doble materialidad, incluyendo también una evaluación de cómo estos asuntos pueden impactar a nuestra empresa.

➊ Más información en el apartado [4.2.2. Análisis de materialidad](#) de este Informe.

Con objeto de facilitar la navegación y como punto de referencia para lectores, incluimos en este Informe un Índice de Contenidos GRI.

De este modo, Inditex ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Adicionalmente, seguimos los **principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**, organización de la que somos miembros desde el año 2001. Así, este Informe también tiene la función de Comunicación sobre el Progreso de estos principios, presentándose en el Índice GRI las diferentes partes del documento que están relacionadas con cada uno de los principios del Pacto Mundial.



Por otra parte, también hemos tomado como referencia en la elaboración de este Informe el marco de reporte **SASB (Sustainability Accounting Standard Board)**, si bien desde este año es parte de la Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros (*IFRS Foundation*) y se encuentra supervisado por el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB). En concreto se han seguido las indicaciones del estándar sectorial *Apparel, Accessories and Footwear* y se incluye una tabla de cumplimiento SASB en la que se recogen los contenidos y métricas relacionadas con dicho marco.

➋ Más información en el apartado [7.2.5. Tabla de cumplimiento SASB](#) de este Informe.

Por tercer año consecutivo, reportamos información detallada sobre los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático, conforme a las recomendaciones que presenta el *Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD)*. El detalle de esta información se encuentra disponible en el presente Informe bajo un capítulo específico, y cuya estructura responde a los cuatro bloques descritos por TCFD: Gobernanza, Estrategia, Gestión de riesgo, Métricas y Objetivos.

① Más información en el apartado [6.3.4. Cambio climático: riesgos y oportunidades](#) de este Informe.

Por otra parte, se ha utilizado por sexto año consecutivo la guía ***Business Reporting on the SDGs: An Analysis of Goals and Targets***, desarrollada por la *Action Platform for Reporting on the Sustainable Development Goals*, organizada conjuntamente por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y *Global Reporting Initiative* (GRI) de la que Inditex formó parte desde su lanzamiento y que en 2020 llegó a su fin. De esta manera, se proporciona información precisa sobre la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS). Este año, y desde 2021, Inditex forma parte del *Business Leadership Forum* organizado por GRI para catalizar el poder del reporte corporativo sobre los ODS para impulsar la acción hacia el logro de estos objetivos.

① Más información en el apartado [7.1.6. Contribución de Inditex a los ODS. Indicadores destacados](#) de este Informe.

Por último, y como aspecto importante para la preparación de Informes Integrados, hemos tenido en cuenta las recomendaciones proporcionadas por el ***European Securities and Markets Authority (ESMA)*** publicadas en su informe ***European common enforcement priorities for 2022 annual financial reports***. Este año han sido principalmente referidas la divulgación de información en materia climática, Taxonomía de la UE y aspectos referidos al alcance y calidad de la información reportada. Todo ello se encuentra reportado a lo largo de este Informe Integrado. Asimismo, se ha elaborado también tomando como referencia las recomendaciones incluidas en las Directrices UE 2017/ C215/01 sobre la presentación de informes no financieros, así como en el Suplemento UE 2019/C209/01 sobre la información relacionada con el clima.

Sistema de control de la información no financiera

A fin de asegurar que la información incluida en el EINF sea veraz y precisa, y que cumpla las expectativas de nuestros grupos de interés también en relación a la fiabilidad y robustez de la misma, en Inditex hemos implantado un Sistema de Control de la Información No Financiera (SCIINF). El objetivo de este sistema es proporcionar una seguridad razonable sobre la fiabilidad de la información incluida en nuestro EINF. Por ello, el SCIINF abarca principalmente las actividades de control sobre los procesos de obtención de la información y las actividades de supervisión de los principales indicadores incluido en el EINF (cuyo alcance se define anualmente teniendo en cuenta criterios cualitativos y cuantitativos, así como los resultados del análisis de materialidad).

El SCIINF del Grupo se ha desarrollado alineado con el estándar internacional de referencia en materia de control interno COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*). Se implementó por primera vez en el marco de la elaboración del EINF 2020 y en un ejercicio de mejora continua ha ido enriqueciéndose y dotándose de controles más exhaustivos año a año, proceso que continuaremos desarrollando en ejercicios futuros.

Verificación externa

La información incluida en el Estado de Información No Financiera se ha sometido a verificación independiente por parte de Ernst & Young. El alcance y resultados de la verificación independiente se describen en el Informe de Verificación que se adjunta en este Informe. La revisión de este informe se ha llevado a cabo de acuerdo con la versión revisada de la Norma ISAE 3000, *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, y con la Guía de Actuación nº47 sobre Encargos de verificación del Estado de Información No Financiera, emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. En base a estos dos estándares, además de la revisión llevada a cabo sobre los contenidos exigidos por la Ley 11/2018, se ha revisado una selección de 42 contenidos de los Estándares GRI. Estos contenidos han sido seleccionados partiendo del análisis de materialidad que Inditex lleva a cabo anualmente con sus grupos de interés. Dichos contenidos se encuentran en el índice GRI destacados con el siguiente símbolo : ☑

El resultado de la verificación corrobora que la aplicación de los Estándares GRI es apropiada.

7.2.2. Balance de asuntos materiales

GRI 2-4; 3-2; 3-3

| Asunto material | Estándares GRI | Contenido | Cobertura ¹ | Implicación ² |
|---|---|--|------------------------|--------------------------|
| 1. Comportamiento ético y gobierno | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 205: Anticorrupción 2016 GRI 206: Competencia desleal 2016 GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 GRI 415: Política Pública 2016 | 3-3 205-1 a 205-3 206-1 405-1 415-1 | | |
| 2. Sistemas de gestión y control de riesgos | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 418: Privacidad del cliente 2016 | 3-3 418-1 | | |
| 3. Relación con los grupos de interés | GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | | |
| 4. Comunicación responsable | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 417: Marketing y etiquetado 2016 | 3-3 417-1 a 417-3 | | |
| 5. Transparencia y trazabilidad de la cadena de valor | GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | | |
| 6. Prácticas de compra responsable | GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | | |
| 7. Generación de valor | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 201: Desempeño económico 2016 GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 GRI 207: Fiscalidad 2019 GRI 413: Comunidades locales 2016 | 3-3 201-1 a 201-4 203-1 a 203-2 207-1 a 207-4 413-1 a 413-2 | | |
| 8. Innovación | GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | | |
| 9. Calidad del empleo | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 401: Empleo 2016 GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016 GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 GRI 406: No discriminación 2016 GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 | 3-3 401-1 a 401-3 402-1 403-1 a 403-10 405-1 a 405-2 406-1 407-1 | | |
| 10. Derechos Humanos | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 GRI 406: No discriminación 2016 GRI 408: Trabajo infantil 2016 GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | 3-3 405-1 a 405-2 406-1 408-1 409-1 414-1 a 414-2 | | |
| 11. Entornos seguros y saludables | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 3-3 403-1 a 403-10 | | |

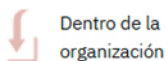
| Asunto material | Estándares GRI | Contenido | Cobertura ¹ | Implicación ² |
|--|---|--|------------------------|--------------------------|
| 12. Gestión del talento | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 401: Empleo 2016 GRI 404: Formación y enseñanza 2016 | 3-3 401-1 a 401-3 404-1 a 404-3 | | |
| 13. Entornos productivos socialmente sostenibles | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 GRI 408: Trabajo infantil 2016 GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | 3-3 407-1 408-1 409-1 414-1 a 414-2 | | |
| 14. Cambio climático | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 302: Energía 2016 GRI 305: Emisiones 2016 | 3-3 302-1 a 302-5 305-1 a 305-7 | | |
| 15. Minimización de la huella ambiental | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 303: Agua y Efluentes 2018 GRI 306: Residuos 2020 GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | 3-3 303-1 a 303-5 306-1 a 306-5 308-1 a 308-2 | | |
| 16. Protección de los recursos naturales | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 304: Biodiversidad 2016 | 3-3 304-1 a 304-4 | | |
| 17. Sostenibilidad de los productos | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 301: Materiales 2016 GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016 | 3-3 301-1 a 301-3 416-1 a 416-2 | | |
| 18. Circularidad | GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 301: Materiales 2016 GRI 306: Residuos 2020 | 3-3 301-1 a 301-3 306-1 a 306-5 | | |

1. Indica donde se produce el impacto, dentro de la organización, fuera de ésta o en ambas.

2. Indica la involucración de la organización respecto al impacto.

Directo: La organización está vinculada directamente al impacto.

Indirecto: La organización está vinculada al impacto a través de sus relaciones de negocio.



Dentro de la organización



Fuera de la organización



Dentro y fuera de la organización



Directo



Indirecto

7.2.3. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018⁷⁴

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Páginas del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario) |
|---|--------------|---|--|
| Información general | | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | Material | 113-114 , 119-122 , 125-128 | GRI 2-6 (2021) |
| Mercados en los que opera | Material | 111 , 125-128 | GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021) |
| Objetivos y estrategias de la organización | Material | 105 , 107-108 , 125-130 , 132-133 , 186 , 221-224 , 266-269 | GRI 2-22 (2021) |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | Material | 105 , 107-108 , 125-131 , 173-174 , 180 , 291-292 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-22 (2021) |
| Marco de reporting utilizado | Material | 343-345 | GRI 1 (2021) |
| Principio de materialidad | Material | 142-144 | GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021) |
| Cuestiones medioambientales | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 125-133 , 185-190 , 193-194 , 197 , 210 | GRI 3-3 (2021) |
| Información general detallada | | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y, en su caso, la salud y la seguridad | Material | 201-203 , 206 , 209 | GRI 3-3 (2021) |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | Material | 187-189 , 201-206 | GRI 3-3 (2021) |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Material | 204-206 | GRI 3-3 (2021) |
| Aplicación del principio de precaución | Material | 197-203 , 210 | GRI 2-23 (2021) y GRI 3-3 (2021), en lo que respecta a la aplicación del principio de precaución |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Material | 197-203 , 210 | GRI 3-3 (2021) |
| Contaminación | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente al medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad | Material | 197-200 , 204-206 | GRI 3-3 (2021) GRI 305-7 |
| Incluido el ruido y la contaminación lumínica | No material | 142-144 | No aplica |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | Material | 125 , 186 , 193-194 , 202-203 | GRI 3-3 (2021) GRI 301-3 en lo que respecta a los productos de envasado recuperados para reutilización y reciclaje GRI 306-1 a 306-2 (2020) GRI 306-3 en lo que respecta a los residuos generados en las sedes, centros logísticos y fábricas propias GRI 306-4 a 306-5 (2020) |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | No material | 142-144 | No aplica |

⁷⁴ Adicionalmente a los contenidos de reporting GRI seleccionados se indican en la tabla los contenidos vinculados del Borrador del suplemento sectorial *Apparel and Footwear (AF)* de la Guía G4 de *Global Reporting Initiative*.

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Páginas del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario) |
|--|--------------|---|--|
| Uso sostenible de los recursos | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | Material | 207 | GRI 303-1 a 303-3 (2018) GRI 303-5 (2018) en lo que respecta al consumo total de agua de fuentes propias |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | Material | 187-193 | GRI 301-1 a GRI 301-3 AF18, AF20 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | Material | 202-203 | GRI 302-1 GRI 302-3 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Material | 129, 131-133, 201-206 | GRI 3-3 (2021) GRI 201-2 |
| Uso de energías renovables | Material | 129, 199, 203-206 | GRI 302-1 AF21 |
| Cambio climático | | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | Material | 199, 202, 326-328 | GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Material | 131-133, 197-206, 267-269 | GRI 3-3 (2021) GRI 201-2 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | Material | 200-206, 326-328 | GRI 3-3 (2021) GRI 305-5 |
| Protección de la biodiversidad | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | Material | 192, 197-198, 209-211 | GRI 3-3 (2021) GRI 304-3 en lo que respecta a medidas tomadas para preservar la biodiversidad |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | Material | 194, 202, 209-211 | GRI 3-3 (2021) GRI 304-1 GRI 304-2 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 147-180 | GRI 3-3 (2021) |
| Empleo | | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | Material | 147-152 | GRI 2-7 (2021), en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo GRI 405-1 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | Material | 167-168, 262-264 | GRI 2-7 (2021) en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Material | 168 | GRI 3-3 (2021) GRI 401-1 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | Material | 172-173, 265 | GRI 3-3 (2021) |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | Material | 171-172 | GRI 3-3 (2021) GRI 405-2 en lo que respecta a remuneraciones de mujeres frente a hombres por sexo, edad y clasificación profesional |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | Material | 265 | GRI 3-3 (2021) |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | Material | 159 | GRI 3-3 (2021) |
| Número de empleados con discapacidad | Material | 154 | GRI 3-3 (2021) GRI 405-1 |

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Páginas del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario) |
|--|--------------|---|--|
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | Material | 169-171 | GRI 3-3 (2021) |
| Número de horas de absentismo | Material | 177 | GRI 3-3 (2021) GRI 403-9 en lo que respecta a las horas de absentismo |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | Material | 158-159 | GRI 3-3 (2021) GRI 401-3 en lo que respecta a los datos relativos a Inditex España |
| Salud y seguridad | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Material | 173-175 , 177-180 , 230-231 | GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 a 403-8 (2018) |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | Material | 175-177 | GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a las lesiones por accidente laboral GRI 403-10 (2018) en lo que respecta a las enfermedades laborales de empleados |
| Relaciones sociales | | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | Material | 169-171 | GRI 3-3 (2021) |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | Material | 170-171 | GRI 3-3 (2021) |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Material | 169 | GRI 2-30 (2021) |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | Material | 169-171 | GRI 3-3 (2021) GRI 403-4 (2018) |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | Material | 160-161 | GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | Material | 162 | GRI 3-3 (2021) GRI 404-1 |
| Accesibilidad universal | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Material | 154-156 | GRI 3-3 (2021) |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Material | 150-153 , 228-229 | GRI 3-3 (2021) |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Material | 150-158 | GRI 3-3 (2021) |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Material | 150-158 | GRI 3-3 (2021) |
| Respeto de los derechos humanos | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 134-142 , 221-236 , 274-280 | GRI 3-3 (2021) |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida | | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | Material | 134-142 , 222-224 , 230-231 , 235-236 | GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021) GRI 2-26 (2021) AF16 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | Material | 364 | GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 AF12, AF13, AF14, AF16 |

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Páginas del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario) |
|---|--------------|---|--|
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | Material | 135-142 , 169-171 , 224-229 , 232-236 , 270 , 362 , 364 | GRI 3-3 (2021) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 270-280 | GRI 3-3 (2021) |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Material | 270-280 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-1 a 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Material | 270-280 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-1 a 205-3 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Material | 140-142 , 240-245 , 359 | GRI 2-28 (2021) GRI 201-1 en lo que respecta a inversiones en la comunidad GRI 415-1 |
| Información sobre la sociedad | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 125-128 , 130 , 140 , 182-184 , 216-219 , 221-256 | GRI 3-3 (2021) |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | Material | 237-256 | GRI 3-3 (2021) GRI 203-2 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | Material | 221-256 | GRI 3-3 (2021) GRI 413-1 GRI 413-2 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | Material | 137-141 , 221-256 | GRI 2-29 (2021) GRI 413-1 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | Material | 140-141 , 221-256 , 329-331 | GRI 3-3 (2021) GRI 201-1 en lo que respecta a inversiones en la comunidad |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | Material | 135 , 215-220 , 227 | GRI 3-3 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1 AF6, AF7 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Material | 187-189 , 215-220 , 233 | GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Material | 217-220 , 321-324 | GRI 2-6 (2021) GRI 308-2 GRI 414-2 AF2, AF3, AF8, AF12, AF13, AF14, AF16 |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Material | 184 , 190-192 | GRI 3-3 (2021) GRI 416-1 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | Material | 183-184 | GRI 3-3 (2021) GRI 418-1 |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | Material | 282 | GRI 3-3 (2021) GRI 207-4 (2019) |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | Material | 283-286 | GRI 3-3 (2021) GRI 207-4 (2019) |

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Páginas del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario) |
|---|--------------|---|---|
| Las subvenciones públicas recibidas | Material | 284 | GRI 201-4 |
| Reglamento UE (2020/852) - Taxonomía | | | |
| Requerimientos del Reglamento | Material | 332-338 | Metodología propia de Inditex elaborada en base al artículo 8 de la Taxonomía Europea |

7.2.4. Tabla de cumplimiento SASB

| Tema | Métrica | Código SASB | Información |
|--|---|--------------|--|
| Gestión de sustancias químicas en productos | Análisis de los procesos para mantener el cumplimiento de la regulación sobre sustancias restringidas | CG-AA-250a.1 | 187-192 , 214 , 219 , 224 , 325-326 |
| | Análisis de los procesos para evaluar y gestionar los riesgos o peligros asociados a las sustancias químicas en los productos | CG-AA-250a.2 | 187-192 , 214 , 219 , 224 , 325-326 |
| Efectos ambientales en la cadena de suministro | Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) sus instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 en cumplimiento de las autorizaciones de vertido de aguas residuales o acuerdos contractuales | CG-AA-430a.1 | <p>En 2022, el 99 % de los proveedores y el 97 % de las fábricas bajo el alcance de nuestro estándar medioambiental <i>Green to Wear</i>, tenían autorización para todos sus recursos hídricos; el 99 % de los proveedores y el 98 % de las fábricas tenían autorización para descarga y el en el 95 % de los proveedores y el 92 % de las fábricas la descarga directa o indirecta cumple con los límites legales o los límites acordados con la Planta de Tratamiento de Efluentes Externa.</p> <p>Por otra parte, el 75 % de los proveedores y el 82 % de las fábricas bajo el alcance de nuestro estándar medioambiental <i>Green to Wear</i>, cumplen con el nivel fundamental (<i>Foundational level</i>) de ZDHC en sus descargas directas.</p> <p>También, en línea con nuestro compromiso con ZDHC, el 84 % de los proveedores y el 67 % de las fábricas cumplen con los límites de ZDHC aplicables a las sustancias incluidas en las ZDHC <i>Wastewater Guidelines</i> v.1.1 en sus descargas directas e indirectas. Como consecuencia de las auditorías ambientales, se llevan a cabo Planes de Acción Correctivos en aquellos casos en los que es necesario. Durante estos planes, los equipos de Inditex apoyan a los proveedores y/o fábricas para subsanar los incumplimientos detectados, acorde con la filosofía de la empresa de mejora continua de la cadena de suministro.</p> |
| | Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) sus instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 que han completado la evaluación del Módulo Ambiental de las Instalaciones de Higg (Higg FEM) de la Coalición de Ropa Sostenible o una evaluación de datos ambientales equivalentes | CG-AA-430a.2 | <p>Todos nuestros proveedores y fabricantes son auditados frente a nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, que incluye un epígrafe de cumplimiento medioambiental.</p> <p>En concreto, el 94 % de los proveedores y el 88 % de las fábricas activas en 2022 que realizaron algún tipo de proceso húmedo - y que por tanto están bajo el alcance de nuestro estándar <i>Green to Wear</i> - han sido auditados medioambientalmente. Estas instalaciones procesan una amplia mayoría de los productos que incluyen algunos de estos procesos húmedos.</p> <p>Más información en las páginas 115-116, 215, 220-224, 322-324</p> |

| Tema | Métrica | Código SASB | Información |
|--|---|--------------|--|
| Condiciones laborales en la cadena de suministro | Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) sus instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 que han sido auditadas de acuerdo con un código de conducta laboral, (3) porcentaje del total de auditorías realizadas por un auditor externo | CG-AA-430b.1 | <p>Todos nuestros proveedores y fabricantes son auditados frente a nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores. Esta verificación se lleva a cabo de manera inicial a través de una auditoría <i>pre-assessment</i>- realizada a todas las empresas antes de que puedan pasar a formar parte de nuestra cadena de suministro- y posteriormente de forma periódica a través de auditorías sociales. Concretamente, el 65 % de los proveedores y el 56 % de las fábricas activas en el ejercicio 2022 fueron auditados o bien a través de una auditoría de <i>pre-assessment</i> o social durante el mismo ejercicio. Para contextualizar este dato, es necesario tener en cuenta que la periodicidad de las auditorías sociales varía en función del ranking obtenido en la auditoría previa. De este modo, el intervalo entre auditorías de los proveedores o fabricantes con ranking A o B será mayor que en aquellos con ranking C o D. En el ejercicio fiscal 2022, el 96 % de los proveedores activos tenían ranking A o B.</p> <p>En 2022 se llevaron a cabo 2.075 auditorías de <i>pre-assessment</i> (el 98 % realizadas por auditores externos), y 5.955 auditorías sociales (el 95 % realizadas por auditores externos).</p> <p>Independientemente de si las auditorías las realizan auditores internos o externos, la metodología de auditoría utilizada es la propia de Inditex.</p> <p>Más información en las páginas 115-116, 215, 220-224, 322-324</p> |
| | Tasa de no conformidad prioritaria y tasa de medidas correctivas asociadas a las auditorías del código de conducta laboral de los proveedores | CG-AA-430b.2 | 215-218 , 322-324 |
| | Descripción de los mayores (1) riesgos laborales y (2) ambientales, de salud y seguridad en la cadena de suministro | CG-AA-430b.3 | 222-236 , 291-298 |
| Suministro de materias primas | (1) Lista de materias primas prioritarias; para cada materia prima prioritaria: (2) factor(es) medioambiental(es) y/o social(es) que más probablemente amenace(n) el abastecimiento, (3) debate sobre los riesgos y/o las oportunidades de negocio asociados a los factores, y (4) estrategia de gestión para abordar los riesgos y oportunidades del negocio | CG-AA-440a.3 | 187-191 , 206-209 , 210 , 215-216 , 232-236 , 291 , 298 , 305-309 |
| | (1) Cantidad de materias primas prioritarias compradas, por material, y (2) cantidad de cada materia prima prioritaria que está certificada según una norma ambiental y/o social de terceros, por estándar | CG-AA-440a.4 | 187-189 , 215-216 |
| Parámetros de actividad | Número de (1) proveedores de nivel 1 y (2) proveedores de nivel superior al 1 | CG-AA-000.A | <p>En 2022 la cadena de suministro de Inditex estaba integrada por 1.729 proveedores, equivalentes al nivel 1 y definidos como proveedores directos con los cuales Inditex mantiene una relación comercial- que, a su vez, utilizaron 8.271 fábricas para las producciones del Grupo - equivalentes a proveedores de nivel superior a 1.</p> <p>Se incluyen proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades en las campañas de primavera/verano y otoño/invierno 2022. Los proveedores con producción inferior representan el 0,22 % de la producción total.</p> <p>Se incluyen las fábricas declaradas por los proveedores en el sistema de gestión de fabricantes para los pedidos de las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2022.</p> |

7.2.5. Índice de contenidos GRI

| | |
|--|--|
| Declaración de uso | INDITEX ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01/02/2022 y 31/01/2023 |
| GRI 1 usado | GRI 1: Fundamentos 2021 |
| Estándares Sectoriales GRI aplicables | No aplica |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|--|--|-----------|----------------------|------------------------------|
| Contenidos generales | | | | | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | | | | | |
| La Organización y sus prácticas de presentación de informes | | | | | |
| | 2-1 Detalles organizativos | 125 , 195 | | | |
| | | Industria de Diseño Textil, S.A. | | | |
| | | Para más información sobre la naturaleza y forma jurídica de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Compliance, apartado Buen Gobierno Corporativo. | | | |
| | | En cuanto a la ubicación de la sede de la organización, es la siguiente: Avenida de la Diputación s/n Edificio Inditex, Arteixo, A Coruña, España. | | | |
| | | La información relativa a la ubicación de las operaciones se encuentra en el Anexo I de las Cuentas Anuales: "Composición del Grupo Inditex", disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Información Financiera. | | | |
| | 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización | La información relativa a las entidades incluidas en los estados financieros consolidados se encuentra en el Anexo I de las Cuentas Anuales: "Composición del Grupo Inditex", disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Información Financiera. | | | |
| | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | El Informe de Gestión Integrado refleja el desempeño económico social y medioambiental del Grupo Inditex en el ejercicio fiscal 2022, que se extiende del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023. Se trata de un informe que se publica anualmente, y su fecha de publicación para este año fiscal es 15/03/2023. | | | |
| | | Datos de contacto Oficina del Accionista accionistas@inditex.com Tel.: +34 901 33 02 12 Fax: +34 981 18 53 65 | | | |
| | | Relación con Inversores ir@inditex.com Tel.: +34 981 18 53 64 Fax: +34 981 18 53 65 | | | |
| | | Comunicación y Relaciones Institucionales press@inditex.com Tel.: +34 981 18 54 00 | | | |
| | | Inditex S.A. Edificio Inditex Avda. de la Diputación, s/n 15143 Arteixo, A Coruña, España +34 981 18 54 00 www.inditex.com | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|-----------------------------------|---|--|---|-------------------------------------|------------------------------|
| 2-4 | Actualización de la información | 113 , 115-116 , 142-144 , 167-168 , 214 , 346-347 | Para aquella información con un alcance temporal u organizativo distinto al de años anteriores se describen las matizaciones de dichos cambios junto al dato en cuestión. | | |
| 2-5 | Verificación externa | 97-100 , 345 | | | |
| Actividades y trabajadores | | | | | |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 119-122 , 125-128 , 135-141 , 214-215 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| 2-7 | Empleados | 115-116 , 147-152 , 167-169 La distribución de empleados por tipo de contrato (indefinido/temporal) por región es: en América, 94 % de contratos indefinidos (6 % temporales), en España, 87 % de contratos indefinidos (13 % temporales), en Europa -sin España-, 78 % de indefinidos (22 % temporales) y en Asia y resto del mundo, 66 % de indefinidos (34 % temporales). La distribución de empleados por tipo de jornada (completa/parcial) por género es: para las mujeres, 38 % a jornada completa (62 % a jornada parcial), y para los hombres, 49 % a jornada completa (51 % a jornada parcial). Por región es: en América, 28 % de jornada completa (72 % jornada parcial), en España, 52 % de jornada completa (48 % jornada parcial), en Europa -sin España-, 35 % de jornada completa (65 % jornada parcial) y en Asia y resto del mundo, 61 % de jornada completa (39 % jornada parcial). El número de empleados con horas no garantizadas supone el 1,2 % de la plantilla total (1,2 % mujeres, 1 % hombres), y el 2 % de los empleados con tipo de jornada parcial (1,9 % mujeres, 2 % hombres). Este colectivo se concentra en mercados de Asia y resto del mundo. | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 6 |
| 2-8 | Trabajadores que no son empleados | | Información sobre trabajadores no empleados controlados por el Grupo no disponible en los sistemas de la Compañía con el desglose requerido. Inditex está trabajando en la mejora de sus sistemas para reportar esta información. | | |
| Gobernanza | | | | | |
| 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 259-268 , 270-272 | Para más información sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 260-261 | Para más información sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 260 | Para más información sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--------------|--|---|---|----------------------|------------------------------|
| 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 137-138, 143, 259-261, 266-268, 271-280 | Para más información sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-13 | Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | 259-268 | Para más información sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | | El Consejo de Administración es el órgano responsable de revisar y aprobar el Informe de Gestión Integrado, que incluye el Estado de Información No Financiera. | | |
| 2-15 | Conflictos de interés | 271-273 | Para más información sobre las operaciones vinculadas y situaciones de conflicto de interés, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 137-140, 266-268 | Para más información, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 261-266 | Para más información sobre la estructura y prácticas de gobierno de la Sociedad, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 268-269, 271-273 | Para más información sobre la Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-19 | Políticas de remuneración | 171, 265-269 | Para más información, puede revisar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022 y el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022, disponibles en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 171, 265-269 | Para más información, puede revisar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022 y el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022, disponibles en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |
| 2-21 | Ratio de compensación total anual | 171, 265-269 | Para más información, puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022, disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|--|---|---|-------------------------------------|------------------------------|
| Estrategia, política y prácticas | | | | | |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 105 , 107-108 | | | |
| 2-23 | Compromisos y políticas | 140-141 , 197-202 , 210 , 259 , 261 | Código de Conducta y Prácticas Responsables, disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | | Principio 10 |
| 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 130 , 134-135 , 215-220 , 259 , 266-268 , 270-279 | | | Principio 10 |
| 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | 134-136 | | | Principio 10 |
| 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 271-279 | | | Principio 10 |
| 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | | Durante 2022, el Grupo Inditex no ha recibido a través de los canales disponibles al efecto multas significativas ni sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación o la normativa que le resulta. | | |
| 2-28 | Afiliación a asociaciones | 129 , 140-141 , 192 , 208 , 237-239 | | | |
| Participación de los grupos de interés | | | | | |
| 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 137-144 | | | |
| 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 169-171 | | | Principio 3 |
| Temas materiales | | | | | |
| 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | 137-144 | | | |
| 3-2 | Lista de temas materiales | 142-144 , 346-347 | | | |
| 1. Comportamiento ético y gobierno | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 147-149 , 259-261 , 268-273 , 346-347 | Para más información sobre el Gobierno Corporativo puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | ✓ Pág. 97-100 | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | | | | | |
| 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 270 | El Código de Conducta y Prácticas Responsables contempla la prevención de la corrupción en todas sus formas. Esta norma es de aplicación al 100% de las unidades de negocio y está disponible en la web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | | Principio 10 |
| 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 271-280 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 10 |
| 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 277-278 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|--|---|---|----------------------------------|------------------------------|
| GRI 206: Competencia desleal 2016 | | | | | |
| | 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 278 | | | |
| GRI 415: Política pública 2016 | | | | | |
| | 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos | El Código de Conducta y Prácticas Responsables indica expresamente que cualquier relación de Inditex con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad. Las contribuciones que en su caso realice la Compañía, en dinero y/o en especie, a partidos políticos, instituciones y autoridades públicas, se harán siempre de acuerdo con la legislación vigente y garantizando su transparencia, a cuyo fin, deberán ir precedidas de un informe de la Asesoría Jurídica que acredite su plena legalidad. | | | Principio 10 |
| Otros contenidos: Procedimientos de quejas | | | | | |
| | AF4 Política y procedimientos para recibir, investigar y responder a quejas y reclamaciones | 271-280 | | | |
| 2. Sistemas de gestión y control de riesgos | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 287-302 , 346-347 | | | |
| GRI 418: Privacidad del cliente 2016 | | | | | |
| | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | <p>En 2022 se han producido 8 casos en los que las autoridades de protección de datos han contactado a la Compañía solicitando información. De todos ellos, a cierre del ejercicio permanecen abiertos solo dos casos (uno de ellos es un caso pendiente de 2018 debido a los tiempos de tramitación de la autoridad local). A lo largo de este ejercicio no se ha determinado ninguna resolución que implique sanción económica o de otra índole.</p> <p>Además, se han producido dos casos que han afectado a la seguridad de datos personales que la Compañía ha entendido necesario notificar a las autoridades de protección de datos. En ambos casos las autoridades han determinado suficiente la información aportada y se ha procedido a su cierre sin ninguna otra acción por su parte.</p> <p>Por otra parte, durante 2022, Inditex no ha recibido, a través de los canales disponibles al efecto, ninguna reclamación fundamentada de terceros en relación con la privacidad y protección de datos de clientes.</p> | | √ Pág. 97-100 | |
| 3. Relación con los grupos de interés | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 346-347 | | | |
| 4. Comunicación responsable | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 105-108 , 117-118 , 125-139 , 142-144 , 291-301 , 346-347 | Para más información sobre el Gobierno Corporativo puede revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|--|---|---|-------------------------------------|------------------------------|
| GRI 417: Marketing y etiquetado 2016 | | | | | |
| 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 181-184 , 187 , 316-318 | Los estándares de salud y seguridad de producto son de aplicación general y obligatoria para la totalidad de la producción (100%). | | |
| 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | | Durante 2022 el Grupo Inditex no ha registrado a través de los canales disponibles incumplimientos significativos derivados de las normativas relativas a información y etiquetado de los productos ni de códigos voluntarios. | | |
| 417-3 | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | | Durante 2022 el Grupo Inditex no ha registrado a través de los canales disponibles incumplimientos significativos derivados de incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing. | | |
| 5. Transparencia y trazabilidad de la cadena de valor | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 214-215 , 322-324 | | | |
| 6. Prácticas de compra responsable | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 115-116 , 125-139 , 142-144 , 187-190 , 219 , 227 , 346-347 | | | |
| Otros contenidos: Capacitación | | | | | |
| AF5 | Estrategia y alcance de los esfuerzos para reforzar la capacitación de los gerentes, trabajadores y otros miembros del personal para mejorar el desempeño social y medioambiental. | 135 , 160-165 , 190-192 , 197-199 | | | |
| Otros contenidos: Relaciones comerciales | | | | | |
| AF6 | Políticas para la selección, gestión y descarte de proveedores | 214-220 | El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex recoge los estándares y requerimientos que deben cumplir los proveedores para formar parte de la cadena de suministro de Inditex. Está disponible en la web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | ✓ Pág. 97-100 | |
| AF17 | Acciones para identificar y mitigar las prácticas que afecten al cumplimiento del código | 217 , 219-220 , 326-328 | | | |
| Otros contenidos: Empleo | | | | | |
| AF24 | Política relativa al uso y selección de agentes de empleo, incluida la adhesión a los convenios de la OIT | 169-171 , 215 , 223-224 , 235-236 | Inditex lleva a cabo un análisis y control del cumplimiento de su Estrategia de Sostenibilidad en sus proveedores a través de su programa de Cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores. | | |
| 7. Generación de valor | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 147-149 , 281-286 , 346-347 | | | |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | | | | | |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 113 , 331 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|---|---|--|-------------------------------------|------------------------------|
| | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 129-133 , 285 , 298 , 303 | | | |
| | 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 130 , 259 | | | |
| | 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 195 , 284 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 | | | | | |
| | 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 115-116 , 329-331 | | | |
| | 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | 251-256 | | | |
| GRI 207: Fiscalidad 2019 | | | | | |
| | 207-1 Enfoque fiscal | 281-286 | La Política Fiscal de Inditex se encuentra disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | | |
| | 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | 281-286 | La Política Fiscal de Inditex se encuentra disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | | |
| | 207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal | 281-286 | La Política Fiscal de Inditex se encuentra disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | | |
| | 207-4 Presentación de informes país por país | 281-286 | La Política Fiscal de Inditex se encuentra disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Grupo, apartado Compromiso Ético. | | |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | | | | | |
| | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 173-174 , 177-180 , 221-224 , 237-256 | | | Principio 1 |
| | 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos-reales y potenciales-en las comunidades locales | 190-192 , 215 , 237-256 | | | Principio 1 y 2 |
| Otros contenidos: Comunidades locales | | | | | |
| | AF33 Prioridades de la estrategia de inversión en las comunidades | 237-256 | | | |
| | AF34 Cantidad de la inversión en comunidades de los trabajadores, por lugar | 237-256 | | | |
| 8. Innovación | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 185-187 , 346-347 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|---|--|---|-------------------------------------|------------------------------|
| 9. Calidad del empleo | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 147-173 , 221-229 , 261-265 , 346-347 | | | |
| GRI 401: Empleo 2016 | | | | | |
| 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | <p>La rotación voluntaria del Grupo Inditex, ha sido del 51 % (52 % en mujeres y 49 % en hombres). Respecto a la rotación por edad, ha sido del 76 % para menores de 30 años, del 23 % para personas entre 30 y 40 años, del 11 % para mayores de 40 años. La rotación por región varía significativamente, alcanzando un 91 % en Asia, seguida de América con un 84 %, un 53 % en Europa (sin incluir España), y un 21 % en España.</p> <p>La rotación no voluntaria, ha sido del 55 % (55 % en mujeres y 55 % en hombres). Respecto a la rotación por edad, ha sido del 82 % para menores de 30 años, del 25 % para personas entre 30 y 40 años, del 16 % para mayores de 40 años. La rotación por región varía significativamente, alcanzando 91 % en España, seguida de un 45 % en Europa (sin incluir España), un 40 % en América, y un 21 % en Asia.</p> <p>Durante 2022 se han incorporado a Inditex 4.800 personas (excluyendo el efecto de Rusia), de las cuales el 44 % son mujeres frente al 56 % de hombres. El 58 % de las altas son menores 30 años, y el 34 % restante es mayor de 40 años. La mayoría de estas altas corresponden a Europa (sin España), con un 84 %, seguido de América, con un 15 % y España con un 1 % de los nuevos empleados.</p> | √ Pág. 97-100 | Principio 6 | |
| 401-2 | Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | El Grupo aplica los mismos beneficios sociales a los trabajadores temporales, a los que están a tiempo parcial y a jornada completa. | | | |
| 401-3 | Permiso parental | 158 | Información correspondiente a todos los mercados del Grupo. | √ Pág. 97-100 | Principio 6 |
| GRI 402: Relación trabajador-empresa 2016 | | | | | |
| 402-1 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | Los acuerdos colectivos vigentes no recogen un plazo mínimo para realizar la comunicación formal de los cambios organizativos que se producen en Inditex. No obstante, cuando sucede algún hecho relevante se notifica con la antelación establecida en la norma vigente (art.41 del Estatuto de los Trabajadores). | | | Principio 3 |
| GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 | | | | | |
| 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 218 , 221-227 , 270 | | | Principio 3 |
| Otros contenidos: Empleo | | | | | |
| AF22 | Política y prácticas sobre el empleo de trabajadores temporales y a tiempo parcial | 167-168 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|---|---|--|----------------------------------|------------------------------|
| AF23 | Política relativa al trabajo a domicilio | 158-159 | | | |
| Otros contenidos: Relaciones entre los trabajadores y la dirección | | | | | |
| AF29 | Porcentaje de lugares de trabajo en los que hay uno o más sindicatos independientes | 169-171 | El 47,2 % de los centros de trabajo de Inditex cuentan con representación de los trabajadores. | | |
| AF30 | Porcentaje de lugares de trabajo en los que, en ausencia de sindicato, existen comités formados por trabajadores y miembros de la dirección, por país | | El Grupo no interviene en órganos de representación de los que no forman parte los sindicatos. | | |
| Otros contenidos: Salarios y horarios | | | | | |
| AF25 | Política y prácticas de deducción salarial más allá de las estipuladas por ley | | Inditex no realiza políticas o prácticas de deducción salarial más allá de las estipuladas por ley. | | |
| AF26 | Política de horario laboral, incluyendo la definición de horas extras y acciones para prevenir el trabajo extra o forzoso | 169-171 | De conformidad con el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo, el horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación de cada país. Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley. Por su parte, la Política de Derechos Humanos del Grupo Inditex recoge el rechazo a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según queda éste definido en el Convenio 29 de la OIT. Lo anterior resulta de aplicación tanto a sus propios empleados como a su cadena de suministro y a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con Inditex. Además, el propio Código de Conducta defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo, no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo. | | |
| Otros contenidos: Calidad de empleo | | | | | |
| AF27 | Política y acciones para proteger los derechos por embarazo y maternidad de las trabajadoras | 158-159 , 228-229 | | | |
| 10. Derechos humanos | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 221-224 , 346-347 | | | |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | | | | | |
| 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 147-149 , 151 , 167-168 , 261-264 | Para más información sobre la diversidad en el Consejo de Administración, puede consultar el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2022, disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | √ Pág. 97-100 | Principio 6 |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|---|---|--|-------------------------------------|------------------------------|
| 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 147-149 , 171-173 , 265 | En Inditex existe paridad salarial entre hombres y mujeres: en 2022, en salario total, las mujeres han cobrado un 0,4 % más que los hombres. En caso de que existiera alguna situación donde esto no se cumpliera, se establecerían planes de acción específicos para cada situación: análisis de equidad salarial específico más focalizado, planes de comunicación y sensibilización dirigidos a los responsables del mercado / cadena correspondiente, dotación de un presupuesto adicional para realizar los ajustes salariales necesarios, etc. | ✓ Pág. 97-100 | Principio 6 |
| GRI 406: No discriminación 2016 | | | | | |
| 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 277-278 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| GRI 408: Trabajo infantil 2016 | | | | | |
| 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 217-218 | El Programa de Cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex prohíbe el trabajo infantil, siendo de aplicación a la totalidad de operaciones y proveedores del Grupo. | | Principio 5 |
| GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016 | | | | | |
| 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 217-218 | El Programa de Cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex prohíbe el trabajo forzoso, siendo de aplicación a la totalidad de operaciones y proveedores del Grupo. | | Principio 4 |
| Otros contenidos: Derechos humanos | | | | | |
| AF32 | Acciones para hacer frente a la discriminación por razón de género y para dar oportunidades a la promoción de las trabajadoras. | 150-153 | | | |
| Otros contenidos: Código de conducta | | | | | |
| AF1 | Contenidos y cobertura del código de conducta | 135 , 223-224 , 270 | Para más información, puede revisar el Código de Conducta y Prácticas Responsables y el Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores, ambos disponibles en la página web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting. | | |
| AF7 | Número y ubicación de los lugares de trabajo cubiertos por el código de conducta | 135 , 169 , 270 , 323 | El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores es aplicable al 100% de los proveedores y fabricantes de Inditex. Más información en relación con la identificación de la cadena de suministro en la página web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting. | ✓ Pág. 97-100 | |
| 11. Entornos seguros y saludables | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 173-180 , 346-347 | | | |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | | | | | |
| 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 173 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|--|---|---|----------------------------------|------------------------------|
| 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 173-180 | | | |
| 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 174-175 | | | |
| 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 173-180 | Los comités existentes representan a todos los trabajadores al mismo nivel (dirección y empleados) y todos los acuerdos son confirmados por la dirección. Todos los comités recogen acuerdos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores. Durante el periodo objeto de la memoria Inditex tiene acuerdos en vigor a escala local e internacional con sindicatos, en los que se recogen, aspectos como equipos de protección personal, inspecciones periódicas, capacitación y educación, mecanismos de reclamación, entre otros. | | |
| 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 173-174 | | | |
| 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 173-175 , 230-231 | | | |
| 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | 173-180 , 184 , 230-231 | | | |
| 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 173 , 230-231 | | | |
| 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 173-180 | Información sobre el índice de gravedad de los trabajadores no empleados en centros de trabajo controlados por el Grupo no disponible en los sistemas de la Compañía con el desglose requerido. Inditex está trabajando en la mejora de sus sistemas para reportar esta información. | ✓ Pág. 97-100 | |
| 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 173-180 | Información sobre trabajadores no empleados en centros de trabajo controlados por el Grupo no disponible en los sistemas de la Compañía con el desglose requerido. Inditex está trabajando en la mejora de sus sistemas para reportar esta información. | ✓ Pág. 97-100 | |
| Otros contenidos: Salud y seguridad ocupacional | | | | | |
| AF31 | Iniciativas y programas para responder, evitar, reducir y prevenir la ocurrencia de trastornos musculoesqueléticos | 175 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|--|---|---|-------------------------------------|------------------------------|
| 12. Gestión del talento | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 148-149 , 160-165 , 346-347 | | | |
| GRI 404: Formación y enseñanza 2016 | | | | | |
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 160-164 | El promedio de horas de formación para el Ejercicio 2022 ha sido de 16,1 horas/empleado (15,9 horas en el caso de las mujeres y 16,5 horas para los hombres). Los datos de formación desglosados por género están disponibles en todos los mercados, que representan al 100% de los empleados del Grupo. | √ Pág. 97-100 | Principio 6 |
| 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 147 , 150-158 , 160-162 , 164-165 | El 93% de los empleados del Grupo son menores de 45 años, por lo que no se enfrenta en un futuro próximo a la necesidad de desarrollar programas de ayuda a empleados al final de sus carreras profesionales. | | |
| 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | | Todas nuestras personas tienen al menos una vez al año una revisión del desempeño, y cada cadena lleva a cabo este proceso de acuerdo a su modelo de gestión. En el caso de tienda, la conversación sobre el desempeño es continua, ligada a la contribución de cada persona a los objetivos de la tienda, y enfocada al desarrollo profesional, en línea con uno de nuestros rasgos característicos, la promoción interna. En el caso de oficina y al menos una vez al año, se discuten individualmente los objetivos y el desempeño de cada persona y se fijan los objetivos para el siguiente período. Además, se establece un diálogo para favorecer el desarrollo profesional del empleado y conocer sus inquietudes. La retribución variable está totalmente ligada a los resultados de la Compañía y a la aportación de cada persona a su consecución. La información relativa al programa anual de evaluación de desempeño también se puede consultar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Inversores, apartado Gobierno Corporativo. | | Principio 6 |
| 13. Entornos productivos socialmente sostenibles | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 217-220 , 321-324 , 346-347 | | | |
| GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | | | | | |
| 414-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | 115-116 , 217-218 , 321-323 | | √ Pág. 97-100 | Principio 2 |
| 414-2 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 115 , 217-220 , 322-324 | | | Principio 2 |
| Otros contenidos: Proceso de auditoría | | | | | |
| AF2 | Partes y personal implicados en la función de cumplimiento del código de conducta | 115 , 221-224 , 230 , 235-236 | | | |
| AF3 | Proceso de auditoría de cumplimiento | 216-220 , 235-236 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|--|---|--|-------------------------------------|------------------------------|
| | AF8 Número de auditorías realizadas y porcentaje de lugares de trabajo auditados | 115-116 , 216-220 , 322-323 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| Otros contenidos: Detección de incumplimientos | | | | | |
| | AF9 Incumplimientos de requisitos legales o de los convenios colectivos sobre salarios | 218 | | | |
| | AF10 Incumplimientos de las normas sobre horas extra | 218 | | | |
| | AF11 Incumplimientos de las normas sobre derechos por embarazo y maternidad | 218 | | | |
| | AF12 Incumplimientos relativos al uso de mano de obra infantil | 218 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| | AF13 Incumplimientos de las normas sobre discriminación por razones de género | 218 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| | AF14 Incumplimientos del código de conducta | 218 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| | AF15 Análisis de los datos derivados de las auditorías de cumplimiento del código | 218 | | | |
| Otros contenidos: Planes correctivos | | | | | |
| | AF16 Prácticas correctivas puestas en marcha ante la detección de incumplimientos | 216-218 , 321-324 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| 14. Cambio climático | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 199 , 201-206 , 346-347 | Contamos con nuestra Estrategia de la Energía y trabajamos para minimizar nuestro impacto sobre el cambio climático a través de toda nuestra cadena de valor. Para ello, optimizamos nuestros procesos logísticos, impulsamos la eficiencia en nuestras instalaciones y progresamos en nuestra apuesta por las energías renovables. Más información sobre la Estrategia Global de Energía de Inditex, disponible en la página web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting. | | |
| GRI 302: Energía 2016 | | | | | |
| | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 115 , 202-206 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 7 y 8 |
| | 302-2 Consumo energético fuera de la organización | 115 , 202-206 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| | 302-3 Intensidad energética | 115 , 202-206 | | | Principio 8 |
| | 302-4 Reducción del consumo energético | 115 , 202-206 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 y 9 |
| | 302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 115 , 202-206 | | | Principio 8 y 9 |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|----------------------------------|--|---|--|-------------------------------------|------------------------------|
| GRI 305: Emisiones 2016 | | | | | |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 199 , 326-328 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 7 y 8 |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 115 , 299 , 326-328 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 7 y 8 |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 115 , 299 , 326-328 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 7 y 8 |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 115 , 299 , 326-328 | | | Principio 8 |
| 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 115 , 299 , 326-328 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 y 9 |
| 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | 204-206 , 215 | Contamos con planes de sustitución de equipos de aire acondicionado en las tiendas por otros más eficientes de clase A que permiten evitar la emisión de gases destructores de la capa de ozono. Además, a través de las distintas medidas implementadas en tiendas propias, como por ejemplo la renovación de los sistemas de climatización, se impulsa la mejora del rendimiento y la eficiencia energética. Estas acciones para fomentar la eficiencia energética, junto con la materialización de nuestra apuesta por las energías renovables, son claves en nuestro compromiso con la reducción de las emisiones de GEI asociadas a nuestra actividad. | | Principio 7 y 8 |
| 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | | No procede. No se reportan los datos de otras emisiones atmosféricas al considerarse poco significativas debido a las características de los equipos y la periodicidad de las revisiones establecidas por la legislación vigente (no es necesario realizar controles). Las emisiones de partículas derivadas del transporte son generadas por las empresas transportistas subcontratadas, por lo tanto tampoco son aplicables. No obstante, Inditex promueve una mejor gestión y control de las emisiones en su cadena de valor, a través de la herramienta que permite calcular las emisiones conforme a GHG Protocol y definir planes de mejora para su reducción. | | Principio 7 y 8 |
| Otros contenidos: Energía | | | | | |
| AF21 | Cantidad de energía consumida y porcentaje de dicha energía procedente de fuentes renovables | 115 , 202-204 | | ✓ Pág. 97-100 | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|--|---|---|---|----------------------------------|
| 15. Minimización de la huella ambiental | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 206-209 , 211-213 , 215 , 346-347 | | | |
| | | La Estrategia de Global de Gestión del Agua (disponible en la web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting) constituye una hoja de ruta para la gestión sostenible y racional del agua, trabajando para una mejor conservación de la calidad ambiental de los ecosistemas fluviales y marinos. Inditex cuenta además, con su compromiso para alcanzar el vertido cero de sustancias no deseadas que permite contribuir en la sostenibilidad del recurso del agua. | | | |
| GRI 303: Agua y efluentes 2018 | | | | | |
| 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 206-209 | | | Principio 7 y 8 |
| 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 206-208 , 215 , 219-220 | El abastecimiento de agua en todos los centros, tanto para procesos como para consumo, proviene de redes de abastecimiento públicas y autorizadas, por lo que Inditex no impacta sobre hábitats protegidos. Además, todo el abastecimiento proviene de zonas con estrés hídrico bajo o nulo. | | Principio 8 |
| 303-3 | Extracción de agua | 206-208 | | | Principio 8 |
| 303-4 | Vertidos de agua | 206-208 | | | |
| | | Para más información sobre los Vertidos de agua, puede consultar la página web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting. | | | |
| 303-5 | Consumo de agua | 206-208 | Se reporta el consumo de agua de todas las sedes, fábricas propias y centros logísticos propios, así como el de las tiendas propias de todo el mundo. El abastecimiento de agua en todos los centros, tanto para procesos como para consumo, proviene de redes de abastecimiento públicas y autorizadas. Además, todo el abastecimiento proviene de zonas con estrés hídrico bajo o nulo. | No procede reportar el consumo de agua en zonas con estrés hídrico, ya que Inditex se encarga de distribuir artículos de moda (ropa, calzado, complementos) y productos textiles para el hogar que compra acabados a sus proveedores, por lo que el consumo de agua no es significativo teniendo en cuenta su modelo de negocio, y todo el abastecimiento proviene de zonas con estrés hídrico bajo o nulo. En lo que respecta a sus proveedores, la Compañía cuenta con diversas políticas y programas de evaluación y mejora (ej. Código de conducta de fabricantes y proveedores, Green to Wear, etc.) para impulsar la sostenibilidad ambiental en su cadena de suministro. | ✓ Pág. 97-100 |
| GRI 306: Residuos 2020 | | | | | |
| 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 115 , 185-190 , 211-213 | | | Principio 8 |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|--|--|--|-------------------------------------|------------------------------|
| 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 185-187 , 211-213 | | | Principio 8 |
| 306-3 | Residuos generados | 185-187 , 211-213 Ninguno de los residuos generados se destina a inyección en pozos de profundidad o al almacenaje in situ. | Información sobre los residuos generados en tiendas propias no disponible en los sistemas de la compañía con el nivel de desglose requerido. Inditex cuenta con varios proyectos en marcha para conseguir reportar esta información en futuros ejercicios. | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 185-187 , 211-213 | Información sobre los residuos no destinados a la eliminación en tiendas propias no disponible con el nivel de desglose requerido por los sistemas de la Compañía. Inditex cuenta con varios proyectos en marcha para conseguir reportar esta información en futuros ejercicios. | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 185-187 , 211-213 | Información sobre los residuos destinados a la eliminación en tiendas propias no disponible con el nivel de desglose requerido por los sistemas de la Compañía. Inditex cuenta con varios proyectos en marcha para conseguir reportar esta información en futuros ejercicios. | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | | | | | |
| 308-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 115 , 219-220 , 321-324 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| 308-2 | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 185 , 205 , 215-217 , 219-220 , 298 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|---|---|---|--|----------------------|------------------------------|
| 16. Protección de los recursos naturales | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 187-190 , 209-211 , 346-347 | <p>En el Código de Conducta y Prácticas Responsables, Inditex se compromete a minimizar el impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida de sus productos.</p> <p>Inditex recoge en su Política de Biodiversidad (disponible en la web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting) sus objetivos para la protección y conservación de la misma que ha definido siguiendo los principios establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica y reconociendo el trabajo de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Para garantizar la aplicación de esta estrategia, sus principios se integran en los planes maestros de cada una de las áreas clave del modelo de negocio.</p> <p>El Grupo Inditex aplica estándares de producción responsable a sus productos en relación con el uso de elementos de origen animal. Inditex cuenta con una política de bienestar animal, incluida en la Política de Sostenibilidad, y una Estrategia de Biodiversidad ambas disponibles en la web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting, que establece sus criterios de gestión a lo largo de su cadena de valor.</p> | | |
| GRI 304: Biodiversidad 2016 | | | | | |
| | 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | | No procede. Los terrenos propiedad de Inditex no se hallan adyacentes o dentro de espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad, por lo que no se generan impactos significativos en la biodiversidad. | | Principio 8 |
| | 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 185 , 187-190 , 199 , 207 , 209-213 | | | Principio 8 |
| | 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | Inditex está comprometido con la protección y el desarrollo de la biodiversidad a través de una gestión responsable y sostenible de los recursos naturales. | No procede. Inditex se encarga de distribuir artículos de moda (ropa, calzado, complementos) y productos textiles para el hogar, que compra acabados a sus proveedores, por lo que no existen hábitats protegidos o restaurados debido a la actividad de la Compañía. | | Principio 8 |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|--|---|--|--|-------------------------------------|------------------------------|
| 304-4 | Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | Inditex está comprometido con la protección y el desarrollo de la biodiversidad a través de una gestión responsable y sostenible de los recursos naturales. Se puede revisar la información disponible en materia de Estrategia de Biodiversidad y la Política de Productos Forestales del Grupo en la página web corporativa de Inditex, sección Sostenibilidad, apartado Reporting. | No procede. Inditex se encarga de distribuir artículos de moda (ropa, calzado, complementos) y productos textiles para el hogar, que compra acabados a sus proveedores, por lo que no existen hábitats afectados de manera directa por las operaciones de la organización. En lo que respecta a sus proveedores, la compañía cuenta con diversos programas (ej. The List by Inditex, Green to Wear, etc.) para impulsar la sostenibilidad ambiental en su cadena de suministro. | | Principio 8 |
| 17. Sostenibilidad de los productos | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 187-194 , 187 , 326 , 346-347 | | | |
| GRI 301: Materiales 2016 | | | | | |
| 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen | 115 , 186 , 187-190 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 7 |
| 301-2 | Insumos reciclados | 115 , 186 , 187 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| 301-3 | Productos reutilizados y materiales de envasado | 115 , 186 , 193 | | ✓ Pág. 97-100 | Principio 8 |
| GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016 | | | | | |
| 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 181-182 , 184 , 190-194 , 325-326 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | 181-182 , 184 , 190-194 , 325-326 | | ✓ Pág. 97-100 | |
| Otros contenidos: Materiales | | | | | |
| AF18 | Programas para sustituir adhesivos e imprimaciones de base orgánica con adhesivos e imprimaciones cuya base sea el agua | 187-190 , 194 , 215-216 | | | |
| AF19 | Prácticas para aprovisionarse de sustancias alternativas más seguras que las incluidas en la lista de sustancias restringidas, incluida la descripción de sistemas asociados de gestión | 187-190 , 194 , 215-216 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Número(s) de página y/o respuesta directa | Omisiones | Verificación externa | Principios del Pacto Mundial |
|-------------------------------------|--|---|-----------|----------------------|------------------------------|
| | AF20 Lista de materiales preferentes desde el punto de vista del medioambiente utilizados en productos de confección y calzado | 187-190 , 194 , 215-216 | | | |
| 18. Circularidad | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | | | | | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 105-108 , 125-139 , 142-144 , 185-187 , 298 , 346-347 | | | |